MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM MOSSLEM COMMUNITY UNIVERSITAS CIPUTRA (MCUC) SURABAYA

(Studi Kasus Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Ciputra)

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Dirosah Islamiyah

Oleh
Suliyati
NIM. F02916203

PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Suliyati

NIM : F02916203

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 April 2019

Saya yang menyatakan,

Suliyati

PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK TESIS

Tesis Suliyati ini telah disetujui

Pada tanggal 20 Februari 2019

Oleh

Pembimbing

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM

NIP. 196212141993031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis Suliyati ini telah diuji

Pada tanggal 12 April 2019

Tim penguji:

1. Dr. H. Suis, M. Fil. I (Ketua Penguji) .....
2. Dr. Abdul Basith Junaydi, M.Ag (Penguji Utama) .....
3. Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM (Penguji) .....

Surabaya, 12 April 2019

Direktur,

Prof. Dr. H.Aswadi, M.Ag.

NIP. 196004121994031001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Suliyati
NIM : F02916203
Fakultas/Jurusan : Pascasarjana/ Dirasah Islamiyah
E-mail address : Suli_email_baru@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:
☐ Sekripsi ☑ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM MOSSLEM COMMUNITY UNIVERSITAS CIPUTRA (MCUC) SURABAYA

(Studi Kasus Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Ciputra)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 28 April 2021

Penulis

Suliyati, S.Sos.

ABSTRAK

Manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang sangat penting dan termahal, karenanya menjadi faktor utama yang perlu di perhatikan. Pelatihan dan Pengembangan sdm menjadi kebutuhan setiap organisasi, tidak terkecuali bagi organisasi dakwah. Sebuah Lembaga Dakwah Kampus (LDK) yang ada di Universitas Ciputra (UC) Surabaya yaitu *Mosslem Community Universitas Ciputra* (MCUC) merupakan salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Sebagai UKM dengan penganut agama minoritas dilingkungan kampus MCUC telah melakukan berbagai program untuk menyiapkan sdm yang mampu menjalankan dakwah kampus dengan baik.

Fokus penelitian ini adalah apa saja model dan methode pelatihan yang dijalankan di MCUC, apa yang menjadi latar belakang pelaksanaan pelatihan yang diadakan serta apa saja faktor yang mendukung maupun menghambat proses pelatihan yang dilaksanakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan methode deskriptif.

Hasil penelitian menggambarkan model dan methode pelatihan yang dilaksanakan MCUC adalah model klasik, yaitu pelatihan di laksanakan dengan menyesuaikan kebutuhan kegiatan keagamaan yang dirasakan peserta pelatihan dengan tema-tema yang telah dimiliki dan diberikan oleh MCUC. Pelatihan tersebut di lakukan melalui dua tahapan yaitu tahap pertma dengan memberikan orientasi dan tahap selanjutnya melalui mentoring. Tahap orientasi di berikan kepada mahasiswa baru yang merupakan calon pengurus MCUC serta dilakukan secara berkala. Sementara Tahap mentoring di berikan kepada seluruh lapisan pengurus MCUC dan dilaksanakan secara rutin dan terus menerus dari pengurus tingkat paling bawah hingga pengurus tingkat paling atas. Methode-methode yang di gunakan adalah methode ceramah, studi kasus, permainan peran dan permainan Bisnis. Latar belakangnya adalah adanya motivasi mahasiswa muslim di UC untuk menjadi pribadi muslim yang lebih baik, mereka membutuhan informasi secara cepat dan tepat agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kampus yang baru, selain itu mereka juga membutuhan keterampilan keorganisasian untuk menunjang kinerja mereka selama bergabung di MCUC Surabaya, seperti keterampilan komunikasi public, dan komunikasi dakwah. Faktor penunjang yaitu adanya komitmen dari pengurus MCUC Surabaya dalam mengamalkan dakwah kampus di UC Surabaya secara kreatif dan konsisten. Faktor penghambatnya adalah pengurus MCUC kesulitan dalam melakukan pendataan secara integral dan bukan sekedar asumsi terkait karakter setiap maba sebagai acuan pelaksanaan jenis pelatihan yang akan dilakukan.

Kata Kunci: pelatihan dan pengembangan SDM, model, methode , Mosslem Community of Universitas Ciputra.

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

ABSTRACT

Humans in organizations are very important and most expensive resources, so they are the main factors that need attention. Human Resources Training and Development is a necessity for every organization, including for Dakwa organizations. A "Lembaga Dakwah Kampus" (LDK) at Ciputra University (UC), the Moslem Community University of Ciputra (MCUC), is a Student Activity Unit (UKM). As an UKM with religious minority, MCUC has carried out various Human Resources programs to handle capability of great propaganda In Campus.

This research focus in the training models and methods at MCUC. Including background of the training, and what are the factors that support or hinder the training process that is carried out. This research uses a qualitative approach with descriptive methods.

The results of the study describe that the MCUC training model and method is a classic model, that is, the training is carried out by adjusting to the religious activity needs felt by the trainees, with topics that have been owned and provided by MCUC. The training was carried out in two stages. First is orientation stage. And the next stage is mentoring. The orientation stage is given to new students, who are candidates for the MCUC management and are conducted regularly. While the mentoring stage is given to all levels of the MCUC board and is carried out routinely and continuously from the lowest level management to the highest level management. The methods provided are lecture method, case study method, role playing methode, and business game. The background of this method is the motivation of Muslim students at UC to become better Muslim personalities, they need information quickly and precisely, in order to adapt to the new campus. In addition they also need organizational skills to support their performance while joining MCUC Surabaya. Such as public communication skills and missionary communication. The supporting factor is the commitment of the MCUC Surabaya board in practicing campus propaganda at UC Surabaya creatively and consistently. The inhibiting factor is the difficult to get integral information about the character of each freshman as a reference for the type of training to be carried out

Keywords : . Human Resources Training and Development, model, methode, Mosslem Community of Universitas Ciputra.

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

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah ……1

B. Identifikasi masalah ……11

C. Rumusan masalah ……13

D. Tujuan penelitian ……13

E. Kegunaan penelitian ……13

F. Sistematika pembahasan ……14

BAB II: KERANGKA TEORITIS

A. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia ……16

B. Tujuan Pelatihan Sumber Daya Manusia …… 17

C. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ……19

D. Methode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ……21

E. Sistem Penyampaian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia……26

F. Model Model Pelatihan SDM……27

G. Orientasi……33

H. Mentoring…..……..…37

I. Tahapan Pelatihan Sumber Daya Manusia……43

J. Faktor-faktor Berpengaruh Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia …… 44

K. Lembaga Dakwah Kampus……48

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

L. Penelitian Terdahulu……50

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian ……57

B. Data Penelitian……..58

C. Sumber Data Penelitian ……60

D. Teknik pengumpulan data …….61

E. Teknik validasi data ……..64

F. Teknik analisis data ……64

G. Pedoman Wawancara ……65

BAB IV: PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Sekilas Profil Mosslem Community Universitas Ciputra…..……..67

1. Visi Misi MCUC…….…..…67

2. Kepengurusan UKM MCUS ……..…68

3. Struktur Kepengurusan UKM MCUC……68

B. Kegiatan Pelatihan Dan Pengembangan SDM MCUC……71

1. SAMBA……72

2. Grand Opening *Mentoring*…… .72

3. *Mentoring /Islamic Study Club*……73

4. Supercamp……76

5. *Mentoring Academic Class (MAC)* ……84

6. Tantangan dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC Surabaya……84

7. Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan SDM ……85

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. AnalisisData…… 86

1. Analisis Model Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC ……86
2. Analisis Latar Belakang Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC ……99
3. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC. ……106

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan……110

B. Implikasi Teoritik ……112

C. Keterbatasan Penelitian……113

D. Rekomendasi ……114

DAFTAR PUSTAKA …….115

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 dalam organisasi merupakan sumber daya yang sangat penting dan termahal, karenanya menjadi faktor utama yang perlu di perhatikan. Keberadaan manusia tidak akan pernah tergantikan sepenuhnya oleh kehadiran kecanggihan teknologi, sebagaimana adagium "*the man behind the gun"* sebab di balik teknologi yang paling canggih sekalipun akan ada manusia dibelakangnya. Sehingga manusia dalam suatu organisasi akan senantiasa menjadi pusat perhatian, dan tanpa manusia berkualitas tentu mustahil lahir teknologi tinggi.[1]

Manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi, begitu pula posisi manusia dalam pandangan Islam. Islam bahkan menempatkan manusia pada posisi yang mulia. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Isra': 70.[2]

۞ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيٓ ءَادَمَ وَحَمَلْنَٰهُمْ فِي ٱلْبَرِّ وَٱلْبَحْرِ وَرَزَقْنَٰهُم
مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّلْنَٰهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

"Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki dari

[1] M. Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwa* (Jakarta: Kencana, 2006), 187.
[2] Ibid., 188.

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 baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang lebih sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan"[3]

Mengingat betapa pentingnya manusia dalam suatu organisasi, maka sangat di perlukan pengelolaan SDM agar aset yang bernilai itu dapat bermanfaat sebesar-besarnya bagi organisasi. Beberapa perspektif yang menjelaskan pentingnya pengelolaan SDM diantaranya:

Dari perspektif politik yang melihat bahwa manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.[4]

Sementara dalam perspektif ekonomi, melihat manusia adalah pusat segalanya bagi organisasi. Modal yang besar, dan berlimpahnya kekayaan alam (material), atau prosedur kerja yang bagus tidak akan bermanfaat secara efisien, efektif dan produktif jika manusia tidak mendapatkan perhatian sungguh-sungguh.[5]

Perspektif teknologi menjelaskan bahwa berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) akan berdampak secara positif dan juga negatif. Proses mekanisasi, otomasi, dan robotisasi saat ini mulai menggeser manusia. Meningkatnya angka pengangguran menjadi salah satu akibat dari peranan mesin-mesin canggih hasil perkembangan IPTEK yang mulai

[3] Al Quran, 17: 70.
[4] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2003), 7.
[5] Ibid,. 9.

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

menggantikan pekerjaan-pekerjaan yang selama ini dikerjakan oleh manusia. Dampak positifnya adalah peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas bagi organisasi. Ketika terjadi perkembangan IPTEK yang sedemikian rupa tentu ini akan menjadi tantangan bagi manusia. Kemampuannya dalam menyesuaikan diri menjadi kunci atas keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu menyesuaikan kemampuan, keterampilan, dan kecakapan SDMnya dengan kemajuan teknologi yang ada melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat.[6]

Tugas dari pada manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sementara pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan sdm untuk mencapai hasil yang maksimal.[7] Pengembangan sumber daya manusia juga bisa dilakukan melalui suatu *orientasi.*[8]

Dari sudut pandang pengembangan manusia, menganggap bahwa sdm yang memiliki potensi terbaik sekalipun tidak mampu melakukan pekerjaan mereka jika mereka tidak mengetahui apa yang harus di lakukan atau bagaimana cara melakukannya[9]. Pada organisasi yang melakukan

---

[6] Ibid.,12.
[7] M. Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwa* (Jakarta: Kencana, 2006), 188.
[8] Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 39.
[9] Gary Dessler, M*anajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management, terj. Diana Angelica* , (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 282.

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

rekrutmen dengan pengadaan seleksi sdm, sesungguhnya telah berupaya untuk mendapatkan input sdm yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi yang di milikinya, akan tetapi hal tersebut dipandang tidak cukup untuk mendapatkan sdm dengan kinerja yang efektif dan efisien.

Orientasi dari organisasi sdm akan mengetahui informasi yang mereka butuhkan dan juga mulai membangun ikatan emosional terhadap organisasi.[10] Dengan memberikan pelatihan sdm, mereka akan menerima pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini. Pelaksanaan pengembangan sdm memberikan kesempatan bagi mereka tidak hanya belajar bagaimana melakukan pekerjaan saat ini, tetapi melampaui dan bersifat jangka panjang.[11]

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan sdm menjadi kebutuhan setiap organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan mereka secara efektif efisien. Dalam tulisan Mondy Sumber daya manusia menjelaskan bahwa manfaat strategik yang mungkin di terima dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan sdm, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, *turnover* yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan sdm, hasil akhir yang meningkat, dan dengan sdm yang puas akan menghasilkan pelanggan yang puas.[12] Bahkan bagi organisasi-organisasi sukses yang telah menyadari pelatihan dan pengembangan sdm

[10] Ibid., 282.
[11] R. Wayne Mondy, *Manajemen sumber daya manusia,terj. Bayu Airlangga,* (Jakarta: Erlangga, 2008) , 210.
[12] Ibid., 211.

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

mereka rela untuk mengeluarkan anggaran yang besar untuk pengadaan pelatihan dan pengembangan sdm. Mereka membelanjakan lebih dari $50 miliar setiap tahun untuk program pelatihan pengembangan formal, kemudian pada tahun-tahun ini meningkat menjadi $955, namun untuk organisasi besar biaya tiap sdm mencapai $1.368 per sdm, dan bagi banyak organisasi jumlah tersebut dianggap sangat besar.[13]

Pelatihan dan Pengembangan SDM menjadi kebutuhan setiap organisasi yang ingin sukses, tidak terkecuali bagi organisasi dakwah. Khatib Pahlawan Kayo menuliskan pada bukunya manajemen dakwah dari dakwah konvensional menuju dakwah kontemporer bahwa prinsip-prinsip yang ada dalam organisasi dan manajemen dakwah adalah salah satunya prinsip pendanaan dan kaderisasi. Organisasi dakwah yang baik adalah harus menyiapkan kader yang andal dan profesional sehingga tidak terjadi kevakuman gerak dari waktu ke waktu, yaitu tenaga-tenaga yang beriman, bertaqwa, berilmu, berakhlak, dan bermental jihad.[14] Sementara Shofyan Affandi juga menyatakan bahwa keberhasilan misi dakwah sangat tergantung pada manajemen organisasi dakwah profesional yang di kelola oleh sumber daya manusia yang bertalenta, yaitu sumber daya manusia yang mampu mengembangkan potensi dasar yang dimiliki.[15]Artinya

[13] Ibid., 211.
[14] Khatib Pahlawan Kayo, *Manajemen Dakwah dari dakwah konvensional menuju dakwah kontemporer,* (Jakarta: Amzah, 2007), 44.
[15] Shofyan Affandy, *Manajemen Organisasi Dakwah berbasis Talent Management,* Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2013), 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

bahwa persoalan sdm atau tenaga manusia dalam organisasi dakwah juga menjadi hal yang harus diperhatikan.

Termasuk dalam organisasi dakwah adalah Lembaga Dakwah Kampus. Lembaga Dakwah Kampus merupakan organisasi kemahasiswaan intra kampus. Organisasi ini bergerak dalam bidang dakwah islam di lingkungan perguruan tinggi di Indonesia.[16] Lembaga dakwah kampus berparadigma pertama, berdiri diatas dasar-dasar islam yang bertujuan untuk mendakwahkan Islam. Kedua, kegiatan dakwah kampus merujuk pada dakwah Rasulullah SAW. Ketiga, anggotanya terbuka bagi seluruh mahasiswa muslim. Keempat, ikatan antar anggota harus disandarkan pada ideologi Islam.[17] Lembaga Dakwah Kampus mulai berkembang di Indonesia pada tahun 60-an[18].

Dalam menjalankan aktivitasnya, seperti organisasi lainnya Lembaga Dakwah Kampus tentu tidak lepas dari tantangan yang harus di hadapi. Dakwah Kampus dihadapkan pada beberapa tantangan, diantaranya: Pertama, Masa dakwah pada mad'u yang sama hanya berlangsung 3-4 tahun. Waktu 3-4 tahun, jika di hadapkan pada tujuan agar terbentuknya pemahaman yang kuat pada mad'u maka akan terasa cukup singkat. Kedua, Konflik antar generasi diantara para pengurus LDK, hal ini bisa terjadi salah satu faktornya adalah waktu interaksi yang pendek, sehingga

[16] Lembaga Dakwah Kampus, http://ngrombo-village.gilland-ganesha.web.id/id3/2558-2443/Lembaga-Dakwah-Kampus_108791_ngrombo-village-gilland-ganesha.html.
[17] Inshany al-Fatah MRv, *Rekonstruksi Gerakan Mahasiswa & Dakwah Kampus)*, (Jakarta: Polymath Publishing, 2017), 5.
[18] Lembaga Dakwah Kampus, http://ngrombo-village.gilland-ganesha.web.id/id3/2558-2443/Lembaga-Dakwah-Kampus_108791_ngrombo-village-gilland-ganesha.html.

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

berakibat pada perbedaan pemahaman dakwah, orientasi dan prioritas dawah. Ketiga, kondisi dan situasi lingkungan kampus yang berubah, juga mempengaruhi kegiatan dakwah kampus[19]. Dalam kondisi seperti itu, maka tenaga lembaga dakwah kampus memiliki peran penting dalam mengeksekusi dengan tepat setiap persoalan yang di hadapi sehingga keberlangsungan kegiatan dakwah di kampus dapat terus berlanjut.

Dari tantangan-tantangan yang dihadapi dalam menjalankan dakwah kampus, tentu tidak semua lembaga dakwah kampus bisa tetap bertahan dan berkembang di lingkungan kampus.

Lembaga Dakwah Kampus yang memiliki sebutan MCUC merupakan LDK yang ada di Universitas Ciputra Surabaya. MCUC merupakan salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di Universitas Ciputra (UC) diantara UKM keagaman selainnya. Tidak seperti pada LDK pada Perguruan Tinggi selainnya, dimana LDK biasanya berada pada kampus paling tidak yang memiliki mahasiswa muslim lebih dari 50%, namun di UC dari 2000 mahasiswa yang muslim hanya 200 orang [20]. Kondisi ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi MCUC dalam rangka mensyiarkan agama Islam di lingkungan muslim minoritas. Kemampuan SDM dalam menjalankan dakwah di lingkungan minoritas tentu sangat menentukan.

---

[19] Inshany al-Fatah MRv, *Rekonstruksi Gerakan Mahasiswa & Dakwah Kampus),* (Jakarta: Polymath Publishing, 2017), 19.

[20]"Moslem Community Universitas Ciputra. Ber-Islam di tengah mayoritas Non Muslim", dalam http:// www.gohijrah.com/2017/10/11.

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

Manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tepat akan apa yang menjadi tugasnya mereka akan melakukan improvisasi selama menjalankan tugas organisasi[21]. sehingga butuh untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan manusia sebab apa yang ada dalam diri manusia merupakan potensi, tanpa adanya tindakan yang tepat maka apa yang dimiliki manusia hanya akan menjadi suatu cerita. SDM yang ketika tahu, ketika mampu dan ketika mencapai kualitas tertentu.

Sejak pendiriannya di tahun 2013 hingga tahun 2017, sudah banyak kegiatan-kegiatan yang telah di selenggarakan MCUC. Dari akun Instagramnya @moslemcommunity_uc dapat di lihat kegiatan diantaranya melakukan bakti sosial panti jompo, pendirian mushola ashabul kahfi di uc, pengadaan seminar moslem Billionare, Islamic Study Club, pengadaan Sholat Jum'at pertama di UC , pengadaan Supercamp MCUC, Hijab Fest, Supercamp MCUC#2, Semarak Ramadhan, Beauty Class, Arisan Online dan sebagainya. Salah satu kegiatan dari MCUC ini yang rutin di lakukan tiap tahun untuk menyambut maba muslim adalah kegiatan supercamp. Pada Pelaksanaan Supercamp#2 yang dilaksanakan juli 2016 lalu, peserta yang hadir mencapai 68 orang dari target 50 orang[22], sementara pada Supercamp#1 hanya mentargetkan 20 orang saja.[23]

---

[21] Gary Dessler, M*anajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management, terj. Diana Angelica* , (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hal, 284.
[22] Nurul Fitriya, Skripsi *Deskripsi Tahapan Komunikasi Pemasaran Terintegrasi Kegiatan Supercamp #2 Oleh Moslem Community Universitas Ciputra (MCUC) Tahun 2016.*
[23] Ibid,... hal, 43.

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

Ditengah lingkungan kampus yang mayoritas non muslim, MCUC bisa bertahan bahkan dari tiap tahunnya mampu menunjukan eksistensinya melalui kegiatan-kegiatan yang diadakannya. Keberhasilan dari MCUC bertahan di tengah lingkungan kampus yang mayoritas non muslim ini tentu tidak lepas dari peran para pengurus MCUC. Pengurus MCUC merupakan mahasiswa muslim MCUC yang telah melalui proses, pengarahan, magang dan juga sebelumnya telah mengikuti kegiatan pengenalan Islam di MCUC[24]. Untuk bisa menjalankan serangkaian kegiatan MCUC baik itu dari segi perencanaan maupun pelaksanaan tentu pengurus MCUC telah memiliki dan menguasai keterampilan-keterampilan dalam menjalankan organisasi dakwah kampus. Terlebih kemampuannya dalam bertahan pada lingkungan kampus yang secara pengondisian keagamaan Islam cukup rendah, tetap bertahan dan terlibat dalam keanggotaan MCUC dan menjadi pengurus adalah suatu tindakan pengidentifikasian diri terhadap kelompok MCUC.

Salah satu manfaat dari adanya suatu pelatihan sdm adalah adanya pengertian yang lebih baik akan pernyataan –pernyataan misi dan tujuan perusahaan oleh sdm sehingga membentuk identifikasi diri pada organisasi[25], anggapan tersebut dapat menjadi salah satu sebab mengapa pengurus MCUC bisa menjalankan kegiatan-kegiatan MCUC dengan baik, sehingga secara tidak langsung membawa kesuksesan MCUC.

[24] Ibid,...hal, 39.
[25] Santoso T. Raharjo, *Manajemen Relawan Model Pendidikan dan Pelatihan Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial*. Bandung: UNPAD Press, 2015. hal, 55.

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

Sebagaimana disampaikan oleh Ketua MCUC Bagus Inarta, Maba yang ikut dalam supercamp selanjutnya diharapkan akan menjadi pengurus MCUC, dengan memberikan wadah pertemanan, memberikan pengarahan, kemudian dikenalkan dengan Islam dalam MCUC. Apa yang dilakukan oleh MCUC untuk mempersiapkan pengurus MCUC merupakan gambaran dari adanya suatu kegiatan pelatihan SDM yang agar kedepan mampu menjalankan tugas-tugas organisasi, dalam kasus ini adalah dengan memberikan pembekalan pada Maba yang telah mau bergabung dalam supercamp agar kedepannya mereka mampu menjadi pengurus MCUC.

Upaya MCUC dalam menyiapkan pengurus yang berkualitas, dapat di lihat dari struktur organisasi yang di susun. Dalam struktur MCUC, salah satu departemennya adalah Departemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM). PPSDM berfokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berada di lingkup UKM-KI MCUC. Departemen ini berperan sebagai pintu gerbang *recruitment* mahasiswa Muslim di Universitas Ciputra yaitu untuk mengembangkan *softskill* dan *hardskill* kader muda (mahasiswa baru), kader-kader pengurus UKM-KI melalui program-program PPSDM. Selain itu, departemen ini juga selalu memberikan segala macam bentuk pelatihan baik untuk para pengurus, mahasiswa calon pengurus maupun anggota. Dengan adanya departemen pelatihan dan pengembangan sdm ini menggambarkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh di pengurus MCUC bisa di duga salah satu faktornya adalah karena program dari PPSDM MCUC.

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

Pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC tidak hanya di berikan pada pengurus-pengurus baru saja, tetapi untuk semua pengurus. Sementara setiap departemen dalam MCUC memiliki program yang menuntut pengetahuan dan kemampuan yang berbeda satu dengan yang lain, sementara dari pihak pengurus antara pengurus baru dengan pengurus lama telah memiliki modal pengetahuan dan kemampuan yang berbeda. Dua hal ini bisa menjadi pijakan bagi MCUC dalam merumuskan model pelatihan yang tepat sehingga pelatihan dan pengembangan SDM berjalan secara efektif dan efisien. Dari penjelasan tersebut yang menjadi obyek penelitian penulis dalam penelitian ini adalah tentang model pelatihan SDM MCUC Surabaya.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari sekilas pemaparan kondisi terkait MCUC, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah diantaranya:

1. Jumlah mahasiswa muslim di Universitas Ciputra merupakan minoritas, sementara kegiatan penanaman nilai-nilai keislaman pada muslim di lingkungan kampus secara umum, mahasiswa secara khusus adalah kewajiban bagi subjek dakwah.
2. Birokrasi instansi pendidikan mayoritas non muslim, sementara dalam melaksanakan kegiatan keagamaan dalam upaya penanaman nilai keislaman pada mahasiswa di lingkungan kampus, sangat membutuhkan dukungan baik secara formal maupun informal dari pihak birokrasi kampus.

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. Lingkungan dan budayanya adalah mayoritas non Muslim. Setiap kegiatan keagamaan dalam rangka penanaman nilai-nilai keislaman pada objek dakwah di lingkungan kampus, sangat membutuhkan pengondisian baik pengondisian lingkungan fisiknya berupa fasilitas ibadah, fasilitas ruang kegiatan pembinaan keagamaan maupun interaksi sosialnya.
4. Kualitas sumber daya manusia pada kampus secara keseluruhan adalah tinggi. Mahasiswa maupun warga kampus yang beragama Muslim dari kalangan menengah.
5. Kebutuhan obyek dakwah di lingkungan kampus muslim minoritas tentu berbeda dengan lingkungan muslim mayoritas. Kreativitas dalam mendakwahkan nilai-nilai Islam menjadi hal yang penting, baik dalam penetapan konten dakwahnya, methode dakwahnya maupun saluran dakwahnya. Di perlukan SDM atau pengurus UKM yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang bagus baik dalam dakwah maupun pengelolaan UKMnya. Itu semua bisa dilakukan apabila SDM atau pengurusnya telah di berikan suatu model pelatihan yang tepat sesuai dengan kondisi lingkungan dakwahnya maupun kondisi pengurusnya sendiri.
6. Dengan lingkungan muslim minoritas, kegiatan keagamaan keislaman tidak *populis*. Adanya kebutuhan strategi rekrutmen keanggotaan secara berkala untuk melanjutkan kegiatan dakwah di kampus Ciputra.

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 masalah-masalah yang diuraikan di atas, penulis fokus pada masalah point ke 5, yakni pada model pelatihan di MCUC untuk menghasilkan pengurus-pengurus yang dapat memajukan UKM MCUC di Kampus Ciputra.

C. Rumusan Masalah

1. Apa model pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC Surabaya?
2. Mengapa MCUC melaksanakan pelatihan dan Pengembangan SDM?
3. Bagaimana faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelatihan SDM di MCUC Surabaya?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui model pelatihan SDM yang di selenggarakan MCUC Surabaya.
2. Mengetahui latar belakang model pelatihan SDM di MCUC Surabaya.
3. Memahami faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelatihan SDM di MCUC Surabaya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Pengembangan Wawasan keilmuan manajemen dakwah pada aspek pelatihan dan pengembangan SDM.
   b. Pengembangan wawasan keilmuan manajemen dakwah, khususnya dalam hal pelatihan dan pengembangan relawan lembaga dakwah kampus.
2. Manfaat Praktis

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. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk Gerakan maupun Lembaga Dakwah Kampus dalam upaya meningkatkan kualitas relawan maupun pengurus lembaga dakwah kampus.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, yakni:

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini, penulis akan memaparkan mengenai latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian ini, identifikasi masalah-masalah yang diteliti, rumusan masalah yang diteliti oleh penulis, tujuan penelitian yang ditetapkan oleh penulis, manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis, dan yang terakhir adalah sistematika pembahasan.

2. Bab II Kerangka Teoritik

Pada bab ini, penulis memaparkan tentang teori-teori yang berkaitan dengan rumusan penelitian yang diangkat oleh penulis. Teori-teori tersebut berkaitan dengan teori pelatihan dan pengembangan SDM yang meliputi teori model pelatihan, teori methode-methode pelatihan SDM. Teori yang menggambarkan latar belakang dan pertimbangan dalam palatihan dan pengembangan SDM. Dan teori yang berfungsi untuk mengidentifikasi faktor pendukung maupun hambatan pelatihan dan pengembangan SDM.

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. Bab III Metode penelitian

Pada bab ini penulis akan menjelasakan tentang metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan. metode penelitian ini berisikan tentang pendekatan penelitian yang digunakan, sumber data yang ditetapkan, metode analisis data dan metode validasi data.

4. Bab IV data dan analisis

Pada bab ini penulis akan memaparkan data yang berkaitan dengan Model pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan MCUC Surabaya. Kemudian penulis melakukan analissi terhadap data untuk mendeskripsikan apa model pelatihan SDM di MCUC, apa latar belakang pelatihan dan pengembangan SDM MCUC Surabaya dan faktor pendukung maupun hambatan pada pelatihan dan pengembangan SDM MCUC Surabaya.

5. Bab V penutup

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan tentang kesimpulan hasil temuan penelitian yang berisi tentang jawaban-jawaban atas rumusan masalah yang ditetapkan. Selain itu, penulis juga akan memaparkan beberapa saran yang ditujukan kepada MCUC

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 TEORITIK

A. Pengertian Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut T. Hani Handoko sebuah pelatihan (*training)* di tujukan untuk meningkatkan penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab menajemen orang[1]. Hal diatas senada dalam Faustino yang menyatakan bahwa pelatihan sumber daya manusia adalah setiap usaha dalam memperbaiki performa kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.[2] Istilah pelatihan (trainy) seringkali berdampingan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (development) mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar (*learnig opportunities)* yang didesain untuk mengembangkan performa sdm yang tidak hanya terbatas pada pekerjaan yang sekarang saja. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang secara sistematis memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang di butuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka (Greenberg (2010:116)[3]. Amstrong (2000:198) menyatakan pelatihan

---

[1] T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan sumber daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE Yoyakarta, 2001), 103.
[2] Faustanino Cardodo Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2003), 197.
[3] Suci Pratiwi Jurnal Manajemen Pendidikan, Rancangan Model Pelatihan Sumber Daya Manusia Berbasis E-Training dalam rangka Implementasi Learning Organization (Organisasi Pembelajar). Studi research and Development bagi Pengembangan Lembaga Diklat di PT Drife Solusi Integrasi Volume 7 No 1 Tahun 2016 1234-1243.

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

adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang di rancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja[4].

Pelatihan sumber daya manusia dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, di kemukaan oleh Bernandin dan Russel (1993:58), yakni diantaranya:[5]

1. Pengembangan pengawasan/manajemen;
2. Perencanaan dan pengembangan karir;
3. Program-program pembinaan/ asistensi pekerja;
4. Pelatihan keterampilan, nonmanajemen;
5. Program-program persiapan pensiun; dan
6. Penelitian-penelitian mengenai sikap (pekerja).

Dari berbagai definisi ilmuawan tentang pelatihan sumber daya manusia dapat di simpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh manajer sdm untuk menghasilkan pemahaman yang bisa memperbaiki dan meningkatkan performa atau kinerja sdm melalui suatu proses yang terencana sistematis dan terintegrasi secara cermat.

B. Tujuan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Terdapat dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu: Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup ‘gap’ antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan

[4] Elfrianto, “ Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”, *Jurnal EduTech, No 2,* (September, 2016), 48.
[5] Santoso..., *Manajemen Relawan Model Pendidikan dan Pelatihan Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial* (Bandung: UNPAD Press, 2015), 50.

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

efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.[6]

Senada dengan yang diungkapkan oleh Blanchard dan Huszezo dalam bernandian & Russell dalam Manajemen SDM Faustino bahwa pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya.[7]

Tujuan-tujuan utama pelatihan dan pengembangan juga bisa di uraikan dalam beberapa point, yaitu:[8]

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan tekhologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
   a. Untuk meningkatkan kuantitas *output*
   b. Untuk meningkatkan kualitas *output*
   c. Untuk menurunkan biasa limbah dan perawatan
   d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
   e. Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan
   f. Untuk menurunkan *turnover,*
5. Memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi

---

[6] Ibid... 53.
[7] Faustino.., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2003), 197.
[8] Meldona dan Siswanto, Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif (Malang: UINMaliki Press, 2012), 218-221 .

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

6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi

C. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari program pelatihan yang di laksanakan oleh suatu organisasi diharapkan efek yang dapat memberikan manfaat, diantaranya:[9]

1. Peningkatan keterampilan dasar karyawan bisa memperkaya pekerjaan yang menguntungkan karyawan maupun organisasi.
2. Mengurangi pekerjaan manajer berkaitan dengan aktifitas perbaikan dan koreksi.
3. Terciptanya sikap-sikap karyawan yang sesuai dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi, sebab mereka bisa memahami mengapa perubahan itu terjadi dan bagaimana penyikapan yang tepat.
4. Meningkatkan pembangunan citra yang benar dan berkualitas dalam membangun hubungan dengan masyarakat.
5. Dapat berguna dalam peningkatan keselamatan kerja dan kesehatan apabila pelatihan yang dilakukan dalam bidang pelatihan keselamatan.
6. Bisa menjadi bekal seluruh staff sehingga dalam masa pergantian tidak lagi di perlukan pelatihan kembali, sehingga tidak terjadi pemborosan biaya pada rencana dan rekrutmen pekerja.
7. Meningkatkan pengaruh motivasional pada staf.
8. Menguatkan komitmen staf dengan nilai-nilai inti yang menjadi dasar yang di dapatkan selama masa pelatihan.

---

[9] Santoso..., *Manajemen Relawan Model Pendidikan dan Pelatihan Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial* (Bandung: UNPAD Press, 2015), 54-55.

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. Dengan pencapaian pengertian yang lebih baik akan pernyataan –pernyataan misi dan tujuan perusahaan dapat membantu staff dalam mengidentifikasi diri terhadap organisasi.

Dapat membentuk keterampilan dalam memecahkan masalah dan presentasi secara analitis dari pelatihan yang di tujukan untuk mengoperasinalisasikan teknik-teknik manajemen.

Sementara menurut John H. Proctor dan Willian M. Thorton dalam bukungan "Training A Handbook for Line Managers" menyebutkan adanya 13 manfaat nyata dari adanya latihan atau pengembangan sumber daya manusia, diantaranya yaitu: (1) Menaikan rasa puas pegawai, (2) pengurangan pemborosan, (3) mengurangi ketidak hadiran dan *turn over* pegawai, (4) memperbaiki metode dan sistem bekerja, (5) menaikan tingkat penghasilan, (6) mengurangi biaya-biaya lembur, (7) mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, (8) mengurangi kecelakaan-kecelakaan, (9) mengurangi keluhan pegawai, (10) memperbaiki komunikasi, (11) meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai, (12) memperbaiki moral pegawai, dan (13) menimbulkan kerja sama yang lebihbaik.[10]

Sondang P. Siagian dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, mengelompokan manfaat dari program pelatihan dan pengembangan SDM menjadi 2 yakni manfaat bagi organisasi dan manfaat bagi pegawai.

Terdapat tujuh manfaat yang dapat diambil melalui penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, yaitu: (1) Peningkatan produktifitas kerja

[10] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta 2000), 69.

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, (2) Terwujudnya hubungan yang serasi antraa atasan dan bawahan, (3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, (4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen yang tinggi, (5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen, (6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, dan (7) Penyelesaian konflik secara fungsional.[11]

Dan terdapat 10 manfaat penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan SDM disamping manfaat bagi organisasi, yaitu diantaranya: (1) Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik, (2) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapinya, (3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional, (4) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, (5) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustaso dan konflik, (6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan, (7) meningkatnya kepuasan, (8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, (9) Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri, dan (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.[12]

D. Methode Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode adalah setiap kegiatan yang di tetapkan oleh pendidik untuk mencapai tujuan-tujuan belajar.Teknik adalah kelengkapan atau langkah-langkah dengan dilengkapi keragaman, fokus, dan penjelasannya. Teknik merupakan

[11] Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 183-184.
[12] Ibid., 184-185.

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

katalisator metode, berbeda ruang lingkupnya dari metode, dan waktu penggunaanya lebih singkat dari waktu penggunaan metode, Sedangkan alat bantu adalah sarana fisik yang digunakan untuk membantu kelancaran proses belajar seperti *videotape recorder, proyektor. Slide* dan *film, Cassette recorder,* alat penyangga *flipchart,* papan tulis, mesin tik, komputer, internet, dan lain sebagainya[13]

Jenis-Jenis Metode-metode pelatihan sumber daya manusia menurut Mondy meliputi : (1) Arahan Instruktur, (2) Study Kasus, (3) Pemodelan perilaku, (4) Permainan Peran, (5) Permainan Bisnis, (6) *In-Basket-Training,* (7) *On-The-Job-Training,* (8) Rotasi Pekerjaan, dan (9) Pelatihan Pemula. Masing-masing methode pelatihan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut:[14]

1. Arahan Instruktur
2. Study Kasus

Metode pelatihan dan pengembangan di mana para *trainee* diharapkan mempelajari informasi yang di berikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut. Contoh Mahasiswa diminta untuk meriset suatu perusahaan yang sesungguhnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi finansial dan lingkungan perusahaan tersebut. Riset – riset mengenai perusahaan di dorong secara significant denga ketersediaan basis data perpustakaan seperti EBSCOhost. Dalam methode study kasus seorang instruktur

---

[13] Santoso.., *Manajemen Relawan Model Pendidikan dan Pelatihan Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial* (Bandung: UNPAD Press, 2015), 77.
[14] R. Wayne Mondy, *Manajemen sumber daya manusia,terj. Bayu Airlangga,* (Jakarta: Erlangga, 2008) , 217-219.

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

akan berperan sebagai seorang fasilitator bagi mahasiswa dalam suatu kelas. Ciri-ciri pelaksanaan methode Study Kasus: (1) Melibatkan media baik rekayasa maupun sesungguhnya sebagai bahan yang di berikan pada *trainee*, (2) Bahan yang di berikan mengandung informasi sekaligus persoalan yang perlu di pahami dan di jawab oleh *trainee* . (3) Pihak pelatih memastikan adanya ketersediaan bahan atau informasi yang menjadi pijakan *trainee* dalam menjawab persoalan. (4) Pihak pelatih berperan sebagai fasilitator

3. Pemodelan perilaku

Metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi. Contoh: Pemodelan perilaku telah di gunakan untuk melatih para supervisor dalam tugas-tugas seperti menjalankan tinjauan penilaian kinerja, memperbaiki kinerja yang buruk, mendelegasikan pekerjaan, meningkatkan kebiasaan kerja yang aman, menangani keluhan-keluhan diskriminasi, mengatasi penolakan akan perubahan, memberi orientasi para karyawan baru, dan menengahi orang-orang atau kelompok yang berkonflik. Ciri-ciri pelaksanaan methode pemodelan perilaku: (1) Perilaku yang akan di tiru jelas (perilaku dalam rangka apa). (2) Perilaku yang di tiru merupakan perilaku-perilaku yang dilakukan dalam menangani persoalan manajemen. (3) Adanya sosok seseorang yang menjadi model atau orang yang akan menggambarkan perilaku yang diharapkan. (4) *Trainee* memiliki kecakapan dalam meniru atau mereplikasikan perilaku orang lain. (5) Adanya akses antara seseorang yang menjadi model dengan *trainee*

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. Permainan peran

Metode pelatihan dan pengembangan di mana para peserta diminta untuk merespon permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata atau juga di sebut dengan belajar dengan melakukannya (*learning by doing*). Contoh: Belajar dengan melakukannya soal keterampilan-keterampilan dalam tindakan disipliner, wawancara, penanganan perselisihan, pelaksanaan tinjauan penilaian kinerja, pemecahan masalah tim, komunikasi efektif, dan analisis gaya kepemimpinan. Belajar bagaimana cara berhubungan dengan orang yang sedang marah, mengamuk atau lepas kendali. Ciri-ciri pelaksanaan methode permainan peran: (1) Melibatkan persoalan yang memungkinkan di hadapi dalam pekerjaan *trainee.* (2) *Trainee* di minta memberikan respon atas persoalan dalam peran yang dijalani. Menanggapi persoalan dalam peran yang dimiliki

5. Permainan Bisnis

Metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran seperti presiden, *controller,* atau *vice president* pemasaran dari dua organisasi bayangan atau lebih dan bersaing satu sama lain dengan memanipulasi faktor-faktor yang dipilih dalam situasi bisnis tertentu. Contoh: sebuah program komputer memanipulasi keputusan-keputusan mereka, dengan hasil yang merupakan simulasi dari kejadian-kejadian dalam situasi bisnis nyata. Para peserta dapat melihat bagaimana keputusan mereka mempengaruhi kelompok-kelompok lainnya dan sebaliknya. Hal terbaik mengenai jenis

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

pembelajaran ini adalah bahwa jika keputusan yang buruk mengakibatkan perusahaan rugi $1juta, tidak ada seorangpun yang dipecat, namun pelajaran bisnis tetap diperoleh. Ciri-ciri pelaksanaan methode permainan bisnis: (1) Menggunakan profil 2 atau lebih perusahaan yang diposisikan sedang bersaing. (2) *Traine* menempati peran-peran tertentu dari perusahaan –perusahaan tersebut. (3) Adanya situasi-situasi yang telah di siapkan sebagai stimulus kepada *trainee*. (4) Para *trainee* membuat keputusan-keputusan sebagai respon dalam menghadapi situasi tertentu. (5) Keputusan-keputusan yang telah diambil akan di simulasikan dan akan menggambarkan perngaruhnya terhadap perusahaan lain. (6) *Trainee* tidak menerima sanksi maupun reward atas keputusan yang mereka buat

6. *In-basket Training*

Metode pelatihan di mana para peserta diminta menyusun prioritas dan kemudian menangani sejumlah dokumen bisnis, pesan e-mail, memo, laporan, dan pesan telepon yang biasanya melewati meja seorang manajer. Contoh: Peserta *Trainee* di beri pesan-pesan yang tidak berurutan, meminta berbagai hal mulai dari tindakan yang mendesak sampai penanganan rutin. Peserta harus bertindak berdasarkan informasi yang termuat dalam pesan-pesan tersebut. *Trainee* menetapkan prioritas sebelum mengambil keputusan. Ciri-ciri pelaksanaan methode *In Basket Training*. (1) Berorientasi pada kemampuan analisis prioritas seorang manajer sebelum mengambil keputusan. (2) Memberikan stimulus pekerjaan yang beragam kepada peserta *trainee*

7. *On-the-job 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

Metode pelatihan dan pengembangan informal yang memungkinkan seseorang karyawan untuk mempelajari tugas-tugas dalam pekerjaan dengan mengerjakannya secaya nyata

8. Rotasi pekerjaan

Metode pelatihan dan pengembangan dimana para karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan selainnya untuk memperluas pengalaman mereka.

9. Pelatihan pemula

Metode pelatihan yang mengkombinasikan instruksi dikelas dengan *on-the-job* training.

E. Sistem Penyampaian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan SDM suatu perusahaan bisa dilaksanakan dalam beberapa sistem penyampaian sebagai berikut:[15]

1. Universitas Perusahaan, yaitu sebuah sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan yang diberikan di bawah payung organisasi disebut universitas perusahaan (*corporate university).*
2. Akademi dan Universitas, yaitu sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan yang hampir sama dengan universitas perusahaan.

[15] R. Wayne Mondy, *Manajemen sumber daya manusia,terj. Bayu Airlangga,* (Jakarta: Erlangga, 2008) , 219-223.

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. Community College, yaitu sistem penyampaian melalui lembaga pendidikan tinggi yang di danai secara publik dengan program-program pelatihan vokasional dan gelar *associate*.
4. Pendidikan Tinggi Online, yaitu pelaksanaan program pelatihan yang di sampaikan lewat Internet, baik secara penuh maupun sebagian.
5. Videoconferencing, yaitu sistem penyampaian program pelatihan sdm melalui *videoconferencing* dan ruag kelas untuk satelit untuk menyampaikan pelatihan dan pengembangan.
6. Vestibule System, yaitu seistem penyampaian pelatihan dan pengembangan yang mengambil tempat jauh dari area produksi mengenai peralatan yang sangat menyerupai peralatan yang sebenarnya di gunakan dalam pekerjaan
7. Media Video, yaitu sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan dengan menggunakan media seperti DVD,-
8. E-Learning, yaitu sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan untuk instruksi online
9. Simulator, yaitu sistem penyampaian dan pengembangan yang terdiri atas piranti-piranti atau program yang bisa mereplikasi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang sebenarnya.

F. Model-Model Pelatihan SDM

Model merupakan suatu pola dari suatu yang dihasilkan dan menunjukan suatu pola fungsi tertentu. Model Adalah suatu abstraksi dari realitas dengan hanya memusatkan pada beberapa bagian atau sifat dari kehidupan sebenarnya.[16]

[16] Anita Kristina, *Model Training Needs Analysis*. Pamator, Volume 6, Nomor 1, April 2013, 03.

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

Suatu model pelatihan dianggap efektif manakala dilandasi oleh pendekatan dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan belajar sasaran didik dan permasalahan-permasalahan yang terjadi.[17]

Model-model pelatihan telah mengalami banyak perkembangan dengan berbagai pendekatan dan juga langkah-langkahnya. Salah satu pendekatan dalam pengembangan model pelatihan adalah model-model latihan berdasar kepada kebutuhan pelatihan (*training need assesment),* yang terdiri atas 1) model induktif, 2) model deduktif, 3) model klasik.[18]

1. *Model Induktif*
   a. Pengertian.

      Pendekatan yang di gunakan dalam model Induktif menekankan pada usaha yang dilakukan dari piha terdekata, langsung, dan bagian-bagian ke arah pihak yang luas, dan menyeluruh.[19]

   b. Tujuan

      Model ini di gunakan untuk mengidentifikasi jenis kebutuhan belajar yang bersifat kebutuha terasa (*felt Need)* atau kebutuhan belajar dalam pelatihan yang dirasakan langsung oleh peserta pelatihan. [20]

   c. Proses Identifikasi

      Proses identifikasi kebutuhan dalam model induktif dilakukan secara langsung kepada peserta latihan.[21]

---

[17] Mustofa Kamil, "Model-model Pelatihan"
[18] Ibid.,
[19] Ibid.,
[20] 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

d. Keuntungan dan Kelebihan model Induktif

Keuntungan model induktif adalah dapat memperoleh informasi yang langsung, dan tepat mengenai jenis kebutuhan Peserta pelatihan, sehingga memudahkan kepada tutor (pelatih) untuk memilih materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.[22]

Sementara kerugian dari model ini dalam menetapkan materi pendidikan yang bersifat menyeluruh dan umum untuk peserta pelatihan yang dan luas akan membutuhkan waktu, dana, dan tenaga yang banyak[23].

e. Langkah-langkah pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan (belajar) berdasarkan model induktif adalah seperti pada flow chart di bawah ini:

Gambar II. 1 Flow Chart Model Induktif[24]

[21] Ibid.,
[22] Ibid.,
[23] Ibid.,
[24] 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. *Model Deduktif*

a. Pengertian

Pendekatan dalam pelatihan yang di lakukan secara deduktif, yaitu identifiasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum, dengan sasaran yang luas. Hasil Identitifikasi diduga dibutuhkan untuk keseluruhan peserta pelatihan (sasaran) yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Diantaranya bisa melihat latar belakang pendidikan, usia, atau jabatan dll.[25]

b. Keuntungan dan kelemahan model Induktif

Keuntungan dari tipe ini adalah bahwa hasil identifikasi dapat di peroleh dari sasaran yang luas, sehingga ada kecenderungan penyelesaiannya menggunakan harga yang murah, dan relatih lebih efisiean dibanding dengan tipe induktif karena informasi kebutuhan belajar yang di peroleh dapat di gunakan untuk penyelenggaraan proses belajar dalam pelatihan secara umum.[26]

Sementara kelemahan dari model deduktif adalah dari segi efektifitasnya, karena belum tentu semua peserta pelatihan (sasaran) diduga memiliki karakteristik yang akan memanfaatkan, dan membutuhkan hasil identifikasi tersebut[27].

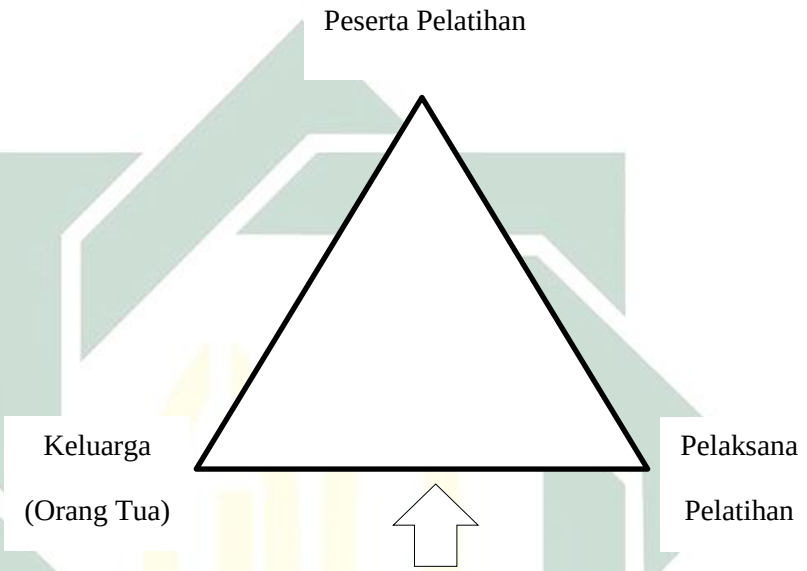
c. Langkah-langkah pelaksanaan identifikasi kebutuhan

[25] Ibid.,
[26] Ibid.,
[27] 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

Langkah-langkah identifikasi kebutuhan belajar dalam pelatihan model ini adalah sebagaimana terdapat dalam flow chart di bawah ini:

Gambar II.2 Flow Chart Model Deduksi[28]



3. *Model Klasik*

a. Pengertian

Pelatihan model klasik adalah pelatihan dengan menyesuaikan kebutuhan belajar yang dirasakan peserta pelatihan (sasaran) dengan bahan belajar yang telah dimiliki dan ditetapkan dalam kurikulum atau program belajar.[29]

b. Tujuan

Tujuan dari model klasik ini adalah untuk mendekatkan kemampuan yang telah dimiliki dengan kemampuan yang akan dipelajari,

[28] Ibid.,
[29] 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

sehingga peserta pelatihan (sasaran) tidak akan memperoleh kesenjangan dan kesulitan dalam mempelajari bahan belajar yang baru. [30]

c. Proses Identifikasi

Proses identifikasi dilakukan tutor dengan mengidentifikasi kesenjangan diantara kemampuan yang telah dimiliki peserta pelatihan (sasaran) dengan bahan belajar yang akan dipelajari.[31]

d. Keuntungan dan Kelemahan model klasik

Keuntungan dari model klasik ini adalah memudahan peserta pelatihan (sasaran) dalam mempelajari bahan belajar, disambing kemampuan yang telah dimiliki akan menjadi modal untuk memahami bahan belajar yang baru[32].

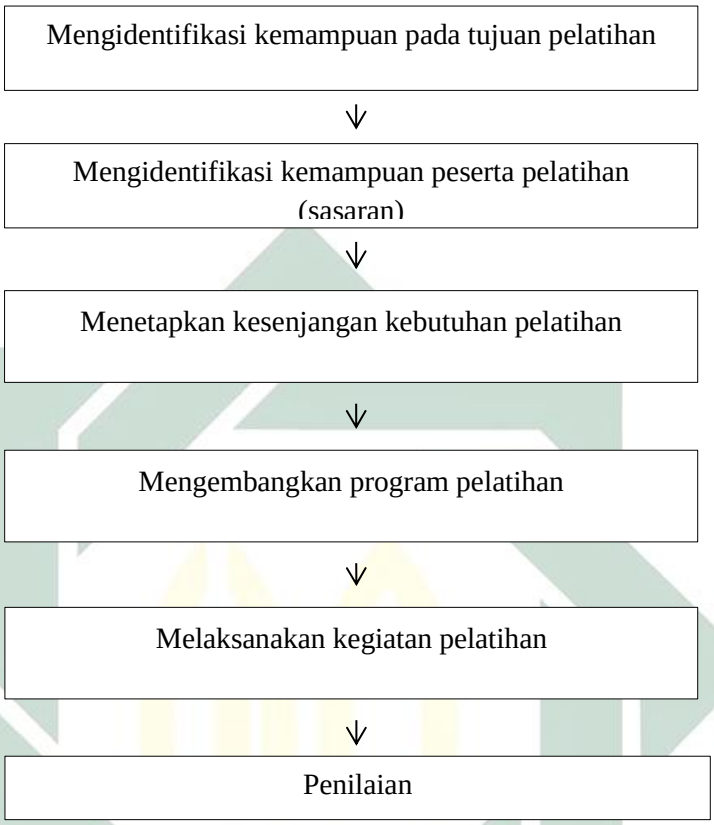
Sementara kelemahan dari model klasik adalah bagi peserta pelatihan (sasaran) yang terlalu jauh kemampuan dasarnya dengan bahan belajar yang akan dipelajari menuntut untuk mempelajari terlebih dahulu kesenjangan kemampuan tersebut, sehingga dalam mempelajari kebutuhan belajar yang diharapkannya membutuhkan waktu yang lama[33].

e. Langkah-langkah pelaksanaan identifikasi kebutuhan model klasik

[30] Ibid.,
[31] Ibid.,
[32] Ibid.,
[33] 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

Gambar II.3 Flow Chart Model Klasik[34]



G. **Orientasi**

Orientasi merupakan proses para pekerja baru dan organisasi menjelaskan persepsi dan harapan masing-masing.[35] Selain proses diantara pekerja baru dan organisasi, orientasi juga diartikan sebagai proses yang di tujukan untuk perkenalan dengan rekan-rekan kerjanya dan dengan organisasi, yaitu informasi mengenai tujuan, sejarah, *philosophy*, prosedur, dan aturan-aturan, mengkomunikasikan kebijaksanaan SDM yang penting. [36] Definisi yang senada di

[34] Ibid.,
[35] Faustino.., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2003), 202.
[36] Mutiara Sibaranni Panggabean, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, (Bogor: Ghalia Indonesia), 39-40.

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

jelaskan R. Wayne Monde dalam *Human Resource Management, Tenth Edition* yang telah di terjemahkan bahwa orientasi adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi karyawan baru yang memberi mereka informasi mengenai perusahaan, pekerjaan dan kelompok kerja. Beberapa hal yang yang tercakup dalam suatu program orientasi di tabulasikan sebagai berikut:[37]

Tabel II.1 Hal-hal yang tercakup dalam Program Orientasi

Masalah –Masala Organisasi	
- Sejarang Singkat Organisasi - Organisasi Perusahaan - Nama dan jabatan para direktur - Layout fasilitas-fasilitas pabrik - Periode Percobaan	- Kebijaksanaan dan aturan perusahaan - Peraturan-peraturan disiplin - Prosedur keamanan - Buku Pedoman Karyawan - Proses Produksi - Lain-lain Produk atau jasa yang dibuat
Perkenalan	
- Dengan Penyelia - Dengan para pelatih	- Dengan rekan kerja - Dengan bagian bimbingan karyawan
Tunjangan-tunjangan Karyawan	
- Skala pengupahan atau penggajian - Cuti dan liburan - Jam Istirahat - Latihan dan pendidikan - Konseling	- Asuransi - Program Pensiun - Pelayanan organisasi terhadap karyawan - Program rehabilitasi
Tugas-tugas jabatan	
- Lokasi pekerjaan - Tugas –tugas pekerjaan - Kebutuhan keamanan	- Fungsi jabatan - Sasaran-sasaran pekerjaan - Hubungannya dengan pekerjaan pekerjaan lain

Dari definisi-definisi diatas dapat di simpulkan bahwa orientasi merupakan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan baru tahap awal dengan

[37] Susilo Martoyo, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA 2000), 59.

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 mereka informasi mengenai perusahaan, pekerjaan dan kelompok kerja. Informasi mengenai perusahan yaitu meliputi tujuan, sejarah dan *philosopy organisasi.* Informasi pekerjaan meliputi prosedur dan aturan-aturan, dan kebijaksanaan SDM yang penting. Dan informasi antara karyawan baru dengan karyawan lama.

Orientasi dapat di bedakan menjadi 2 jenis, yaitu orientasi formal dan orientasi informal. Baik orientasi formal maupun orientasi informal bagi pegawai akan memberikan kesempatan untuk mengetahui harapan-harapan kerja dari organisasi dan untuk mempelajari lingkungan kerja secara keseluruhan. Sementara bagi organisasi adalah untuk menjelaskan struktur organisasi, fungsi, hubungan kerja dan harapan organisasi.[38]

Pada orientasi formal informasi di sampaikan oleh baik pejabat kepegawaian instansi maupun staff kepegawaian dari pusat. Informasi yang disampaikan berkenaan dengan 4 hal yang berbeda ya kinerja. itu: 1) data deskripsi tentang kedudukan secara umum, 2) tunjangan-tunjangan organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaan, 3) tujuan-tujuan, struktur, dan lingkungan kerja organisasi, 4) tugas-tugas dari suatu kedudukan, kondisi-kondisi, dan standar-standar kinerja. Untuk memudahkan pemahaman berikut tabel yang menggambarkan tentang masing-masing persoalan, metode penyampaiannya, dan pihak yang bertanggung jawab atas penyampaiannya[39].

---

[38] Faustino.., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2003), 202.
[39] Ibid., 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

Pada orientasi informal orientasi dilakukan oleh *coworkers* dari para pekerja baru. Orientasi informal akan tetap memperluas pengetahuan pekerja baru mengenai instansi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya hal ini bisa bersifat mendukung namun juga bisa sebaliknya menentang. Orientasi informal terjadi secara nonverbal, yaitu para pekerja baru akan mengamati secara langsung keadaan organisasi. [40]

Tabel II.2 Kaitan Materi dan Jenis Metode serta Pihak yang Bertanggungjawab[41]

Materi	Metode	Pihak yang Bertanggungjawab
a. Uraian tentang kedudukan yang umum	Uraian pekerjaa, pengumuman lowongan kerja.	Instansi kepegawaian pusat atau kantor kepegawaian instansi setempat
b. Prosedur-prosedur, kebijaksanaan, dan tunjangan-tunjangan operasional	Handbook tentang aturan-aturan dan peraturan-peraturan atau presentasi lisan	Instansi kepegawaian pusat atau kantor kepegawaian instansi setempat
c. Tujuan-tujuan, struktur dan lingkungan organisasi	Presentasi lisan, film, dan slide, dan lembaran-lembaran hubungan publik	Manajer kepegawaian, supervisor langsung, dan pimpinan-pimpinan instansi
d. Tugas-tugas posisi, kondisi-kondisi, dan satndar-standar performasi	Uraian pekerjaan, pertemuan MBO, dan counseling yang informal.	Supervisor
e. Semua diatas	Perilaku non verbal, percakapan-percakapan informal, dan hubungan kerja	Sesama pekerja dan para klien

[40] Ibid., 203.
[41] Ibid., 203-204.

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

Manfaat program orientasi diantaranya: (1) Tenaga Kerja baru menjadi paham tentang organisasi dimana mereka bekerja, pekerjaan apa saja yang terkait, apa tujuan organisasi, apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana seharusnya mengerjakan, (2) Mengurangi rasa khawatir bagi tenaga kerja baru akan masa depannya karena mereka lebih *well informed*, (3) Penyelia, atasan langsung, rekan kerja akan lebih yakin bahwa tenaga kerja baru tersebut akan dapat bekerja dengan baik dan benar, (4) tenga baru akan lebih senang bekerja di organisasi dan memungkinkan berkurangnya *turnover* karyawan, dan sebagainya.[42]

H. ***Mentoring***

1. Arti penting *Mentoring*

Salah satu pendekatan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan SDM adalah melalui *mentoring*. *Mentoring* merupakan salah satu pendekatan dalam memberi nasihat, membimbing, dan membina, untuk menciptakan hubungan praktis guna mendorong pertumbuhan dan pengembangan karir individu, pribadi, dan profeional.[43] *Mentoring* dianggap sebagai suatu pendekatan dalam suatu peningkatan kualitas SDM juga diungkapkan oleh Noe yang menjelaskan ada empat pendekatan dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, yaitu pendidikan formal, penilaian, pengalaman

[42] Susilo Martoyo, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA 2000), 60.
[43] R. Wayne Mondy, *Manajemen sumber daya manusia,terj. Bayu Airlangga*, (Jakarta: Erlangga, 2008) , 224..

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

kerja dan hubungan interpersonal. Dalam pendekatan interpersonal terdapat metode *coaching* dan *mentoring*.[44]

2. Pengertian *Mentoring*

Mentor menurut kamus ilmiah populer didefinisikan sebagai penasihat (yang dipercayai), pembimbing, penunjuk jalan, pengasuh.[45]

Mentoring menurut Cooper adalah proses belajar mengajar dalam upaya memperoleh pengalaman pribadi terkait dengan hubungan antar individu yang saling timbal balik, dalam upaya mengembangkan karir diantara dua individu yang berbeda usia, kepribadian, siklus hidup, status profesional dan atau kredensial.[46]*Mentoring* adalah hubungan saling mendukung antara seorang yunior dengan seniornya yang menawarkan dukungan, arahan, dan bantuan secara konkret ketika si yunior melalui periode-periode sulit, yaitu memperoleh tugas-tugas penting atau memperbaiki masalah-masalah yang sudah ada.[47] *Mentoring* adalah yang khususnya berkaitan dengan pengawasan, hubungan yang saling

---

[44] Nikodemus Thomas Martoredjo, "Peran Dimensi *Mentoring* Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia" *Jurnal HUMANIORA Vol. 6 No. 4,(*Oktober, 2014), 444.
[45] Wirjono, Endang Raino, "Pengaruh Fungsi Pelatihan, Pemodelan Peranan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja *Proteges* Dalam Pementoran", Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dalam http://www.researchgate.net/publication/267691843 7 Februaru 2019.
[46] Neila Sulung, " Efektifitas Metode Preseptor dan Mentor dalam Meningkatkan Kompetensi Perawat Klinik", dalam http://www.researchgate.net/publication/312380816 7 Februaru 2019.

[47] Wirjono, Endang Raino, "Pengaruh Fungsi Pelatihan, Pemodelan Peranan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja *Proteges* Dalam Pementoran", Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dalam http://www.researchgate.net/publication/267691843 7 Februari 2019

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

mendukung atau partnership diantara dua orang yang didasarkan ada kepercayaan dan saling menghargai.[48]

3. Manfaat *Mentoring*

Beberapa manfaat yang di peroleh dari *mentoring* dapat diklasifikasikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi dan manfaat bagi pelaku *mentoring*. Berikut di uraikan manfaat dari pelaksanaan suatu program *mentoring*:

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Mentoring menjadi sarana yang menarik untuk pengembangan SDM. Menurut Turner dengan adanya program *mentoring* dapat meningkatkan kinerja SDM dalam perusahaan. Peningkatan kinerja tersebut dapat di capai sebab adanya hubungan komunikasi yang baik antara mentor dan menteenya selain itu mentor juga berperan sebagai model perilaku bagi mentee sehingga proses belajar bisa menjadi lebih cepat.[49]

b. Manfaat Bagi Pelaku *Mentoring*

Selain memberikan manfaat kepada organisasi dalam upayanya meningkatkan kinerja SDMnya, *mentoring* juga memberikan manfaat khususnya bagi para pelakunya. *Mentoring* dapat memotivasi mentee untuk mengembangkan diri dan karirnya. Sementara bagi mentor akan memotivasi dan menghindarkan

---

[48] Michael Kasper, *Information Packet: Mentoring, National Resource Centre For Foster Care & Permanency Planning.* (New York: 2002), 2

[49] Nikodemus Thomas Martoredjo, "Peran Dimensi *Mentoring* Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia", *Jurnal Humaniora,* Vol 6 No. 4, (Oktober, 2014), 448.

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 kejenuhan. Mentor juga akan didorong untuk meningkatkan kemampuan diri agar dapat menjadi mentor yang baik. [50]

Manfaat *mentoring* dapat dilihat dalam tiga domain utama lembaga: para siswa, mentor, dan komunitas sekolah kedokteran. Potensi manfaat bagi siswa termasuk pengembangan karir, peningkatan hubungan dengan fakultas, minat yang lebih besar dalam penelitian, aspirasi terhadap karier akademik, kinerja akademik yang lebih baik, dan emosional manfaat, seperti peningkatan harga diri dan berkurang stres (1, 3, 5, 6). Pengalaman fakultas yang positif termasuk kepuasan membantu siswa mereka dan secara positif mempengaruhi karier siswa mereka (6, 7). Program bimbingan bisa juga memperkuat koneksi mentor ke medis sekolah, memperkuat identitas dan profesinya pengakuan di sekolah, dan kerajinan rasa yang lebih besar komunitas (1). *Mentoring* mendorong mentor untuk terlibat dalam refleksi diri tentang peran mengajar mereka, berpotensi mengarah ke pengembangan pribadi mereka sendiri (4, 8). Potensi manfaat bagi komunitas sekolah kedokteran termasuk kemajuan perawatan klinis, lebih produktif program penelitian, dan komitmen yang meningkat untuk mengajar (1, 8, 9).

4. Model-model *Mentoring*

Mentoring sebagai sarana yang memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia akan selalu di butuhkan oleh berbagai jenis organisasi maupun perusahaan dengan beragam situasi dan keadaan

[50] Ibid,.. hal 448.

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

masing-masing. Karenanya dalam pelaksanaannya, *mentoring* telah dikembangkan dalam beberapa model. Model-model *mentoring* dibagi berdasarkan empat kategori yakni mentoring berdasarkan tingkatan formalitasnya, berdasarkan fungsinya, berdasarkan tempat pelaksanaannya dan berdasarkan jumlah peserta *mentoring*-nya. Berikut model-model mentoring berdasarkan kategori tersebut:[51]

a. Berdasarkan tingkatan formalitas, mentoring dibagi menjadi:
   1) *Mentoring* Informal (*Informal or casual Mentoring)*
   2) *Mentoring* Formal
b. Berdasarkan fungsi
   1) Mentoring Pendidikan atau akademik (*Educational or Academic Mentoring)*
   2) Mentoring Karir (*Career Mentoring)*
   3) Mentoring Pengembangan Pribadi (*Personal Development Mentoring)*
   4) Mentoring Berdasarkan Komunitas (*Community Based Mentoring)*
c. Berdasarkan tempat pelaksanaan mentoring
   1) Mentoring berdasarkan komunitas
   2) Mentoring sekolah
   3) Mentoring kerja
   4) Mentoring internet
d. Berdasarkan jumlah peserta mentoring

[51]Big Brothers, Big Sisters, "Mentoring Models Thats Work" dalam http://hs.sbcounty.gov/CN/SiteAssets/Pages/Conference/F-1 Mentoring%20Models%20that%20Work.pdf

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) *One-to-one Mentoring*
2) *Group Mentoring*
3) *Family Mentoring*

Selain model-model *mentoring* berdasarkan kategori-kategori diatas, model-model mentoring juga bisa dibedakan berdasarkan adanya pengaruh dari kemajuan teknologi yang telah mempersempit ruang dan waktu yaitu model *mentoring* jarak jauh, lintas budaya, kelompok, sesama dan organisasi. *Mentoring* jarak jauh adalah *mentoring* yang menggunakan teknologi sebagai media seperti Internet, email, dan sebagainya. Model *mentoring* lintas budaya adalah model *mentoring* yang secara luas dimaksudkan sebagai kemitraan yang melibatkan perbedaan gender, usia, ras/etnik, ataupun kebangsaan.

Model *Mentoring* kelompok terbagi menjadi dua pendekatan, model *mentoring* kelompok dalam mencapai tujuan pembelajaran anggota, yaitu *action-learning* dan komunitas praktik. Dalam *action-learning*, mencari pemecahan masalah dengan cara bertemu bersama untuk membahas kesulitan-kesulitan yang dialami, bereksperimen, dan berefleksi. Sementara itu komunitas praktik dimaksudkan sebagai sekelompok orang yang ingin mempelajari sesuatu berkolaborasi dengan suatu kelompok baik secara real maupun *virtual*. Model *mentoring* sesama adalah posisi atau kedudukan *mentor* dan *mentee* berada pada level yang sama atau kurang lebih sama

Model *mentoring* yang terakhir adalah model *mentoring* organisasi. Model *mentoring* organisasi terjadi hubungan antara bisnis ke bisnis.

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. Tahapan pelaksanaan *Mentoring*

Menurut Kram proses *mentoring* ada empat tahap, yaitu tahap *initiation, cultivation,separation,* dan *redefinition.* Berikut fase-fase hubungan *mentoring* tersebut terdiri atas:[52]

a. *Initiation,* adalah periode enam bulan sampai dengan satu tahun ketika hubungan mulai dirasakan penting bagi kedua belah pihak (mentor-mentee/*proteges*).

b. *Cultivation,* adalah periode dua sampai lima tahun ketika *range* fungsi karir dan psikososial yang diberikan diperluas.

c. *Separation,* adalah periode enam bulan sampai dengan dua tahun setelah perubahan signifikan dalam hubungan peran struktural dan/atau pengalaman emosi dari hubungan.

d. *Redefinition,* adalah periode tidak pasti setelah fase *separation* ketika hubungan berakhir, yang membuat ketertarikan terhadap *peer relationship.*

I. Tahapan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Dalam Faustino Cardoso, di uraikan pelatihan dan tahapannya yang meliputi tiga tahap utama, yakni: pertama penentuan kebutuhan pelatihan, kedua desain program pelatihan, dan ketiga evaluasi program pelatihan.[53]

---

[52] Endang Raino Wirjono, "Peran Mentor, Intensitas Berpindah Kerja dan Hambatan yang Dirasakan Oleh Wanita Dalam *Mentoring* di Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Media Riset Akuntansi*, Vol. 1 No.2 Agustus 2011, 97.

[53] Faustino.., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2003), 204.

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. Penentuan Kebutuhan Pelatihan (Assesing Traning Needs). Tiga macam kebutuhan akan pelatihan, yakni:[54]
    a. *General treatmen need*
    b. *Observable performance*
    c. *Future human resources needs*
2. Mendesain Program Pelatihan (Designing Training Program)
    a. Metode Pelatihan
    b. Prinsip umum bagi metode pelatihan
3. Evaluasi Efektifitas Program Pelatihan (Evaluating Training Program Effectiveness)

J. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Efektifitas suatu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada suatu perusahaan maupun suatu organisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor terkait. Beberapa ilmuwan berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia oleh suatu perusahaan atau organisasi tertentu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan, diantaranya berikut ini:[55]

1. Dukungan Manajemen Puncak

[54] Ibid., 205.
[55] R. Wayne Mondy, *Manajemen sumber daya manusia,terj. Bayu Airlangga,* (Jakarta: Erlangga, 2008) , 212-214

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

Agar program-program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan kepemimpinn dari atas. Tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber daya yang dibutuhkan.

2. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Disamping manajemen puncak, seluruh manajer baik itu spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer lini, dari mulai presiden dan chairman of the board ke bawah. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan Teknologi

Teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada para karyawan, dan perubahan ini terus berlanjut.

4. Kompleksitas Organisasi

Banyak organisasi telah berubah secara dramatis sebagai akibat perampingan, inovasi teknologi dan permintaan pelanggan akan produk-produk dan jasa-jasa baru yang lebih baik. Para supervisor dan karyawan yang bekerja dalam tim-tim yang mengarahkan diri mereka sendiri (self directed teams) mengambil alih banyak beban kerja yang diwariskan

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

tingkatan manajemen menengah yang telah dihapuskan. Seluruh perubahan ini diterjemahkan menjadi kebutuhan yang lebih besar akan pelatihan dan pengembangan

5. Gaya Belajar

Dari generalisasi yang di nukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan melaksanakan pelatihan. Contohnya yaitu:

a. Adanya relevansi, makna dan emosi yang melekat pada materi yang diajarkan dengan pemebelajar akan mendorong pembelajar untuk belajar
b. Pemberian pelatihan dan pengembangan yang tepat waktu, yaitu saat pembelajar merasa pelatihan yang di berikan ada gunanya
c. Setiap pemberian pelatihan diberikan jeda di setiap sesinya.

6. Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya juga memiliki pengaruh penting terhadap pelatihan dan pengembangan. Paket kompensasi perusahaan juga bisa mempengaruhi upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Haywood (1992) menyatakan terdapat delapan hal yang mempengaruhi efektifitas pelatihan, yaitu: (1) dukungan organisasi atas perubahan, (2) komitmen dan kepercayaan yang kuat dalam pendidikan, pelatihan dan pengembangan individu, (3) pelatihan dan pengembangan harus berhubungan dengan strategi dan tujuan bisnis (4) formulasi dan implementasi dari strategi bisnis, (5) peserta tidak hanya menerima pengetahuan dan kemampuan tetapi

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 keinginan pelanggan, (6) menyusun tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan, (7) adanya spesifikasi dalam pelatihan, dan (8) evaluasi menyeluruh atas efektivitas pelatihan dan komitmen peserta selama proses pelatihan.[56]

Sementara Veithzal Rivai (2004:240) menyatakan beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan, antara lain: (1) Materi yang di butuhkan. Materi di susun berdasarkan estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan; (2) Metode yang digunakan. Metode dipilih sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan; (3) Kemampuan Instruktur Instruktur. Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan; (4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran. Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif; (5) Peserta Pelatihan. Hal yang perlu di pertimbangkan adalah tipe peserta dan jenis pekerjaan yang akan di latih; (6) Evaluasi Pelatihan. Meliputi tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.[57]

---

[56] Diana Aqmalia, "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan penjualan dan kompetensi relasional untuk meningkatkan kinerja tenaga penjualan (studi kasus pada tenaga penjualan asuransi bumi asih jaya di Jawa Tengah)" (Tesis_ Program studi Magister Manajemen UNDIP Semarang 2007)

[57] Meylisa Thesa Walukow, Mieke Roring dkk, "Pegaruh Pelatihan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016, 3-4.

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

Hal-hal yang melandasi program pelatihan yang efektif menurut Lulewicz[58]: (1) Identifikasi kebutuhan pengetahuan pekerjaan apa yang dibutuhkan, (2) Kebutuhan keterampilan apa yang akan dikembangkan, dan, (2) Motivasi relawan seperti apa yang akan dikembangkan atau di bangun.

K. Lembaga Dakwah Kampus

1. Pengertian Lembaga Dakwah Kampus

Berdasarkan istilahnya, Lembaga Dakwah Kampus dapat di pahami sebagai organisasi dakwah yang bergerak di lingkungan Kampus. Lembaga Dakwah Kampus adalah bagian dari organisasi dakwah yang memiliki paradigma diantaranya: Pertama, didirikan atas landasan Islam dan di tujukan untuk mendakwahkan Islam. Kedua, aktivitas dakwah mengacu pada uswah dakwah Rasulullah SAW. Ketiga, anggotanya terbuka bagi seluruh mahasiswa muslim. Keempat, ikatan antar anggota harus disadarkan atas *mabda'* (ideologi) Islam. [59]

2. Karakteristik Lembaga Dakwah Kampus

Aktivitas lembaga dakwah kampus memiliki beberapa karakteristik, diantaranya:[60] 1) Memiliki basis kegiatan di masjid Kampus, kecuali beberapa. 2) Obyek binaannya merupakan seluruh jama'ah masjid yang terdiri dari berbagai

---

[58] Susilo Martoyo, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA 2000), 59(Ibid,.. 58-59.
[59] Inshany al-Fatah MR, *Rekonstruksi Gerakan Mahasiswa & Dakwah Kampus),* (Jakarta: Polymath Publishing, 2017), hal 5.
[60] Ibid,..hal 14.

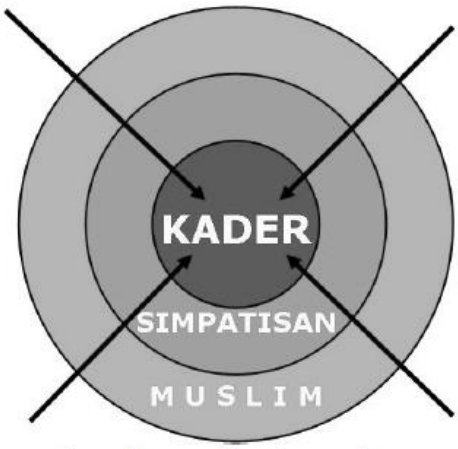
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kalangan, yakni mahasiswa, dosen, karyawan, dan masyarakat sekitar kampus sebagai obyek binaannya. 3) Antara LDK satu dengan LDK lainnya tidak memiliki hubungan secara organisatoris.

3. Konsep Pembinaan Kader Lembaga Dakwah Kampus

a. Pengertian Kader

Gambar II. 4 Peta masyarakat dalam lembaga dakwah kampus[61]



b. Penjenjangan Kaderisasi

Gambar II.5 Skema Piramida Kader GAMAIS ITB [62]

[61]Tim Penyusun SPMN FSLDK Nasional (GAMAIS ITB), *Risalah Manajemen Dakwah Kmapus*, (GAMAIS PRESS, 2007), hal, 69.
[62] Ibid,.. 64.

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

L. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang ditelaah oleh peneliti memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan dan dan perbedaan diantaranya sebagai berikut:

Pertama, Santoso meneliti tentang model pendidikan dan pelatihan tenaga relawan pada organisasi pelayanan. Jenis penelitiannya adalah tesis. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan model pendidikan dan pelatihan tenaga relawan yang di laksanakan oleh organisasi pelayanan MCR PKBI dan menjelaskan manfaat pendidikan dan pelatihan tenaga relawan di organisasi pelayanan MCR PKB. Metode yang di gunakan adalah metode penelitian kualitatif.[63]

Perbedaan yang terdapat antara penelitian Santoso dengan penelitian ini adalah pada tujuan penelitiannya. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan model pendidikan dan pelatihan tenaga relawan yang di laksanakan oleh

[63] Santoso T. Raharjo, "*Manajemen Relawan: Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Relawan pada Organisasi Pelayanan*" (Bandung: UNPAD Press, 2015)

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 pelayanan MCR PKBI dan menjelaskan manfaat pendidikan dan pelatihan tenaga relawan di organisasi pelayanan MCR PKB, sementara penelitian ini tujuannya adalah mendeskripsikan model pelatihan dan pengembangan SDM MCU, mendeskripsikan latar belakang pelatihan dan pengembangan SDM MCUC serta menjelaskan faktor yang menghambat maupun mendukung pelatihan dan pengembangkan SDM MCUC.

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini ada pada salah satu tujuan penelitiannya yakni sama-sama mendeskripsikan suatu model pelatihan pada suatu lembaga, selain itu jenis pelatihannya sama-sama tesis dan yang terakhir adalah kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Kedua, Nurul Fitriah meneliti tentang tahapan komunikasi pemasaran terintegrasi kegiatan supercamp#2 MCUC. Jenis Penelitiannya adalah Skripsi. Tujuan penelitiannya adalah mendeskripsikan tahapan komunikasi pemasaran terintegrasi kegiatan supercamp yang di lakukan oleh Komunitas Muslim MCUC. Metode yang di gunakan adalah metode penelitian kualitatif. [64]

Penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama meneliti lembaga Mosslem Community Universitas Ciputra (MCUC) dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara beberapa perbedaannya adalah pada tujuan penelitian dan jenis penelitiannya. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk

[64] nurul fitriah, "Deskripsi tahapan komunikasi pemasaran terintegrasi kegiatan supercamp #2 oleh *moslem community universitas ciputra* (mcuc) tahun 2016", (Skripsi—STID AL HADID Surabaya, 2016).

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

mendeskripsikan tahapan komunikasi pemasaran terintegrasi kegiatan supercamp yang di lakukan oleh Komunitas Muslim MCUC sedangkan pada penelitian ini tujuannya adalah mendeskripsikan model pelatihan dan pengembangan SDM, menjelaskan latar belakang pelatihan dan menjelaskan faktor-faktor yang menghambat maupun yang mendukung pelatihan dan pengembangan SDM MCUC. Selain pada tujuan penelitian, perbedaan lainnya adalah pada jenis penelitiannya, jenis pelatihan tersebut adalah skripsi sementara penelitian ini adalah tesis.

Ketiga, Dwi Endah meneliti tentang manajemen pelatihan di lembaga Cristal Indonesia Manajemen. Jenis penelitiannya Skripsi. Tujuan penelitiannya adalah mendeskripsikan manajemen pelatihan yang di terapkan lembaga Cristal Indonesia. Metode yang di gunakan adalah metode penelitian kualitatif. [65]

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada tujuan penelitian dan jenis penelitiannya. Pada tujuan penelitian mendeskripsikan manajemen pelatihan yang di terapkan lembaga Cristal Indonesia, sementara di penelitian ini tujuannya tidak mendeskripsikan manajemen pelatihan melainkan mendeskripsikan model pelatihannya, dan tujuan lainnya adalah menjelaskan latar belakang pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC serta faktor-faktor yang mempengaruhi baik yang menghampat maupun yang mendukung. Sementara jenis pelatihan penelitian tersebut adalah skripsi jenis penelitian ini adalah tesis.

[65] Dwi Endah Nurjannah, “Manajemen Pelatihan di Lembaga “ Cristal Indonesia Manajemen”, (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

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

Persamaan diantara dua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, dan secara umum sama-sama membahas tentang pelatihan SDM.

Keempat, Aep Kusnawan meneliti tentang manajemen pelaksanaan pelatihan dakwah. Tujuan penelitiannya adalah mendeskripsikan cara manajemen pelaksanaan pelatihan dakwah. Jenis penelitiannya adalah jurnal. Metode penelitiannya adalah metode penelitian kualitatif. [66]

Perbedaan diantara penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada tujuan penelitian dan jenis pelatihannya. Pada penelitian tersebut memiliki tujuan mendeskripsikan cara manajemen pelaksanaan pelatihan dakwah, sementara penelitian ini tujuannya adalah mendeskripsikan model pelatihannya, dan tujuan lainnya adalah menjelaskan latar belakang pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC serta faktor-faktor yang mempengaruhi baik yang menghampat maupun yang mendukung. Sementara jenis pelatihan penelitian tersebut adalah jurnal jenis penelitian ini adalah tesis.

Dan persamaan diantara dua penelitian ini diantaranya adalah sama-sama mengambil tema pelatihan sdm, selain itu sama-sama menggunakan metode penelatian kualitatif.

Untuk mempermudah dalam memahami persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitan ada yang ada, berikut uraian penulis terkait perbedaan dan persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu:

---

[66] Aep Kusnawan, "Manajemen Pelatihan Dakwah", *Jurnal Ilmu Dakwah,* Vol 4 No. 12, " Juli-Desember, 2008"

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

Tabel II.3

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
Manajemen Relawan: Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Relawan pada Organisasi Pelayanan[67]	Santoso T. Raharjo	Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini ada pada salah satu tujuan penelitiannya yakni sama-sama mendeskripsikan suatu model pelatihan pada suatu lembaga, selain itu jenis pelatihannya sama-sama tesis dan yang terakhir adalah kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif	Perbedaan yang terdapat antara penelitian Santoso dengan penelitian ini adalah pada tujuan penelitiannya. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan model pendidikan dan pelatihan tenaga relawan yang di laksanakan oleh organisasi pelayanan MCR PKBI dan menjelaskan manfaat pendidikan dan pelatihan tenaga relawan di organisasi pelayanan MCR PKB, sementara penelitian ini tujuannya adalah mendeskripsikan model pelatihan dan pengembangan SDM MCU, mendeskripsikan latar belakang pelatihan dan pengembangan SDM MCUC serta menjelaskan faktor yang menghambat maupun mendukung pelatihan dan pengembangkan SDM MCUC
Deskripsi tahapan komunikasi pemasaran terintegrasi kegiatan supercamp #2 oleh *moslem community universitas ciputra* (mcuc)	Nurul Fitriah	Penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama meneliti lembaga Mosslem Community Universitas Ciputra (MCUC) dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Sementara beberapa perbedaannya adalah pada tujuan penelitian dan jenis penelitiannya. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mendeskripsikan tahapan komunikasi pemasaran terintegrasi kegiatan supercamp yang di lakukan oleh Komunitas Muslim MCUC sedangkan pada penelitian ini tujuannya adalah mendeskripsikan model

[67] Santoso T. Raharjo, "*Manajemen Relawan: Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Relawan pada Organisasi Pelayanan*" (Bandung: UNPAD Press, 2015). 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

tahun 2016[68]			pelatihan dan pengembangan SDM, menjelaskan latar belakang pelatihan dan menjelaskan faktor-faktor yang menghambat maupun yang mendukung pelatihan dan pengembangan SDM MCUC. Selain pada tujuan penelitian, perbedaan lainnya adalah pada jenis penelitiannya, jenis pelatihan tersebut adalah skripsi sementara penelitian ini adalah tesis
Manajemen pelatihan di lembaga "cristal indonesia manajemen "[69]	Dwi Endah Nurjannah	Persamaan diantara dua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, dan secara umum sama-sama membahas tentang pelatihan SDM.	Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah pada tujuan penelitian dan jenis penelitiannya. Pada tujuan penelitian mendeskripsikan manajemen pelatihan yang di terapkan lembaga Cristal Indonesia, sementara di penelitian ini tujuannya tidak mendeskripsikan manajemen pelatihan melainkan mendeskripsikan model pelatihannya, dan tujuan lainnya adalah menjelaskan latar belakang pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC serta faktor-faktor yang mempengaruhi baik yang menghampat maupun yang mendukung. Sementara jenis pelatihan penelitian tersebut adalah skripsi jenis penelitian ini adalah tesis.
Manajemen	Aep Kusnawan	Dan persamaan	Perbedaan yang terdapat antara

[68] nurul fitriah, "Deskripsi tahapan komunikasi pemasaran terintegrasi kegiatan supercamp #2 oleh *moslem community universitas ciputra* (mcuc) tahun 2016", (Skripsi—STID AL HADID Surabaya, 2016).

[69] Dwi Endah Nurjannah, "Manajemen Pelatihan di Lembaga " Cristal Indonesia Manajemen", (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

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

pelaksanaan Pelatihan dakwah[70]		diantara dua penelitian ini diantaranya adalah sama-sama mengambil tema pelatihan sdm, selain itu sama-sama menggunakan metode penelatian kualitatif	penelitian Santoso dengan penelitian ini adalah pada tujuan penelitiannya. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan model pendidikan dan pelatihan tenaga relawan yang di laksanakan oleh organisasi pelayanan MCR PKBI dan menjelaskan manfaat pendidikan dan pelatihan tenaga relawan di organisasi pelayanan MCR PKB, sementara penelitian ini tujuannya adalah mendeskripsikan model pelatihan dan pengembangan SDM MCU, mendeskripsikan latar belakang pelatihan dan pengembangan SDM MCUC serta menjelaskan faktor yang menghambat maupun mendukung pelatihan dan pengembangkan SDM MCUC

[70] Aep Kusnawan, "Manajemen Pelatihan Dakwah", *Jurnal Ilmu Dakwah,* Vol 4 No. 12, " Juli-Desember, 2008" , 337.

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

METHODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu koteks khusus alamiah[1]. Penelitian kualitatif juga di sebut sebagai penelitian interpretative karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang di temukan di lapangan. Metode ini juga di sebut sebagai metode konstruktif karena dari data-data yang berserakan kemudian dikonstruksikan dalam suatu tema yang mudah di pahami.[2]

Sementara menurut Sugiyono, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil dari penelitian lebih menekankan pada *makna* dari pada *generalisasi*.[3]Metode deskripsi adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem

---

[1] Lexi, J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Rosdakarya, 2015), 7.
[2] Ismail Nawawi Uha, *Metoda Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya, 2012), 48.
[3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 9.

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

pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskripsi adalah membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki.[4] Jika di hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, yang menjadi fokus penelitian ini adalah pada penggambaran proses pelatihan dan pengembangan sdm yang di lakukan oleh UKM Moslem Community Universitas Ciputra (MCUC) terhadap pengurusnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Moleong bahwa dalam penelitian deskriptif peneliti akan mencoba menjawab pertanyaan dengan kata tanya *mengapa, alasan apa dan bagaimana terjadinya* untuk memanfaatkan data-data keseluruhan yang dianggap penting,[5] maka dalam upaya menggambarkan proses pelatihan dan pengembangan sdm yang di lakukan oleh UKM MCUC peneliti akan menyelidiki mengapa MCUC Surabaya mengadakan pelatihan dan pengembangan sdm, dan bagaimana MCUC Surabaya mengadakan pelatihan dan pengembangan yang ada.

B. Data-data Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian, data-data yang di butuhkan penulis adalah tentang hal-hal sebagai berikut:

a. Data tentang Bagaimana Model Pelatihan dan Pengembangan SDM di MCUC Surabaya.
   a. Waktu dan tempat pelatihan di MCUC Surabaya
   b. Materi pelatihan yang di berikan

[4] Moh Nazir, *Metode Penelitian,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 43.
[5] Lexi, J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Rosdakarya, 2015), 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

c. Methode-methode pelatihan

d. Fasilitator pelatihan

e. Sarana prasarana pelatihan

f. Tahapan pelatihan

b. Data Latar Belakang Model Pelatihan dan Pengembangan SDM di MCUC Surabaya:

a. Visi-misi, tujuan, dan rencana stratejik MCUC Surabaya

b. Kemampuan SDM yang harus dimiliki MCUC Surabaya untuk mencapai tujuannya.

c. Kondisi SDM pengurus MCUC Surabaya yang menjadi sasaran pelatihan.

d. Maksud MCUC Surabaya dalam pelatihan pengurus

e. Tujuan-tujuan spsifik pelatihan dan pengembangan yang meliputi: Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup 'gap' antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan janatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

c. Data tentang faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC Surabaya.

a. Sikap dari institusi UC terhadap kegiatan-kegiatan MCUC Surabaya

b. Komitmen setiap departemen MCUC Surabaya terhadap pelatihan SDM

c. Penggunaan teknologi selama pelatihan di MCUC Surabaya

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. Variasi gaya belajar setiap pengurus dan pengaruhnya dalam menetapkan metode pelatihan.

e. Modal pengetahuan dan keterampilan keorganisasian yang di miliki pengurus baru di MCUC Surabaya

d. Pedoman untuk mendapatkan data terkait profil MCUC Surabaya

a. Sejarah berdirinya MCUC Surabaya di Universitas Ciputra Surabaya

b. Visi-misi MCUC Surabaya

c. Struktur Kepengurusan MCUC Surabaya

d. Perkembangan program-program MCUC Surabaya sejak berdiri sampai dengan sekarang

C. Sumber Data Penelitian

Ada 3 jenis kelompok yang penulis jadikan sebagai sumber data dalam penelitian ini yakni:

a. Pengurus MCUC, meliputi ketua umum MCUC Surabaya dan ketua Departemen terkait pelatihan yakni departemen PPSDM serta beberapa orang pengurus yang terlibat dalam pelatihan SDM di MCUC Surabaya.

b. Sekretariat MCUC, yaitu ruangan yang dijadikan tempat MCUC Surabaya melakukan kordinasi dan juga menjalankan kegiatan-kegiatan keorganisasian, atau tempat yang merupakan basis kegiatan pengurus MCUC.

c. Dokumen-dokumen di MCUC Surabaya baik yang berhubungan secara langsung dengan kegiatan pelatihan SDM MCUC Surabaya seperti

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

proposal kegiatan, laporan kegiatan dan sebagainya maupun dokumen-dokumen terkait MCUC Surabaya.

Penetapan sumber data penulis diatas, berdasarkan pada pemahaman bahwa sumber data dapat diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan, yaitu: Person, Place, dan Paper[6]. Person adalah sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan. Place, sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak. Paper, sumber data yang berupa simbol baik secara tertulis maupun tidak.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengamatan

Pengamatan merupakan salah satu cara dalam mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif. Pengamatan adalah kegiatan memperhatikan fenomena dilapangan menggunakan lima pancaindra peneliti, bisa dengan bantuan perangkat dan perekaman untuk tujuan ilmiah (Angrosino, 2007).[7]

Pengamatan juga disebut dengan observasi sebagaimana penjelasan Sutrisno Hadi (1986) yang mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis

[6] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), 172.
[7] John W, Creswell, *Terj. Penelitian Kualitatif & Desain Riset, memilih diantara lima pendekatan.* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 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

dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan Ingatan.[8]

Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini berkenaan dengan pelatihan SDM di MCUC Surabaya tentang hal-hal yang melatarbelakangi pelatihannya, metode-metode pelatihan yang digunakan serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelatihan MCUC Surabaya.

2. Wawancara

Menurut Kuntjaraningrat metode wawancara atau *interview* adalah cara seseorang untuk mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seseorang respondent, dengan berhadapan muka untuk tujuan tugas tertentu. Metode wawancara sangat di perlukan dalam penelitian selain untuk mendapatkan data tentang pendirian seseorang juga yang tidak kalah penting adalah untuk mendapatkan data-data yang tidak didapatkan dari proses observasi.[9]

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian[10]. Dalam penelitian ini penulis akan menelaah dokumen-dokumen MCUC Surabaya berkaitan dengan pelatihan di MCUC Surabaya tersebut.

---

[8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 145.
[9] Koentjaraningrat, "*Metode-Metode Penelitian Masyarakat"* (Jakarta: Gramedia, 1976), 162.
[10] Ismail Nawawi Uha, *"Metoda Penelitian Kualitatif",* (Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya, 2012), 219.

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

Jenis-jenis dokumen yang akan dikumpulkan bisa berupa dokumen resmi MCUC seperti proposal pelatihan, laporan pertanggung jawaban maupun foto-foto selama pelatihan di MCUC Surabaya.

Untuk lebih memudahkan pemahaman mengenai proses pengumpulan data maka dapat penulis gambarkan melalui tabulasi sebagai berikut:

Tabel III. 1 Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

No	**Data**	**Sumber Data**	**Teknik Pengumpulan Data**
1	Data yang berhubungan dengan Profil Lembaga MCUC Surabaya, meliputi: Sejarah berdirinya (kapan didirikan, siapa pendirinya, bagaimana proses pendiriannya), nama resmi lembaga di Institusi kampus UC, Visi-Misi lembaga, Program Lembaga MCUC Surabaya baik program jangka panjang maupun tahunan, struktur kepengurusan MCUC Surabaya.	Pengurus MCUC Surabaya Dokumen Profil Lembaga	Wawancara, Dokumentasi
2	Data berkaitan dengan latar belakang model pelatihan di MCUC Surabaya, meliputi: kebutuhan pelatihan sdm, Maksud dan tujuan pelatihan SDM di MCUC Surabaya.	Pengurus MCUC Surabaya, Dokumen	Wawancara, Dokumentasi
3	Data berkaitan Model pelatihan di MCUC Surabaya yang meliputi: gambaran kegiatan pelatihan, pertimbangan penggunaan model yang diterapkan, waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan, peserta pelatihan, sasaran pelatihan, fasilitator pelatihan, sarana prasanan dan tahapan pelatihan.	Pengurus MCUC Surabaya, Dokumen kegiatan pelatihan SDM di MCUC, Kegiatan pelatihan	Wawancara, Dokumentasi, Observasi
4	Data berkaitan dengan faktor yang mendukung dan menghambat pelatihan, meliputi: dukungan manajemen kampus, Komitmen tiap departemen lainnya, penggunaan teknologi, struktur UKM dan gaya belajar setiap peserta pelatihan SDM.	Pengurus MCUC Surabaya	Wawancara

Tabel 4.1 Data dan Teknik Pengumpulan Data

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. Teknik Validasi Data

Dalam penelitian ini, data yang berhasil dikumpulkan oleh penulis dilapangan, dikumpulkan dan dicatat serta diusahakan untuk dipastikan kebenarannya. Agar data bisa diketahui kebenarannya, maka penulis menggunakan metode triangulasi data guna meningkatkan validasi data.[11]

Dalam penelitian ini, penulis akan meggunakan Validasi Sumber data, yaitu dengan membandingkan data dari sumber 1 ke sumber selainya.

F. Teknik Analisis Data

Dari keseluruhan data yang berhasil di himpun dari berbagai sumber, peneliti selanjutnya akan melakukan pengolahan data dan analisis data untuk mendapatkan informasi sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah di tetapkan oleh peneliti. Dalam tahap analisis data Creswell menjelaskan tiga langkah umum yang dilakukan dalam penelitian kualitatif pada umumnya, yakni dimulai dengan menyiapkan dan mengorganisasikan data (yaitu, data teks seperti transkrip, atau data gambar seperti foro) untuk analisis, kemudian mereduksi data tersebut menjadi tema melalui proses pengodean dan peringkasan kode, dan terakhir menyajikan data dalam bentuk bagan, tabel atau pembahasan.[12]

Langkah-langkah analisis data yang lebih rinci lagi sebagai berikut:[13]

1. Organisasi data

---

[11] Lutfirida Salman, "Analisis Perencanaan Program Komunikasi Pemasaran Visit Lombok 2012," 2010, 57.
[12] John W,... *Penelitian Kualitatif & Desain Riset, memilih diantara lima pendekatan, terjAhmad Lintang Lazuardi.* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 251.
[13] Ibid., 265.

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. Pembacaan, *memoing*
3. Mendeskripsikan data menjadi kode dan tema
4. Mengklasifikasikan data menjadi kode dan tema
5. Menafsirkan data
6. Menyajikan, memvisualisasikan data

G. PEDOMAN WAWANCARA

Dibawah ini adalah pedoman wawancara yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui Model Pelatihan dan Pengembangan SDM di MCUC Surabaya.

1. Pedoman untuk mendapatkan data bagaimana model pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC Surabaya
   a. Waktu dan tempat pelatihan di MCUC Surabaya
   b. Materi pelatihan yang di berikan
   c. Methode-methode pelatihan
   d. Pengisi materi
2. Pedoman untuk mendapatkan data latar belakang model pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC Surabaya.
   a. Kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan berdasarkan analisis sebagai berikut:
      1) Bagaimana visi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana stratejik MCUC
      2) Tugas –tugas yang di perlukan untuk mencapai tujuan UKM
      3) Pengurus yang bagaimana yang perlu mendapatkan pelatihan
   b. Maksud UKM MCUC dalam pelatihan pengurus
   c. Tujuan-tujuan spsifik pelatihan dan pengembangan yang meliputi:

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) Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup ‘gap’ antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan janatan.
2) Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

3. Pedoman untuk mendapatkan data Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Pelatihan dan Pengembangan SDM di MCUC Surabaya.
   a. Sikap dari institusi UC terhadap kegiatan-kegiatan MCUC
   b. Komitmen setiap departemen terhadap pelatihan SDM di MCUC Surabaya
   c. Penggunaan teknologi selama pelatihan di MCUC Surabaya
   d. Variasi gaya belajar setiap pengurus dan pengaruhnya dalam menetapkan metode pelatihan.
   e. Modal pengetahuan dan keterampilan keorganisasian yang di miliki pengurus baru di MCUC Surabaya
4. Pedoman untuk mendapatkan data terkait profi MCUC Surabaya
   a. Sejarah berdirinya MCUC Surabaya
   b. Visi-misi MCUC Surabaya
   c. Kepengurusan MCUC Surabaya
   d. Program dan kegiatan MCUC Surabaya

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 DATA DAN ANALISIS DATA

A. Sekilas Profil Mosslem Community Universitas Ciputra

Moslem Community Universitas Ciputra (MCUC) merupakan Lembaga Dakwah Kampus (LDK) yang ada di Universitas Ciputra Surabaya. MCUC merupakan salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) keagamaan di Universitas Ciputra (UC) diantara UKM keagaman selainnya.[1] MCUC resmi menjadi UKM di UC pada tahun 2013. Sebelum di resmikan, MCUC merupakan komunitas yang beranggotakan mahasiswa-mahasiswa muslim yang kuliah di universitas Ciputra.[2]

Sebagai salah satu UKM di Universitas Ciputra, MCUC memiliki struktur kepengurusan dengan program-program yang juga telah di susun. Dengan berpijak pada Visi-misi yang telah di rumuskan.

1. Visi-Misi MCUC Surabaya

Visi MCUC Surabaya pada periode 2017-2018 adalah : "Mewujudkan transformasi pergerakan untuk Indonesia Madani"[3]. Misi MCUC Surabaya pada periode 2017-2018:

a. Transformasi Pemikiran

b. Transformasi Pelayanan

---

[1] "Moslem Community Universitas Ciputra. Ber-Islam di tengah mayoritas Non Muslim", dalam http:// www.gohijrah.com/2017/10/11.
[2] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[3] Instagram MCUCOfficial tahun 2018

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. Transformasi Karya

d. Transformasi Ekonomi

e. Transformasi Media

2. Kepengurusan

Pengurus MCUC Surabaya periode saat ini yaitu tahun 2017-2018 berjumlah 63 orang. Dari 63 orang tersebut ada beberapa orang yaitu sekitar 6 orang yang tidak aktif atau konsisten dalam tugas-tugas di MCUC Surabaya. Hal ini sebagaimana yang telah di sampaikan oleh Inarta Bagus selaku ketua MCUC Surabaya bahwa Pengurus yang sekarang jumlahnya 60an orang.[4] Jumlah pengurus yang tercatat ada sekitar 63 orang, tetapi disini ada beberapa pengurus yang tidak lagi aktif dalam menjadi pengurus. Jumlah pengurus yang tidak aktif disini ada 6 pengurus. Pengurus yang masih aktif jumlahnya sekitar 57 orang.

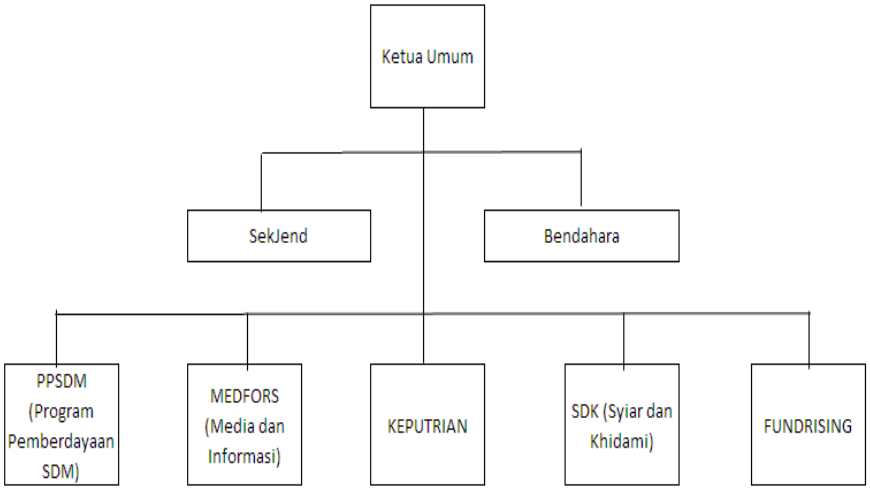
3. Struktur Departemen

Untuk menjalankan tugas-tugas di MCUC Surabaya demi mencapai Visi Misi yang telah di rumuskan MCUC Surabaya menyusun struktur keorganisasian yang selanjutnya ini menjadi pijakan setiap pengurusnya dalam menjalankan MCUC Surabaya. Berikut bagan beserta penjelasan setiap departemen yang ada di MCUC Surabaya:

Gambar IV.1 Struktur Organisasi MCUC Surabaya [5]

[4] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[5] 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



Pada kepengurusan MCUC Surabaya 2017-2018 memiliki 5 departemen dan Satu Badan Pengurus Harian.[6]

a. Badan Pengurus Harian (BPH) Dalam Badan ini berisikan Ketua Umum, Sekretaris Jendral, Bendahara, Ketua PPSDM dan juga Ketua Keputrian. Badan Pengurus Harian adalah yang memiliki kewenangan untuk memberhentikan atau mencabut status kepengurusan seorang anggota MCUC.

b. Departemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM). Merupakan departemen yang bertanggung jawab dalam mengawasi, menganalisis, dan melakukan pelatihan serta pengembangan terhadap kader kepengurusan MCUC baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dimulai dari proses *recruitment* mahasiswa Muslim di Universitas Ciputra hingga mengembangkan *softskill* dan *hardskill* kader muda (mahasiswa baru), kader-

[6] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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

kader pengurus UKM-KI melalui program-program PPSDM. Beberapa program dari departemen PPSDM ini diantaranya adalah: Islamic Study Club, Supercamp, Kajian Pengurus, Recruitment, MCUC leadership Training, Mentoring Academic Class.

c. Departemen Keputrian. Merupakan departemen yang memberikan wadah kegiatan bagi mahasiswi muslim di Universitas Ciputra sekitar masalah-masalah yang berhubungan khusus untuk mahasiswi muslimah. Departemen ini bertanggung jawab penuh perihal kemuslimahan secara keseluruhan di Universitas Ciputra. Beberapa program dari departemen keputrian ini adalah: Creative Muslimah Club, Kajian Keputrian, Hijrah Festival, Kajian Online.

d. Departemen Syiar dan Khidami (SDK). Merupakan departemen yang bertanggung jawab penuh dalam mensyiarkan dakwah islam dan melayani umat muslim di area Universitas Ciputra, bukan hanya di kalangan mahasiswa MCUC saja. Selain itu Departemen ini juga bertanggung jawab untuk menjaga dan menghidupkan Musholla di Universitas Ciputra. Beberapa program dari departemen ini diantaranya adalah: Perawatan Mushola, Kajian Senin, Sholat Jumat, Semarak Ramadhan Ciputra, Idul Adha, dan Mabit.

e. Departemen Creative Media. Departemen ini bertanggung jawab sebagai media yang menjembatani informasi MCUC dengan publik dari segala aspeknya dalam berbagai bentuk instrumen fisik dan digital. Beberapa program kegiatan dari departemen ini diantaranya adalah: Short Movie, Photo Dakwah, Branding MCUC, Pengelolaan media sosial MCUC, Dokumentasi

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 publikasi acara. Departemen ini hampir semua kegiatannya berbasis teknologi dan media, serta fokus pada penyampaian informasi-informasi, baik seputar UKM-KI, Universitas Ciputra, maupun isu-isu yang sedang hangat diperbincangkan. Dan poin yang lebih penting adalah departemen ini sangat membantu UKM-KI dalam menyebarluaskan syiarnya di kampus Universitas Ciputra. Selain itu, MEDFORS juga biasa memberikan pelatihan-pelatihan yang fokus pada media dan teknologi kepada pengurus dan mahasiswa Universitas Ciputra.

f. Fundraising. Departemen ini bertanggung jawab sebagai pencari dan pengelola dana organisasi, mulai dari sumber pendanaan hingga manajemen bisnis dan investasinya. Beberapa program dari departemen ini adalah: Syariah Business Class, Program pencarian dana, Ekonomi pengurus, dan Ekonomi umat.

B. Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC Surabaya

Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM MCUC berada di bawah departemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) MCUC. PPSDM merupakan departemen yang bertanggung jawab dalam mengawasi, menganalisis, dan melakukan pelatihan serta pengembangan terhadap kader kepengurusan MCUC baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dimulai dari proses *recruitment* mahasiswa Muslim di Universitas Ciputra hingga mengembangkan *softskill* dan *hardskill* kader muda (mahasiswa baru), kader-kader pengurus MCUC melalui program-program PPSDM[7]. Kegiatan-kegiatan

[7] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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 di laksanakan departemen PPSDM ini diantaranya adalah: Samba, Islamic Study Club, Supercamp, Kajian Pengurus, Recruitment, MCUC leadership Training, Mentoring Academic Class.[8] Program-program PPSDM tidak hanya untuk pengurus saja melainkan juga untuk seluruh anggota MCUC.[9] Masing-masing program akan di jelaskan sebagai berikut:

1. SAMBA

SAMBA merupakan kepanjangan dari Sambut Mahasiswa Baru. SAMBA merupakan kegiatan pertama PPSDM dari serangkaian kegiatannya yang di terima oleh anggota MCUC. Selama SAMBA anggota yang merupakan Maba di lingkungan UC akan diberikan berbagi informasi yang dapat membantu dan mempermudah anggota muslim selama mereka menjalani kehidupan di lingkungan kampus UC. Melalui ceramah dan game mereka setiap anggota akan menerima informasi secara umum bagaimana kegiatan-kegiatan di Universitas Ciputra.

> " Di MCUC ada salah satu departemen yaitu PPSDM Pelatihan dan Pengembangan SDM. PPSDM ini merupakan departemen yang paling padat, jadwalnya paling padat, acaranya padat pokoknya paling makan banyak waktu. Contoh dari pertama kali masuk, MABA sudah di sambut dengan acara SAMBA, Sambut Maba. Disana nanti di berikan sedikit bimbingan ceramah dan Game."[10]

2. Grand Opening Mentoring

Setelah kegiatan SAMBA dilanjutkan dengan GOM yaitu Grand Opening Mentoring, yaitu kegiatan pembukaan sebelum dilakukannya kegiatan pembinaan yang mereka sebut mentoring yang di lakukan secara berkelanjutan.

---

[8] Sumber dari IG MCUC official
[9] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[10] 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

> " Ada juga nanti GOM yaitu Grand Opening Mentoring dari sana nanti Maba di bagi perkelompok seperti halnya di UC ada sistem mentoring di MCUC juga punya sistem namanya mentoring. Dimana mereka nanti di bagi perkelompok."
>
> ".....GOM ini pembukaannya aja nanti akan di lanjutkan dengan mentoring tadi, jadi mentoring ini yang berkelanjutan."[11]

Dalam pembukaan Mentoring ini atau GOM menurut ketua MCUC isinya adalah pembagian kelompok mentoring. Seluruh peserta akan di bagi dalam beberapa kelompok, setiap kelompok yang berisi beberapa orang tersebut akan di beri seorang mentor. Mentor adalah orang yang akan membina mereka sementara anggota yang di bina di sebut Mentee.

3. Mentoring / Islamic Study Club

Mentoring di sebut juga dengan Islamic Study Club[12]. Mentoring di berikan pada seluruh level anggota MCUC. Di mana Anggota MCUC sendiri di bagi dalam 3 tingkatan yaitu pertama MABA, kedua MAGANGER dan setelah itu level atas yaitu PENGURUS.[13]

Dalam program mentoring kegiatannya lebih ke arah pengawasan dan pengarahan anggota. Untuk anggota tingkat dasar atau MABA, kegiatan mentoring di arahkan pada kegiatan pengawasan dan pendampingan. Setiap kelompok mentoring antara mentor dan anggota yang dimentoring atau istilah mentinya[14] akan dilakukan kegiatan-kegiatan yang berupaya membangun kedekatan satu sama lain, dengan cara senantiasa memberikan informasi-informasi yang memberikan

---

[11] Ibid,...
[12] Ibid,..
[13] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018.
[14] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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

kemudahan bagi maba di MCUC untuk bisa beradaptasi di kampus UC baik dalam pergaulan maupun pelajaran atau akademik sekaligus tetap mendapatkan pengondisian agama Islam meskipun berada di kampus yang masyarakatnya mayoritas non Muslim. Selain itu juga ada kegiatan untuk mengembangkan suatu kemampuan softskill. Hal ini sebagaimana di uraikan oleh Ketua MCUC, sebagai berikut:

> "Tiap kelompok akan ada mentornya disana akan dibahas gimana kemajuan kamu di UC, pelajaran kamu gimana, dari segi agama juga seperti apa, banyak macem yang bisa di bahas di sana, terus pengembangan softskil. Jadi Contoh seperti saya memegang beberapa orang, jadi orang-orang itu Mentee saya saya akan bina mereka dari segi agama sama soft skill. Saya akan berbagi kemereka, saya punya soft skill apa, mereka punya softskill apa ayo diarahkan ke prestasi"[15]

Kemudian Bagus juga menjelaskan terkait fokus softskill yang akan di berikan kepada masing-masing mentee tergantung dari para mentornya masing-masing.

> "Fokus softskill tergantung dari mentor masing-masing. Mentor memiliki visi ini Mentee saya bakal jadi apa, keuntungan mentoring dengan saya itu apa. Contoh, Saya memiliki soft skill di publik speaking, nah jadi Mentee saya saya ajak di publik speaking juga, suruh ngomong di depan saya koreksi na gitu terus, nah itu salah satu contoh. Tapi mayoritas itu lebih ke arah pengawasan. Pengawasan jadi gimana caranya kamu hidup di UC. Hidup di UC ini ga bisa sembarangan, hati-hati. Nah di situ selaku mentor mentor itu membimbing terus membina terus jadi teman curhat.."[16]

Proses mentoring dilakukan hingga mentor menamatkan studynya di UC, namun mentor masih memilki kesempatan untuk melanjutkan mentoring apabila masih berkenan dan selama bisa menjalankan mentoring.

---

[15] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[16] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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

> " ...sampai lulus. Jika mentornya tamat ada dua kemungkinan jika Mentor surabaya, masih lanjut. Jika mentornya di luar kota surabaya entah keluar negeri maka mentornya akan dialihkan ke mentor lain. Nah nanti menteenya juga bisa jadi mentor juga."[17]

Terkait materi dalam kegiatan mentoring, Bagus menjelaskan jika bahwa fokus utama mentor adalah pengawasan. Pengawasan di lakukan terhadap beberapa hal diantaranya adalah dalam hal agama, ibadah, rihlah lingkungan dan juga dalam kegiatan kepanitiaan yang dijalankan di MCUC.

> "Dari mentoring ada pembimbingan agama juga, sekaligus pengembangan sofskill. Cuma karena harus di akui mentor yang ada ini itu belum tentu berkapasitas dalam agama layaknya ustad, yang besar-besar itu kami pun ya takut harus ngajarin hal menyulut tentang syariat ga mungkin, karena kami juga masih terus belajar. Dari situ kami cuma mencoba untuk mengawasi membimbing anak-anak sebisa mungkin dari segi softskillnya baik juga dari segi rihlah lingkungannya, atau dari panitia. Misalnya MCUC kerjasama dengan kelompok lain kami ajak ayo mau ikut ga jadi panitia, disitu lebih mudah komunikasinya, lebih cepat karena itu mentee. Jatuhnya lebih kekeakraban, sama pengawasan. Ketika dalam satu minggu mereka ga ada sama sekali yang kami takutkan adalah sampai mana tingkat mereka.takutnya mereka nanti kembali ke awal lagi"[18]

> Soalnya kalo pribadi, di tempat mentor saya tiap orang itu ada hafalan ya jus 30 aja. Itu minimal mereka tau kapasitas mereka sampai mana, dan minimal dalam satu minggu mereka ngaji. Dan benar terjadi, ada satu mentee saya teryata di UC susah cari teman untuk meningkatkan keimanan,akhirnya saya deketein ddan berhasil, dia banyak curhat. Mereka butuh temen curhat yang lebih atas dari mereka Pengurus juga ada mentoringnya saya juga ada. Porsinya kalo pengurus, jadi gini MCUC pasti dakwah, nah MC dimanapun beradakwah, nah di situ mentoringnya juga pengarahan. Pengarahan dakwah yang lembut dan tetap setor hafalan.
>
> "Kalo yang dasar nyantai saja. Tapi kalo sudah naik keatas itu sudah ngerti ga usah nongkrong ngaji bareng kumpul bareng, rutinan bareng
>
> "ISC iya Cuma mentoring lebih mudah aja, Kalo keluar ISC. Kalo sudah di internal itu mentoring."

---

[17] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[18] 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

> "ISU yang diangkat dalam Mentoring kajiannya temanya mengangkat isu-isu seperti toleransi beragama, pergaulan tetap islami, islam tetap gaul"[19]

Setelah kegiatan GOM yang kemudian diikuti oleh kegiatan mentoring, akan diadakan kegiatan penyaringan dan pembekalan untuk tingkat selanjutnya yaitu dengan kegiatan Supercamp.

4. Supercamp

   a. Maksud dan Tujuan Supercamp

Kegiatan yang dilakukan 1 tahun sekali ini di lakukan di luar kampus, di tempat yang lebih mendekatkan dengan alam dan di kemas seperti kegiatan diklat atau Outbond. Materi yang diberikan berupa pengenalan mengenai persaudaraan (ukhuwah), kepemimpinan, perbaikan akhlaq, dan manhaj dakwah Rasulullah, dilengkapi dengan praktek dalam aktifitas *outdoor* seperti *games* dan *tadabur alam*. Harapan dari acara ini akan terbentuk kader-kader yang kuat dalam mengemban amanah dakwah kedepan dan dapat berkembang pada tiap insan mahasiswa.

Supercamp merupakan keberlanjutan dari pembekalan pengurus MCUC yang sebelumnya telah mengikuti program *Islamic Sudy Club* (ISC) atau mentoring. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pembekalan kepada mahasiswa anggota muslim *community* mengenai keorganisasian, peningkatan rukhiyah serta meng*upgrade* kemampuan manajerial dan *teamwork* mereka, sehingga harapan kedepan mampu menjadi pribadi yang militan dan dapat

[19] 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

bersinergi bersama dalam menjalankan acara–acara, khususnya agenda akbar yang akan dilaksanakan dalam beberapa bulan ke depan.[20] Selain itu harapan dari acara ini akan terbentuk kader-kader yang kuat dalam mengemban amanah dakwah kedepan dan dapat berkembang pada tiap insan mahasiswa.

Sebagaimana yang di jelaskan dalam wawancara oleh Inarta Bagus selaku ketua MCUC tentang MCUC sebagai berikut:

> "...Adalagi PPSDM ini juga berfungsi untuk menyaring pengurus yaitu Supercamp, biasanya kita adakan di luar kota di tempat yang dekat dengan alam bisa di tretes, pandaan kaya diklat. Jadi dari MABA, MAGANGER, PENGURUS. Di supercamp ini orang-orang yang udah ikut Supercamp biasanya akan ikut Maganger, karena udah tau MCUC seperti ini, cara mainnya seperti apa dan kakak kakaknya seperti ini di bina pelan-pelan di supercamp dan juga mentoring gabungan. Supercamp di laksanakan 1-2 hari atau paling banyak 2-3 hari." [21]

Dalam proposal kegiatan Supercamp yang di susun, dapat di ketahui tujuan-tujuan kegiatan supercamp sebagai berikut:

Tujuan Umum:[22] (1) Meningkatkan iman dan taqwa kepada Allah SWT, (2) Terciptanya Orientasi atau pemahaman Islam kepada Mahasiswa Islam dan membentuk Persaudaraan (Ukhuwah) antar pengurus dan MABA, (3) Menjadi mahasiswa yang lebih produktif dan berkomitmen untuk berprestasi

Tujuan Khusus:[23] (1) Menambah pengetahuan peserta tentang materi keorganisasian dan keislaman. (3) Melatih keterampilan atau *softskill* peserta., (4) Meningkatkan semangat peserta. (5) Melatih kepedulian dan jiwa sosial terhadap sesama saudara, (6) Terbangunnya kembali kedekatan antar anggota muslim

[20] Nurul Firtriyah
[21] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[22] Proposal kegiatan supercamp 3
[23] Proposal kegiatan Supercamp 3

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

community, (7) Konsolidasi pengurus maupun internal BPH,(8) Adanya peningkatan semangat berbenah diri, (9) *Upgrading* anggota *Moslem Community*, (10) Motivasi untuk menjadi mahasiswa yang berprestasi secara akademik maupun non akademik, (11) Konsolidasi tiap departemen / bidang.

Dari berbagai tujuan-tujuan tersebut, ketua MCUC memberikan penekanan terkait tujuan dari Supercamp MCUC adalah untuk membangun bounding kekeluargaan diantara sesama mahasiswa muslim MCUC, kemudian juga untuk mempererat tali persaudaraan sesama mahasiswa muslim MCUC, dan tentu saja yang paling penting adalah mengenalkan MCUC di samping pembekalan-pembekalan softskill yang di berikan.

> "Jadi dimulai dari mahasiswa baru yang gimana caranya mahasiswa baru ini memang harus di eratkan dalam kekeluargaan entah siapapun itu. Soalnya kita ini ga terbatas antara pengurus ama non pengurus. Usahakan tidak ada gap diantara pengurus dan non pengurus. Nah mangkanya itu diadakan supercamp". ...."di supercamp ini nantinya dikumpulkan semua anak-anak mahasiswa baru tanpa kepengurusan, di situ nanti mereka akan mengetahui MCUC itu seperti apa, acara-acaranya seperti apa, dan bounding kekeluargaannya seperti apa di situ baru open recruitmen dengan tujuan mereka udah nyaman duluan kalo udah nyaman, oh ok aku mau daftar. Nah targetnya seperti itu. "...."Dan biar anak-anak yang bener-bener mau ikut ini meraka merasakan dunia luar juga (alam) agar mereka bisa kerasa di luar perkotaan"[24]

Menguatkan pernyataan dari ketua MCUC 2017-2018 ketua MCUC 2018-2019 juga menyatakan bahwa tujuan dari adanya supercamp adalah untuk

[24] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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

mempererat tali persaudaraan sesama mahasiswa muslim, khususnya pengurus baru.

> "Kalo kenapa ada super camp sebenarnya kita pingin mempererat ukhuwah, ukhuwah itu tali persaudaraan lah dan terkhususnya untuk pengurus baru. Jadi kita ada open rekrutmen awal dari semester genap. Jadi setelah kita mendapatkan anak dari rekrutmen kita latih di supercamp. tujuan utamanya kita pererat tali ukhuwahnya dulu" jadi kita aga langsung kerja, ga langsung turun di departemennya masing-masing.[25]

b. Peserta Pelatihan dan pengembanan SDM Supercamp

Supercamp diikuti oleh Mahasiswa Baru di MCUC. Mereka adalah anak-anak yang telah mengetahui MCUC dari kegiatan SAMBA atau sambut maba. Khususnya adalah mahasiswa muslim yang merupakan calon pengurus MCUC atau pada level maganger[26]

c. Isi Kegiatan Supercamp

Supercamp yang dilaksanakan selama 2 hari di luar kota, di isi oleh beberapa kegiatan yang secara konsep umum adalah kegiatan *Refreshing* dan *Upgrading*."[27] Untuk lebih rincinya berikut rundown kegiatan Supercamp berdasarkan Proposal kegiatan Supercamp 3.

Tabel IV.1 Rundown Supercamp[28]

Sabtu, 18 November 2017

[25] Adam, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018.
[26] Adam, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018.
[27] Kutipan dari proposal Supercamp #3
[28] 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

JAM	DURASI	KEGIATAN	TEMPAT	KETERANGAN
06.00 - 06.30	30 menit	Panitia berkumpul di UC Plaza	Kumpul di ATM BCA (tepat waktu, jam 06.30 sudah harus berangkat)	Yang berangkat: Koor acara dan perlengkapan ➔Mobil siapa?
06.30 - 07.00	30 menit	Peserta kumpul dan presensi	Plaza UC	Penanggung Jawab: Ikhwan: Rizal Akhwat: Dhia
07.00 - 07.30	30 menit	Do'a sebelum berangkat + Persiapan pemberangkatan	Plaza UC	Pemimpin Do'a ➔ Ketua acara Persiapan berangkat ➔ Naik Bus dan Menata Tas
07.30 - 10.30	180 menit	Perjalanan ke Hidayatullah		
10.30 - 11.30	60 menit	Pengkondisian Peserta, Pengarahan Kamar, Letakkan Barang + Istirahat	Halaman Hidayatullah	Penanggung Jawab: Ikhwan:Yak Akhwat: Widya (dibantu Div. Perlengkapan)
11.30 - 12.00	30 menit	Shalat dhuhur dan ashar	Masjid	Imam: Aunur
12.00 - 13.00	60 menit	Makan Siang	Ruang Makan	Penanggung Jawab: Dhia (Dibantu dengan Div. Konsumsi, konfirmasi 15 menit sebelumnya ke pihak Hidayatullah)
13.00 - 14.00	60 menit	Sesi Pembicara I	Aula	Penanggung Jawab: Excel (Dibantu dengan Div. Perlengkapan) ✓ MC: Dana ✓ Tilawah: Arby ✓ Sambutan Ketum: Inarta
14.00 - 15.00	60 menit	Ice Breaking	Aula	Penanggung Jawab: MC Ikhwan: Dana Akhwat: Nurul Hasanah

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

15.00 - 16.00	60 menit	Sesi Pembicara II	Aula	Penanggung Jawab: Excel ✓ MC: Dana & Nurul ✓ Pembicara: Div. Perlengkapan: Menyiapkan segala bentuk perlengkapan materi ➔ LCD, proyektor, mic, sound, laptop harus sudah siap Sudah mengkondisikan aula terbagi antara ikhwan & akhwat
16.00 - 17.30	30 menit	Istirahat		
17.30 - 18.30	60 menit	Sholat Maghrib & Isya	Masjid Hidayatullah	Imam: Aunur Al Matsurat: Aunur
18.30 - 18.45	15 menit	Mengaji	Aula	Penanggung Jawab: Dana
18.45 - 19.45	60 menit	Makan Malam	Ruang Makan	Penanggung Jawab: Aji (Dibantu dengan Div. Konsumsi, konfirmasi 15 menit sebelumnya ke pihak Hidayatullah)
19.45 - 20.45	60 menit	Sesi Pembicara III	Aula	Penanggung Jawab: Excel (Dibantu dengan Div. Perlengkapan) ✓ MC: Dana ✓ Pembicara:
20.45 - 21.00	15 menit	Ice Breaking	Aula	Penanggung Jawab: MC Ikhwan: Dana Akhwat: Nurul Hasanah
21.00 - 22.00	60 menit	Renungan Malam	Lapangan	Penanggung Jawab: Muchlis (Dibantu dengan Div. Perlengkapan)

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

22.00 - 03.00	300 menit	Tidur		

Tabel IV.2 Rundown Supercamp[29]

Minggu, 19 November 2017

JAM	DURASI	KEGIATAN	TEMPAT	KETERANGAN
03.00 - 04.00	60 menit	Shalat Tahajud	Masjid Hidayatullah	Penanggung Jawab Ikhwan: Muchlis Akhwat: Widya ✓ Imam: Inarta
04.00 - 04.30	30 menit	Sholat Subuh	Masjid Hidayatullah	✓ Imam dan Kultum: Inarta
04.30 - 05.00	30 menit	Al-Ma'tsurah	Masjid Hidayatullah	✓ Tilawah: Dana
05.00 - 05.30	30 menit	Persiapan		Penanggung Jawab: Rizal
05.30 - 06.00	30 menit	Peregangan	Lapangan	Penanggung Jawab: Ikhwan: Yak Akhwat: Widya
06.00 - 06.30	30 menit	Tracking	Wilayah Hidayatullah	Penanggung Jawab: Yak (Satu orang mewakili perdivisi)
06.30 - 07.30	60 menit	Makan Pagi	Ruang Makan	Penanggung Jawab: Excel (Dibantu dengan Div. Konsumsi, konfirmasi 15 menit sebelumnya ke pihak Hidayatullah)
07.30 - 08.00	30 menit	Materi Dasar Kepemimpinan	Aula	Penanggung Jawab: Rizal (Dibantu dengan Div. Perlengkapan)

[29]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

				✓ MC: Rakha ✓ Pembicara:
08.00 - 11.00	180 menit	Outbond	Wilayah Hidayat ullah	Penanggung Jawab: Rizal (Dibantu dengan Div. Perlengkapan)
11.00 - 12.00	60 menit	Istirahat		Penanggung Jawab: Muchlis
12.00 - 12.30	30 menit	Sholat Dhuhur dan Ashar	Masjid Hidayat ullah	Penanggung Jawab: Ikhwan: Rizal Akhwat: Dhia Imam: Aunur
12.30 - 13.30	60 menit	Makan Siang	Ruang Makan	Penanggung Jawab: Aji (Dibantu dengan Div. Konsumsi, konfirmasi 15 menit sebelumnya ke pihak Hidayatullah)
13.30 - 14.15	45 menit	Hasil Outbond	Aula	Penanggung Jawab: Ikhwan: Rizal Akhwat: Widya
14.15 - 14.45	30 menit	Foto Bersama + Do'a & Penutupa n	Aula	Penanggung Jawab: Arby ✓ MC: Rakha Hendra ✓ Doa Penutup: BPH (Dibantu dengan Div. Medfors, Div. Perlengkapan)
14.45 - 15.00	15 menit	Persiapan Pulang	Lapanga n	Barang-barang peserta sudah harus siap semuanya jadi ketika bis sudah datang barang tinggal di letakkan di bus Penanggung Jawab: Ikhwan: Muchlis Akhwat: Dhia (Dibantu dengan Div.

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

				Perlengkapan)
15.00 - 18.00	180 menit	Perjalana n Pulang		Penanggung Jawab: Rizal

5. Mentoring Academic Class (MAC)

Kegiatan PPSDM yang sifatnya eventual selain Supercamp, yaitu pada bidang prestasi akademik. Pembinaan ini bersifat eventual dan terbuka untuk seluruh mahasiswa baik muslim maupun non muslim. Pembinaan ini di berikan untuk membantu mahasiswa UC dalam menghadapi ujian dengan memberikan materi sesuai dengan mata kuliah yang mereka anggap sulit oleh pengurus MCUC yang menguasai mata kuliah tersebut. Hal ini berdasarkan dengan apa yang disampaikan selama wawancara.

> "Di PPSDM ada juga program Prestasi Akademik. Program pembinaan tapi berkesinambungan, ini pembinaan tapi bersifat eventual. Contoh MAC Mentoring Academic Class ini akan di pilih mata kuliah yang sekiranya susah untuk persiapan UAS seperti LES dan ini di buka untuk muslim maupun non Muslim. Jadi pengurus yang Kasih les, pengurus MCUC yang sekiranya bisa di Mata kuliah itu dia akan memberikan materi, nah ini terbuka untuk muslim non muslim semuanya. Prestasi Akademik. Semua program di PPSDM ini ada kelanjutan. Tetapi juga ada eventual. MAC terbuka untuk semua mahasiswa. PPSDM juga ada lagi yang rutin mentoring, mentoring berjalan terus."[30]

6. Tantangan dalam Pelatihan Dan Pengembangan SDM Di MCUC

Untuk menjalankan pelatihan supercamp, bukan hal yang mudah bagi team MCUC, namun demikian tetap ada banyak hal yang juga mendukung MCUC

[30] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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

sehingga selama 3 generasi ini, MCUC senantiasa bisa melaksanakan Supercamp dari tahun ke tahun.

Adapun tantangan saat melaksanakan supercamp diantaranya adalah masalah komunikasi antar anggota panitia. Selain persoalan komunikasi, penggalangan dana sponsor juga mengalami hambatan sebab sedikitnya sdm yang bisa dalam menjalankan penggalangan sponsor.

7. Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan SDM di MCUC

Pelaksanaan supercamp dapat berjalan dengan baik karena tidak lepas adanya dukungan dari beberapa pihak baik dari internal MCUC maupun eksternal MCUC. Kerja keras panitia dalam mensukseskan kegiatan demi kegiatan mendorong kegiatan supercamp secara keseluruhan dapat di laksanakan di tengah banyaknya tantangan yang dihadapi oleh panitia. Hal ini sebagaimana di uraikan dalam laporan pertanggung jawaban kegiatan supercamp yang telah di susun oleh penyelenggara yang menyatakan bahwa kerja keras dari para panitia untuk menyukseskan acara MCUC SUPERCAMP merupakan faktor pendukung[31]

Selain dari internal juga terdapat faktor pendukung dari eksternal yakni pihak penyedia tempat pelatihan yakni pengelola Villa Hidayatullah Batu Malang yang telah memberikan fasilitas yang mendukung kegiatan pelatihan

[31] LPJ

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

Supercamp. Hal ini juga telah di uraikan dalam laporan pertanggung jawaban kegiatan supercamp.[32]

C. Analisis data

1. Analisis Model Pelatihan SDM di MCUC Surabaya

Model-model pelatihan berdasarkan kebutuhan pelatihan (*training need asseement*) yang terdiri atas model induktif, model deduktif dan model klasik ketiganya dibedakan atas bagaimana identifikasi kebutuhan pelatihan yang dijalankan. Variabel identifikasi kebutuhan pelatihan masing-masing model diantaranya adalah:

a. Sasaran identifikasi

Sasaran identifikasi kebutuhan pelatihan tiap model pelatihan bisa di bedakan yakni, sasaran identifikasi adalah peserta pelatihan saja, kemudian masyarakat, pelaksana pelatihan dan peserta pelatihan atau sasaran hanya peserta dan pelaksana pelatihan saja.

Dari penetapan sasaran identifikasi, MCUC melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan dari tujuan pelatihan yang diadakan dan identifikasi kebutuhan peserta secara umum berdasarkan ciri yang sama yaitu tingkatan anggota MCUC.

Penulis tidak menemukan data bahwa MCUC melakukan identifikasi terhadap lingkungan masyarakat.

Dengan demikian, dapat diketahui jika berdasarkan sasaran identifikasi kebutuhan MCUC lebih cenderung menggunakan model pelatihan klasik.

[32] LPJ Supercamp

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

Mengidentifikasi kemampuan –kemampuan tujuan pelaksanaan pelatihan dan mengidentifikasi kesenjangan kemampuan peserta dengan kemampuan yang diharapkan.

b. Langkah Identifikasi kebutuhan

Langkah identifikasi kebutuhan tiap model pelatihan dapat di tabulasikan seperti tabel di bawah ini:

IV. 1 Tabel Langkah Model Pelatihan Berdasarkan Kebutuhan Pelatihan[33]

No	Model Induktif	Model Deduktif	Model Klasik
1	Pengukuran kemampuan peserta pelatihan	Identifikasi kebutuhan pelatihan pada pihak keluarga, orang tua dan pengelola pelatihan	Mengidentifikasi kemampuan pada tujuan pelatihan
2	Pengelompokan kemampuan dalam kawasan program pelatihan	Identifikasi kebutuhan peserta	Mengidentifikasi kemampuan peserta pelatihan
3	Membandingkan kemampuan peserta dengan materi pelatihan	Menetapkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta	Menetapkan kesenjangan kebutuhan pelatihan
4	Menetapkan kesenjangan kemampuan keterampilan	-	Mengembangkan program pelatihan
5	Mengembangkan Proses pelatihan	-	Melaksanakan kegiatan pelatihan
6	Melaksanakan Pelatihan	-	Penilaian
7	Penilaian	-	-

Dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan SDM, MCUC melakukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

[33] Mustofa Kamil, “Model-model 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

1) Memahami kebutuhan dan harapan dari adanya pelatihan yang akan diselenggarakan oleh penyelenggara. Kebutuhan dan harapan pelatihan dapat dipahami dari adanya tujuan-tujuan pelatihan yang telah di tetapkan oleh MCUC.
2) Memahami kebutuhan secara umum peserta terkait informasi yang di butuhkan sekaligus mengidentifikasi tingkat pengetahuan maupun kemampuan anggota MCUC. Hal ini akan dijadikan pertimbangan dalam MCUC dalam menentukan pelaksanaan pelatihan selanjutnya. Seperti pemilihan mentor dan juga materi-materi mentoring yang akan diberikan.
3) Memilih tema dan methode pelatihan yang di senangi oleh peserta sehingga informasi-informasi yang disampaikan bisa di terima dengan baik oleh peserta pelatihan.
4) Melaksanakan Pelatihan.
5) Melakukan penilaian secara umum dengan menggunakan testimoni. Testimoni peserta di dapatkan dengan cara melakukan wawanacara pada beberapa peserta terkait kesannya selama mengikuti pelatihan MCUC.

Dengan penjelasan tahapan penyelenggaran pelatihan MCUC di atas dapat diketahui bahwa langkah identifikasi kebutuhan pelatihan yang di lakukan MCUC cenderung mendekati dengan model pelatihan klasik yang menekankan pada penyesuaian kesenjangan kemempauan peserta dengan bahan belajar yang telah di tetapkan oleh MCUC.

c. Proses Pelatihan dan Pengembangan SDM di MCUC Surabaya

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

Setiap peserta pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC akan melalui serangkaian proses dari sebelum mengikuti pelatihan hingga dapat mengikuti pelatihan di MCUC.

1) Tahap Pertama, pelatihan dasar yang di berikan kepada mahasiswa baru, calon pengurus baru.

Tahap pelatihan dasar yang dilaksanakan oleh MCUC contohnyanya adalah kegiatan supercamp. Peserta yang mengiktuti Supercamp sebelumnya telah mengikuti kegiatan SAMBA atau Sambut Maba. Dalam kegiatan Sambut Mahasiswa Baru, MCUC memperkenalkan MCUC sebagai salah satu UKM di UC yang bisa menjadi alternatif untuk di ikuti kedepannya bagi mahasiswa muslim di UC. Dengan tahapan perkenalan sekilas tersebut akan di dapatkan nama-nama mahasiswa baru UC yang muslim.

Dengan data tersebut akan di gunakan oleh pengurus untuk melakukan pendekatan baik personal maupun kelompok untuk kemudian diajak untuk mengikuti kegiatan-kegiatan MCUC. Dari proses-proses ini akan mulai didapatkan mahasiswa-mahasiswa muslim yang mulai intens dan mulai tertarik dengan MCUC.

Mahasiswa muslim yang sudah mulai tertarik ini akan mengikuti kegiatan-kegiatan MCUC. Dari sekian banyaknya mahasiswa yang sudah mulai bergabung di kegiatan-kegiatan MCUC ini kemudian di saring, untuk meningkatkan level mereka kejenjang yang lebih tinggi yaitu sebagai pengurus, yang di dahului menjadi maganger terlebih dahulu.

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 bisa mendapatkan kader-kader pengurus selanjutnya inilah kemudian di butuhkan acara yang bertujuan untuk menyaring calon pengurus. Dengan memberikan secara lebih mendalam informasi mengenai keorganisasian MCUC, memberikan pengalaman secara langsung merasakan bagaimana bersama dengan pengurus MCUC lainnya, pengalaman bersama dengan sesama mahasiswa muslim lainnya yang berada di UC. Dengan harapan, apabila terbentuk diantara mereka ikatan kekeluargaan, tali ukhuwah islamiyah dan juga pemahaman yang mendalam akan MCUC baik visi misi hingga cara kerjanya, mereka akan memiliki komitmen lebih untuk kemudian turut dalam menjalankan MCUC.

2) Tahap Kedua yaitu mentoring

Mentoring dikenal juga dengan nama kegiatan Islamic Study Club (ISC) yaitu kegiatan pendampingan, pengawasan dan pengarahan untuk anggota yang naik pada level maganger dan level pengurus. Dalam kegiatan mentoring ini setiap anggota akan di bentuk dalam suatu kelompok yang di dalamnya akan ada seorang pembina yang akan di sebut mentor, dan mereka anggotanya di sebut mentee.[34] Mentoring ini di berikan kepada seluruh anggota MCUC, sehingga setiap anggota MCUC pasti memiliki seorang mentor, dan seorang mentor juga memiliki mentor yang lebih tinggi.

Kegiatan mentoring ini dilaksankan secara berkelanjutan, dari awal anggota masuk hingga tamat. Apabila mentornya yang tamat maka akan dialihkan pada mentor selainya, demikian seterusnya. Dalam kegiatan mentoring, tema pembahasannya sangat luas. Dimulai dari tema-tema yang bersifat personal

[34] Wawancara 2

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

hingga tema-tema yang menyangkut Isu yang berkembang di lingkungan mereka. Tema-tema pembahasan akan di sesuaikan dengan tingkatan kelompok mentoringnya. Pada kelompok mentoring yang masih dasar, yaitu mereka yang masih baru bergabung dengan MCUC maka kegiatan utamanya masih bersifat proses pendekatan personal antar anggota, dan memberikan kajian-kajian islam yang sekiranya pembahasannya masih mudah di terima dengan cara pembahasan yang santai bahkan dengan cara mengalir, sehingga mereka tidak merasa sedang di gurui ataupun diarahkan. Sementara untuk kelompok mentoring yang lebih tinggu tingkatnya, maka tema pembahasan mentoringnya porsinya akan di bedakan mulai dari jenis temanya dan juga methode penyampaiannya. Karena mereka yang berada pada level ini sudah sama-sama memahami MCUC dan memiliki komitmen dakwah yang cukup, maka akan di berikan pada mereka tema-tema tentang dakwah, bagaimana cara berdakwah yang benar yang lembut, bukan pada cara-cara dakwah yang ekstrem. Kemudian apabila mereka menjadi seorang mentor maka juga di berikan pemahaman dan pelatihan bagaimana melakukan pembinaan yang tidak terlalu santai tapi juga tidak terlalu keras pada menteenya.

d. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan SDM di MCUC

1) Tujuan Umum

Berdasarkan dari tujuan umum departemen PPSDM tujuan pelatihan dan pengembangan SDM MCUC adalah terbentuknya kader kepengurusan MCUC

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 berkualitas. Membentuk kader yang memiliki kemampuan *softskill* dan *hardskill*.[35]

2) Tujuan Khusus

a) Membangun Ukhuwah Islamiyah

b) Memperkenalkan secara mendalam tentang keorganisasian MCUC

c) Menyaring calon pengurus memasuki tahap selanjutnya yaitu Maganger

d) Meningkatkan iman dan taqwa kepada Allah SWT

e) Terciptanya Orientasi atau pemahaman Islam kepada Mahasiswa Islam dan membentuk Persaudaraan (Ukhuwah) antar pengurus dan MABA

f) Menjadi mahasiswa yang lebih produktif dan berkomitmen untuk berprestasi

g) Menambah pengetahuan peserta tentang materi keorganisasian dan keislaman.

h) Melatih keterampilan atau *softskill* peserta.

i) Meningkatkan semangat peserta.

j) Melatih kepedulian dan jiwa sosial terhadap sesama saudara.

k) Terbangunnya kembali kedekatan antar anggota muslim community.

l) Konsolidasi pengurus maupun internal BPH.

m) Adanya peningkatan semangat berbenah diri

[35] Proposal Supercamp ke 3

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

n) *Upgrading* anggota *Moslem Community*.

o) Motivasi untuk menjadi mahasiswa yang berprestasi secara akademik maupun non akademik

p) Konsolidasi tiap departemen/bidang

e. Metode Pelatihan

Pada bagian ini akan di bahas metode pelatihan yang di gunakan dalam pelatihan dan pengembangan SDM dalam Supercamp MCUC. Hamalik, (2000:20-22) menamakan metode atau format pelatihan dengan model pelatihan. Masing-masing model pelatihan memiliki tujuan dan prosedur penyelenggaraan yang berbeda-beda.[36]

Berdasarkan data dari hasil wawancara dan juga dokumentasi kegiatan Supercamp selama proses penelitian, penulis menemukan beberapa methode atau model pelatihan yang di laksanakan selama proses pelatihan dan pengembangan SDM Supercamp MCUC yang berlangsung selama 2 hari tersebut. Beberapa model pelatihan dan methode pelatihan yang di laksanakan antara lain: *Pertama*, Ceramah. *Kedua*, Study kasus. *Ketiga*, Permainan peran. *Keempat*, Permainan Bisnis.

1) Metode Ceramah

Ceramah atau menurut Lulewicz di sebut dengan *Lecturer*¸ jika dalam prosesnya kemudian diikuti dengan diskusi kelompok, maka disebut *Lecture-discussions*. *Lectures* dilaksanakan dengan menyampaikan materi melalui presentasi oral secara terencana dan hati-hati. Metode ini tidak banyak

[36] Santoso.., *Manajemen Relawan Model Pendidikan dan Pelatihan Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial.* (Bandung: UNPAD Press, 2015), 80.

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

menyertakan partisioasi audiends. Sementara pada *Lecture-discussion*, penyampaian materi meskipun sama-sama melalui presentasi oral secara terencana dan hati-hati, namun sebelum sesi tersebut berakhir akan ada diskusi kelompok. Pada tahan tersebut, pelatih mengarahkan tetapi tidak mengendalikan audiens. Dalam sesi akhir selanjutnya di desain untuk memberikan pelatih kesempatan memberikan penekanan poin kunci pembicaraan.[37]

Selama 2 hari pelaksanaan pelatihan Supercamp, terdapat beberapa sesi kegiatan yang berisi kegiatan ceramah dan diskusi. Pada hari pertama pelaksanaan pelatihan, terdapat 2 sessi kegiatan ceramah, sementara pada hari kedua pelaksanaan pelatihan hanya ada satu sessi kegiatan ceramah.[38] Dalam tiga sessi ceramah tersebut di sampaikan tema-tema atau materi pelatihan. Materi-materi cerama yang disampaikan selama proses pelatihan Supercamp meliputi materi dengan tema perkenalan dengan MCUC, materi keorganisasian dan leadership serta materi keislaman. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh ketua MCUC dalam wawancara yang penulis lakukan, seperti berikut ini:

> "Pertama Leadership, Yang Kedua Apa itu Islam secara luas, islam kalo di bahas secara keilmuan itu seperti apa,Yang Ketiga tentang Organisasi"
> "....di supercamp ini nantinya dikumpulkan semua anak-anak mahasiswa baru tanpa kepengurusan, di situ nanti mereka akan mengetahui MCUC itu seperti apa, acara-acaranya seperti apa, dan bounding kekeluargaannya seperti apa di situ baru open recruitmen dengan tujuan mereka udah nyaman duluan kalo udah nyaman, oh ok aku mau daftar. Nah targetnya seperti itu."

---

[37] Santoso.., *Manajemen Relawan Model Pendidikan dan Pelatihan Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial*. (Bandung: UNPAD Press, 2015), 84.
[38] LPJ Supercamp #3

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 biar anak-anak yang bener-bener mau ikut ini meraka merasakan dunia luar juga (alam) agar mereka bisa kerasa di luar perkotaan”[39]

Dari pernyataan diatas, Bagus juga menambahkan bahwa selain tema leadership, keislaman dan juga tentang organisasi dalam Supercamp, yang penting adalah penyampaian tentang MCUC. Visi misi MCUC, program-program kerja yang ada di MCUC, serta bagaimana ikatan kekeluaragaan yang terjalin diantara para angota.

2) Methode Study Kasus

Ciri-ciri pelaksanaan methode Study Kasus: (1) Melibatkan media baik rekayasa maupun sesungguhnya sebagai bahan yang di berikan pada *trainee*, (2) Bahan yang di berikan mengandung informasi sekaligus persoalan yang perlu di pahami dan di jawab oleh *trainee* . (3) Pihak pelatih memastikan adanya ketersediaan bahan atau informasi yang menjadi pijakan *trainee* dalam menjawab persoalan. (4) Pihak pelatih berperan sebagai fasilitator.

Selain kegiatan ceramah proses pemberian pembekalan dalam Supercamp juga menggunakan methode study kasus. Metode ini di gunakan saat penyampaian materi dengan tema keorganisasian. Dalam penyampaian tentang keorganisasian akan dilanjutkan secara spesifik pada pengenalan MCUC beserta dinamika dala menjalankan MCUC. Sehingga harapannyanya peserta latihan dan pengembangan ini bisa mengetahui lebih dalam tentang MCUC dan dinamika-dinamika saat menjalankannya kelak. Kemudian untuk lebih mengasah sikap mereka dalam berorganisasi, mereka akan di berikan situasi-situasi riel yang di

[39] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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

kemas dalam suatu soal cerita atau studi kasus. Setiap peserta diminta untuk memberikan respon terkait kasus yang di berikan, menanyakan bagaimana sikap atau tindakan mereka jika berada dalam situasi sesuai kasus yang diberikan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh ketua MCUC saat wawancara.

> "Yang Kedua adalah Organisasi, organisasi ini nantinya Fokusnya adalah kearah dinamika dalam organisasi MCUC itu seperti apa. Nah biasanya akan di kasih studi kasus kalo gini kamu gimana"[40]

3) Permainan Peran

Ciri-ciri pelaksanaan methode permainan peran: (1) Melibatkan persoalan yang memungkinkan di hadapi dalam pekerjaan *trainee*. (2) *Trainee* di minta memberikan respon atas persoalan dalam peran yang dijalani. Menanggapi persoalan dalam peran yang dimiliki

> ISQ "masalah spiritual, di bangun dari intrinsik, motivasinya ada. Ada juga muhasabah. tidak Cuma ceramah, ada Game, ice breaking, Game pun Banyak, Game yang bermakna" " game team work.
> "Game tentang ekonomi" Nah nanti mahasiswa di kumpulkan dalam beberapa tema, uang ini di kelola, yang paling banyak dapat uang adalah yang menang dengan syarat,ga ada perjudian, ga ada bunga. Ada jebakan game gembling. Ada proses penyucian dengan sodakoh. " game nabi palsu game yang bisa selesei jika bisa menemukan nabi palsu (Ketua) sudah menyelesaikan semua game, jika belum selesei tapi langsung menemu nabi palsu tidak bisa."[41]

4) Permainan Bisnis

Ciri-ciri pelaksanaan methode permainan bisnis: (1) Menggunakan profil 2 atau lebih perusahaan yang diposisikan sedang bersaing. (2) *Traine* menempati

---

[40] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018.
[41] 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

peran-peran tertentu dari perusahaan –perusahaan tersebut. (3) Adanya situasi-situasi yang telah di siapkan sebagai stimulus kepada *trainee*. (4) Para *trainee* membuat keputusan-keputusan sebagai respon dalam menghadapi situasi tertentu. (5) Keputusan-keputusan yang telah diambil akan di simulasikan dan akan menggambarkan perngaruhnya terhadap perusahaan lain. (6) *Trainee* tidak menerima sanksi maupun reward atas keputusan yang mereka buat.

Relly game jenis permainan yang dilaksanakan menggunakan tema permainan ekonomi. Penetapan permainan ini di latarbelakangi sebagaimana Adam menyampaikan bahwa ini memang untuk menarik perhatian minat audience. Mereka yang berkuliah di UC tidak sebagaimana di Universitas lain yang mahasiswa muslimnya mayoritas.

f. Waktu pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC

Mentoring ini berkelanjutan

Sementara MCUC ini diadakan setahun sekali untuk calon pengurus Baru

> " Adalagi PPSDM ini juga berfungsi untuk menyaring pengurus yaitu Supercamp, biasanya kita adakan di luar kota di tempat yang dekat dengan alam bisa di tretes, pandaan kaya diklat. Jadi dari MABA, MAGANGER, PENGURUS. Di supercamp ini orang-orang yang udah ikut Supercamp biasanya akan ikut Maganger, karena udah tau MCUC seperti ini, cara mainnya seperti apa dan kakak kakaknya seperti ini di bina pelan-pelan di supercamp dan juga mentoring gabungan. Supercamp di laksanakan 1-2 hari atau paling banyak 2-3 hari." [42]

> ".....Semua program di PPSDM ini ada kelanjutan. Tetapi juga ada eventual. MAC terbuka untuk semua mahasiswa. PPSDM juga ada lagi yang rutin mentoring, mentoring berjalan terus."[43]

[42] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[43] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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

> "Fokus softskill tergantung dari mentor masing-masing. Mentor memiliki visi ini Mentee saya bakal jadi apa, keuntungan mentoring dengan saya itu apa. Contoh, Saya memiliki soft skill di publik speaking, nah jadi Mentee saya saya ajak di publik speaking juga, suruh ngomong di depan saya koreksi na gitu terus, nah itu salah satu contoh. Tapi mayoritas itu lebih ke arah pengawasan. Pengawasan jadi gimana caranya kamu hidup di UC. Hidup di UC ini ga bisa sembarangan, hati-hati. Nah di situ selaku mentor mentor itu membimbing terus membina terus jadi teman curhat.."[44]

> " ...sampai lulus. Jika mentornya tamat ada dua kemungkinan jika Mentor surabaya, masih lanjut. Jika mentornya di luar kota surabaya entah keluar negeri maka mentornya akan dialihkan ke mentor lain. Nah nanti Menteenya juga bisa jadi mentor juga."[45]

g. Sarana prasarana

Untuk mendukung efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM, MCUC menggunakan sarana prasarana sesuai dengan jenis kegiatan pelatihannya. Jenis pelatihan dan pengembangan SDM MCUC beberapa diantaranya adalah kegiatan-kegiatan penyampaian materi secara ceramah, diskusi forum. Beberapa diantaranya jenis kegiatannya adalah outbond dan sebagian lagi dalam pelaksanaan mentoring mereka mengajak mentee mereka untuk nongkrong atau bersama-sama ke suatu tempat (rihlah). Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh ketua MCUC bahwa:

Beberapa sarana dan prasarana yang di gunakan dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM MCUC diantaranya adalah perangkat presentasi seperti: Laptop, Proyektor/LCD, layar proyektor, Mic dan speaker/toa.

---

[44] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[45] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.

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

> "Kalo penyampaiannya teknisnya seperti biasa dengan slide. Kalo forum kita usahakan aktif, sambil praktek dikit biar ga ngantuk lah. Jadi komunikasi pembicara sama forum itu hidup"[46]

2. Analisis Latar Belakang pengadaan Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC

Bagian ini akan mendalami terkait hal-hal apa saja yang melatarbelakangi atau mendorong MCUC mengadakan progam-program pelatihan dan pengembangan SDM. Berdasarkan hal-hal yang melandasi program pelatihan yang efektif menurut Lulewicz[47] terdapat 3 hal yang setidaknya perlu di pertimbangkan oleh setiap organisasi yang hendak menyusun suatu program pelatihan. 3 hal tersebut yaitu: pertama, Identifikasi kebutuhan pengetahuan pekerjaan apa yang dibutuhkan oleh organisasi. Kedua, kebutuhan keterampilan apa yang akan dikembangkan. Dan ketiga motivasi relawan seperti apa yang akan dikembangkan atau di bangun.

a. Kebutuhan pengetahuan pekerjaan

1) MABA membutuhkan pengetahuan akan kondisi lingkungan UC

Setiap tahunnya, MCUC berharap dapat merekrut SDM-SDM baru yang bisa bergabung dengan MCUC. Mahasiswa Baru menjadi sasaran utama perekrutan MCUC. Hal ini di tetapkan sebab pada Mahasiswa Baru Beban perkuliahan tidak seberat mahasiswa angkatan 3 keatas. Dengan beban perkuliahan yang masih tidak begitu berat, akan menjadi satu peluang seorang mahasiswa bisa menjalankan aktifitas lain selain kuliah saja. Dalam hal ini adalah

[46] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018
[47] Ibid,..hal 58-59.

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

bergabung dalam keorganisasian kampus, khususnya dalam hal ini adalah MCUC. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Inarta Bagus bahwa mahasiswa baru cenderung lebih mudah untuk di rekrut dalam kegiatan kampus.[48]

Implikasi dari input SDM MCUC adalah MABA, salah satunya adalah MABA masih dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kampusnya. Kegagalan seorang Mahasiswa dalam mengenal lingkungan kampusnya akan mempengaruhi proses dia dalam menjalani kehidupan di UC secara keseluruhan. Karenanya MCUC melihat bahwa kebutuhan pengetahuan yang di butuhkan oleh SDM MCUC yang MABA adalah pengetahuan akan lingkungan hidup UC itu sendiri. Bagaimana kehidupan di UC mulai dari pergaulannya, sistem pendidikannya, bagaimana bisa berprestasi di UC dan sebagainya. Hal itu telah di ungkapkan oleh ketua MCUC 2017-2018.

> "Fokus softskill tergantung dari mentor masing-masing. Mentor memiliki visi ini mentee saya bakal jadi apa, keuntungan mentoring dengan saya itu apa. Contoh, Saya memiliki soft skill di publik speaking, nah jadi mentee saya saya ajak di publik speaking juga, suruh ngomong di depan saya koreksi na gitu terus, nah itu salah satu contoh. Tapi mayoritas itu lebih ke arah pengawasan. Pengawasan jadi gimana caranya kamu hidup di UC. Hidup di UC ini ga bisa sembarangan, hati-hati. Nah di situ selaku mentor mentor itu membimbing terus membina terus jadi teman curhat.."[49]

Kebutuhan pengetahuan akan lingkungan UC menjadi hal yang di pertimbangkan. Bahwa MCUC memandang perlunya seorang MABA bisa memahami lingkungan UC dengan baik untuk menghindari hal-hal yang tidak diharapkan. Tidak bisa sembarangan hidup di lingkungan UC, artinya setiap MABA sesungguhnya memiliki tujuan-tujuan dalam menempuh perkuliahan di

---

[48] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 2 Februari 2018.
[49] Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018.

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

UC, akan tetapi untuk mencapai tujuan tersebut mereka tidak bisa sembarangan. Dalam keadaan seperti itu, maka kebutuhan untuk mengetahui lingkungan UC dengan tepat akan membantu mereka dalam mencapai tujuan mereka di UC.

2) Pengetahuan akan keorganisasian MCUC

Sebagai sumber daya manusia yang diharapkan kelak menjadi penerus dalam menjalankan MCUC tentu saja mereka perlu untuk memahami MCUC secara keorganisasian. Untuk bisa menjalankan perannya dengan baik maka tentu saja mereka terlebih perlu tentang apa saja yang bisa mereka lakukan di MCUC, bagaimana melakukannya, bagaimana pula orang-orang yang terlebih dahulu di MCUC, apakah mereka akan sesuai dengan kondisi mereka dan sebagainya. Pertanyaan-pertanyaan tersebut tentu akan muncul pada benak Maba di MCUC. Hal ini sebagaimana di jelaskan oleh Inarta dalam menjelaskan latar belakang salah satu kegiatan di program pelatihan dan pengembangan SDM MCUC.

> “ di supercamp ini nantinya dikumpulkan semua anak-anak mahasiswa baru tanpa kepengurusan, di situ nanti mereka akan mengetahui MCUC itu seperti apa, acara-acaranya seperti apa, dan bounding kekeluargaannya seperti apa di situ baru open recruitmen dengan tujuan mereka udah nyaman duluan kalo udah nyaman, oh ok aku mau daftar. Nah targetnya seperti itu. “....“Dan biar anak-anak yang bener-bener mau ikut ini meraka merasakan dunia luar juga (alam) agar mereka bisa kerasa di luar perkotaan”

3) Pengetahuan akan keislaman

MCUC merupakan UKM-KI yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa Kerohanian Islam, dengan program-program yang kental akan nilai-nilai Islam, seperti pada departemen keputrian dan juga Syiar dan Khidami. Departemen Keputrian Merupakan departemen yang memberikan wadah kegiatan bagi mahasiswi

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

muslim di Universitas Ciputra sekitar masalah-masalah yang berhubungan khusus untuk mahasiswi muslimah. Selain itu departemen ini juga bertanggung jawab penuh perihal kemuslimahan secara keseluruhan di Universitas Ciputra. Beberapa program dari departemen keputrian ini adalah: Creative Muslimah Club, Kajian Keputrian, Hijrah Festival, Kajian Online. Sementara Departemen Syiar dan Khidami (SDK) merupakan departemen yang bertanggung jawab penuh dalam mensyiarkan dakwah islam dan melayani umat muslim di area Universitas Ciputra, bukan hanya di kalangan mahasiswa MCUC saja. Selain itu Departemen ini juga bertanggung jawab untuk menjaga dan menghidupkan Musholla di Universitas Ciputra. Beberapa program dari departemen ini diantaranya adalah: Perawatan Mushola, Kajian Senin, Sholat Jumat, Semarak Ramadhan Ciputra, Idul Adha, dan Mabit.

Dari tanggung jawab yang akan di emban oleh pengurus MCUC diatas, dapat di pahami ada beberapa hal yang mendasari mengapa SDM MCUC membutuhkan pengetahuan akan keislaman. Hal-hal tersebut diantaranya:

a) Sebagai wadah mahasiswa muslimah dan juga muslimah secara keseluruhan di UC maka SDM MCUC di tuntut mampu memberikan pemecahan atas masalah-masalah yang berhubungan tentang kemuslimahan. Pengetahuan akan masalah-masalah kemuslimahan itu seperti apa saja, serta bagaimana landasan Islam yang di gunakan untuk memcahkan masalah-masalah kemuslimahan yang sedang dihadapi.
b) Tugas mensyiarkan dakwah Islam dan melayani umat muslim di area UC akan menuntut SDM MCUC mampu memberikan materi-materi dakwah 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

sesuai dengan muslim di UC. Karenanya pengetahuan seputar bagaimana dakwah yang benar dan baik menjadi kebutuhan setiap SDM yang terlibat di MCUC.

Dua tugas utama yang berhubungan langsung dengan kegiatan pelayanan keagamaan diatas menjadi alasan mengapa setiap SDM di MCUC membutuhkan pengetahuan akan keislaman. Terlebih menghadapi kondisi di UC dimana Islam sebagai minoritas tentu menambah tingkat kebutuhan bagi setiap SDM untuk semakin mendapatkan pengetahuan akan Islam secara tepat.

> "Bagaimana menjadi Pemuda yang Islami. Pemuda yang Islami namun tetap gaul. Jangan sampai, atau bedain Islami sama gaul. Jika begitu kan anak-anak muda ga tertarik. Pemuda yang Islami masa kini yang masih tetap gaul dan terbuka.
> Kalo saya bilang mungkin itu sudah menyesuaikan sama pasar sumber daya yang ada di kampus berbeda dengan kampus lain notabennya mayoritas muslim, menyampaikan materi dengan cara yang berbeda. Beda dengan kampus dengan mayoritas muslim. Meraka ga merasa ini materi yang formal sekali"[50]

4) Kebutuhan keterampilan

Tidak ada keterampilan khusus, keterampilan disini lebih pada kemampuan softskill. Dengan memahami peran dan kontribusi yang ada pada departemen-departemen MCUC, dapat dianalisis beberapa kebutuhan keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang anggota hingga pengurus MCUC. Keterampilan utama yang perlu dimiliki oleh seorang MCUC diantaranya adalah:

[50] Adam, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018

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) Komunikasi publik, sebagai dasar dalam menjalankan kegiatan-kegiatan maupun event besar. Kemampuan dalam memimpin rapat dengan SDM, kemampuan komunikasi dalam melakukan koordinasi dengan departemen-departemen yang ada dan sebagainya.
b) Komunikasi dakwah, sebagai dasar dalam menjalankan program syiar Islam di lingkungan kampus Universitas Ciputra. Kegiatan utama MCUC adalah dakwah di lingkungan kampus. Tentu saja kemampuan komunikasi dalam menyampaikan materi-materi dakwah menjadi kebutuhan utama bagi anggota-anggota MCUC pada umumnya dan khususnya pada mereka yang berada pada departemen Syiar dan Khidami.
c) Kemampuan membangun hubungan interpersonal. Sebagai seorang mentor, orang yang akan membimbing dan mengarahkan menteenya, maka seorang anggota MCUC yang nantinya menjadi seorang mentor bagi para mahasiswa baru maka sangat memerlukan keterampilan dalam membangun hubungan interpersonal yang bagus.

5) Motivasi SDM yang akan dikembangkan

Dalam dunia manajerial motivasi SDM memiliki peranan yang sangat penting disamping kemampuan atau keterampilan yang dimiliki SDM. Motivasi, kemampuan, dan kinerja (Gray, dkk., 1984:73-74) digambarkan sebagai variabel-variabel yang memiliki hubungan bahwa kinerja merupakan hasil dari beberapa faktor, diantaranya dua variabel yang penting adalah motivasi dan kemampuan.[51]

[51] J. Winardi. MOTIVASI PEMOTIVASIAN DALAM MANAJEMEN. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004). 62,

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 MCUC juga mempertimbangkan variabel motivasi SDM yaitu anggota maupun pengurus MCUC. Untuk bisa menjalankan MCUC dan mencapai visi-misi yang telah dicanangkan tentu setiap individu harus menghasilkan kinerja yang tepat sesuai dengan peran masing-masing baik sebagai pengurus maupun anggota. Dalam menetapkan motivasi apa yang perlu di kembangkan, MCUC memahami terlebih dahulu selama ini masalah-masalah motivasi yang dimiliki oleh SDM-SDM MCUC. Penulis mendapatkan beberapa data yang menggambarkan masalah-masalah motivasi SDM di MCUC yang selanjutnya hal ini menjadi salah satu pertimbangan MCUC menyusun program pelatihan dan pengembangan SDM nya.

Motivasi awal untuk ikut MCUC besar, akan tetapi selanjutnya terpengaruh oleh lingkungan kampus yang membuat motivasinya menurun dalam menjalani kegiatan di MCUC. Karena sedari awal motivasinya coba-coba

a) Dorongan untuk berbenah diri dan belajar islam
b) Dorongan untuk perduli terhadap lingkungan sosial
c) Dorongan untuk mau berprestasi akademik dan non akademik
d) Dorongan untuk mengembangkan kemampuan soft skill diri

> "Kalo kenapa ada super camp sebenarnya kita pingin mempererat ukhuwah, ukhuwah itu tali persaudaraan lah dan terkhususnya untuk pengurus baru. Jadi kita ada open rekrutmen awal dari semester genap. Jadi setelah kita mendapatkan anak dari rekrutmen kita latih di supercamp . tujuan utamanya kita pererat tali ukhuwahnya dulu" jadi kita ga langsung kerja, ga langsung turun di departemennya masing-masing.

> "selama ini timing supercamp ini kurang tepat karena ndag pas setelah open rekrutmen malah sebelumnya. Sebenarnya juga bisa untuk tetapi kalo

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

setelahnya bisa lebih fokus ke pengurus. Selama ini Mereka ini belum terikat dalam sebuah kepengurusan

"Mungkin itu untuk menarik minat ,MCUC itu seperti ini sehingga mereka tertarik dan mendaftar ke rekrutmen pengurus (penempatan)"

" Jadi dimulai dari mahasiswa baru yang gimana caranya mahasiswa baru ini memang harus di eratkan dalam kekeluargaan entah siapapun itu. Soalnya kita ini ga terbatas antara pengurus sama non pengurus. Usahakan tidak ada gap diantara pengurus dan non pengurus. Nah mangkanya itu diadakan supercamp"

" di supercamp ini nantinya dikumpulkan semua anak-anak mahasiswa baru tanpa kepengurusan, di situ nanti mereka akan mengetahui MCUC itu seperti apa, acara-acaranya seperti apa, dan bounding kekeluargaannya seperti apa di situ baru open recruitmen dengan tujuan mereka udah nyaman duluan kalo udah nyaman, oh ok aku mau daftar. Nah targetnya seperti itu. "

" Dan biar anak-anak yang bener-bener mau ikut ini meraka merasakan dunia luar juga (alam) agar mereka bisa kerasa di luar perkotaan"

"Dulu di buat nyaman duluan, baru recruitmen. Sehingga yang tertarik itu sudah paham dan nyaman dan bounding kekeluargaan lebih dulu" (Inarta Bagus, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018)

3. Analisis faktor-faktor pendukung dan penghambat pelatihan SDM di UKM MCUC

Selama ini penyelenggaraan pelatihan SDM MCUC dapat dilaksanakan tidak lepas dari berbagai faktor-faktor terkait yang berpengaruh. Berikut factor-faktor yang mendukung maupun yang menghambat pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC:

a. Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC

1) Alumni-alumni yang masih memiliki keterikatan dengan MCUC. Mereka memberikan dukungan dengan bentuk saran-saran bahkan menjadi tenaga

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

pelatih atau fasilitator dalam pelatihan dan pengembangan MCUC bahkan menjadi salah satu sumber pendanaan kegiatan pelatihan di MCUC.

> "Kita punya sinergi dengan FSLDK mereka banyak sumber daya alumni yang dulu jadi ketua juga beberapa berkompeten dalam komunikasi menyampaikan leadership. Ada relawan yang mau membantu...tetapi tidak terikat dan juga sama Mentor MCUC yang masih terikat ada ikatan pertemanan juga. Kalo penyampaiannya teknisnya seperti biasa dengan slide. Kalo forum kita usahakan aktif, sambil praktek dikit biar ga ngantuk lah. Jadi komunikasi pembicara sama forum itu hidup." (Adam, Mei 2018) [52]

2) Ustadz dan Ustadzah yang bersedia mendukung pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC. Dengan adanya peran serta ustadz dan ustadzah dalam pelatihan dan pengembangan SDM MCUC kebutuhan akan nilai-nilai keislaman bagi calon pengurus maupun pengurus dapat di penuhi.

> ".....Kalo dari tahun kemaren kita meminta bantuan dari ketua komunitas muslim dari UKM, atau dari PKS, yang sifatnya perseorangan, sebagai pembicara. Meminta bantuan dari Ustad untuk mengisi yang memang tinggalnya dekat daerah sana, kalo memakai sebuah lembaga itu tidak.[53]

3) Para pengurus yang memiliki komitmen berdakwah di kampus memiliki dorongan yang sangat tinggi sehingga mampu tetap berkreatifitas menyusun dan menjalankan pelatihan bagi peserta, meskipun sebagai sesama mahasiswa sama-sama memiliki tugas –tugas kuliah yang harus dikerjakan dan juga lingkungan pergaulan dan pertemanan yang tetap mereka butuhkan.

b. Faktor Penghambat Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC

Selain adanya factor-faktor yang mendukung pelatihan dan pengembanga SDM di MCUC yang telah disebutkan diatas, juga terdapat beberapa factor-faktor

[52] Ibid.,
[53] Adam, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018

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 menghambat pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC. Sebagaimana uraian Veitzhel Rivai terkait faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan dan pengembangan SDM. Menurutnya terdapat enam factor yang perlu di pertimbangkan dalam pelatihan dan pengembangan SDM yaitu 1) Materi yang di butuhkan; (2) Metode yang digunakan; (3) Kemampuan Instruktur Instruktur; (4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran; (5) Peserta Pelatihan; (6) Evaluasi Pelatihan. Selama menjalankan program-program pelatihan MCUC peserta pelatihan dalam hal ini adalah tipe peserta dan jenis materi apa yang akan di ajarkan menjadi satu point yang tidak bisa diabaikan.

Dalam konteks keorganisasian MCUS factor tersebut berkenaan dengan karakter peserta pelatihan yaitu mahasiswa muslim UC secara umum khususnya yang telah mengikatkan diri dalam kegiatan MCUC. Sementara terkait jenis pekerjaan yang akan dilatihkan adalah hasil atu *outcome* yang di harapkan dari pelatihan dan pengembangan SDM MCUC. *Outcome* pelatihan yang diadakan MCUC dapat di pahami dari rumusan tujuan-tujuan pelatihan yang di laksanakan.

Secara umum calon pengurus MCUC yang merupakan MABA di UC memiliki beberapa karakter perlu di pertimbangkan dalam menyusun dan menjalankan pelatihan dan pengembangan terhadap mereka.

Diantara karakter maba atau bahkan mahasiswa muslim di ciputra adalah sebagai berikut:

1) Tidak suka dengan pembahasan yang serius, masih ingin bermain-main atau senang-senang dalam menjalankan suatu kegiatan di luar kuliah mereka.

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) Tidak ingin terikat dalam suatu keorganisasian, mereka masih ingin bebas dan tidak memiliki tanggung jawab lebih dalam suatu kegiatan yang mereka pilih.

Dengan karakter yang di jelaskan diatas, telah menjadi landasan dalam menyusun methode dan cara-cara penyampaian pelatihan yang sesuai.

> "Minat peserta (pasar) yang rendah terhadap keagamaan, produknya belum tepat sebab selama ini masih berdasarkan asumsi sehingga tidak mengetahui kebutuhan masing-masing
>
> anak-anak sini sukanya bisnis, sehingga kedepan harapannya bisa mewadai kebutuhan anak-anak UC ini"[54]

[54] Adam, *wawancara*, Kampus UC, 31 Mei 2018

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. Kesimpulan

Dari data dan analisis maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Model Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC Surabaya

Model pelatihan dan pengembangan SDM yang di gunakan oleh MCUC Surabaya adalah model klasik, pelatihan di laksanakan dengan menyesuaikan kebutuhan kegiatan keagamaan yang dirasakan peserta pelatihan dengan tema-tema yang telah dimiliki dan di tetapkan oleh MCUC untuk di berikan. Pelatihan tersebut di lakukan melalui dua tahapan yaitu tahap pertma dengan memberikan orientasi dan tahap selanjutnya melalui mentoring. Tahap orientasi di berikan kepada mahasiswa baru yang merupakan calon pengurus MCUC. Tahap mentoring di berikan kepada seluruh lapisan pengurus MCUC. Orientasi dilaksanakan secara berkala sementara mentoring dilaksanakan secara rutin dan terus menerus dari pengurus tingkat paling bawah hingga pengurus tingkat paling atas. Methode-methode yang di gunakan selama pelatihan adalah methode ceramah, studi kasus, permainan peran dan permainan Bisnis.

2. Latar Belakang Pelatihan dan Pengembangan SDM MCUC Surabaya

Latar belakang MCUC Surabaya menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan SDM ada tiga hal yaitu:

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. Mahasiswa muslim UC Surabaya menginginkan menjadi pribadi muslim yang lebih baik di tengah lingkungan kampus dengan kondisi Islam minoritas.
b. Mahasiswa muslim UC Surabaya membutuhan informasi secara cepat dan tepat agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kampus yang baru bagi mereka.
c. Mahasiswa muslim UC Surabaya membutuhan keterampilan keorganisasian untuk menunjang kinerja mereka selama bergabung di MCUC Surabaya, seperti keterampilan komunikasi public, dan komunikasi dakwah.

3. Faktor pendukung dan penghambat di MCUC

Faktor pendukung maupun penghambat pelatihan dan pengembangan SDM MCUC Surabaya Sebagai berikut:

a. Faktor pendukung pelatihan dan pengembangan SDM MCUC Surabaya yang penulis temukan yaitu adanya komitmen dari pengurus MCUC Surabaya dalam mengamalkan dakwah kampus di UC Surabaya secara kreatif dan konsisten. Komitmen pengurus MCUC telah mendapatkan dukungan dari beberapa pihak, diantaranya dari alumni-alumni MCUC Surabaya yang mendukung dengan senantiasa memberikan saran yang membangun dan terlibat langsung dalam pelatihan MCUC Surabaya. Selain para alumni MCUC Surabaya pihak lain yang mendukung adalah dari para Ustadz dan Ustadzah

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 bersedia turut andil dalam menyampaikan materi-materi ke Islaman.

b. faktor yang menghambat pelatihan dan pengembangan SDM MCUC Surabaya adalah pengurus MCUC Surabaya masih kesulitan dalam melakukan pendataan secara integral dan bukan sekedar asumsi terkait karakter setiap maba secara khusus yang bisa di jadikan sebagai pijakan dalam menyusun pelatihan baik dari segi materi maupun metode yang tepat sasaran sehingga pelatihan berjalan secara efektif efisien. Selama ini, pemahaman karakter Maba di dapatkan dari asumsi atau anggapan secara umum dari pengurus yang menyimpulkan bahwa secara umum maba memiliki karakter tidak suka dengan pembahasan materi yang serius, masih ingin bermain-main atau senang-senang dalam menjalankan suatu kegiatan kampus. Dan tidak ingin terikat dalam suatu keorganisasian, mereka masih ingin bebas dan tidak terbatasi dalam suatu kegiatan yang mereka pilih.

B. Implikasi Teoritik

Dari hasil penelitian ini yaitu tentang model pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh MCUC Surabaya menunjukan bahwa teori-teori pelatihan dan pengembangan SDM yang secara kecenderungan di terapkan oleh perusahaan profit terhadap karyawannya, ternyata bisa di terapkan pada organisasi sosial, spesifiknya organisasi

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

dakwah kampus. Dengan demikian, diharapkan dari hasil temuan ini akan ada pengembangan lanjutan terkait penerapan teori-teori pelatihan dan pengembangan SDM pada organisasi dakwah kampus khususnya dan organisasi dakwah pada umumnya dalam mengoptimalkan usaha perjuangan misi dakwah islamiyah.

C. Keterbatasan Studi

MCUC Surabaya telah berdiri lima tahun yang lalu di kampus UC Surabaya. Sebagai organisasi dakwah kampus yang relatif baru, sangat di wajari masih dalam penataan sistem manajemen, khususnya dalam bidang SDM. Menurut ketua MCUC Surabaya periode 2017-2018 dari beberapa rencana pelatihan dan pengembangan SDM MCUC Surabaya saat ini masih beberapa saja yang berjalan dari yang sudah direncanakan. Ketua MCUC Surabaya periode 2018-2019 telah memiliki beberapa alternatif pengembangan sistem pelatihan dan pengembangan SDM di MCUC Surabaya sebagai upaya mengembangkan pelatihan dan pengembangan SDM dari yang selama ini telah dilaksanakan.

Karena adanya keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga dan sumber daya lainnya, peneliti belum bisa mengeksplor lebih dalam akan masalah-masalah lainya yang memungkinkan di perlukannya model pelatihan lain yang bisa di terapkan di MCUC Surabaya. Atau melakukan penerapan suatu model pelatihan tertentu dalam beberapa periode di MCUC Surabaya sehingga nantinya bisa di dapatkan penemuan baru

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

tentang teori-teori pelatihan untuk organisasi sosial, khususnya organisasi dakwah kampus.

D. Rekomendasi

Berdasarkan faktor yang menghambat MCUC Surabaya dalam menjalankan model pelatihan dan pengembangan SDM yaitu peserta dari pelatihan ini tidak suka dengan cara-cara pembahasan yang terkesan formal tetapi lebih suka dengan konsep permainannya yang lebih banyak. Hal ini menjadi hambatan dikarenakan beban pelatihan yang harus disampaikan bisa saja tereduksi apabila dalam pelaksanaannya justru lebih banyak permainannya. Sehingga yang perlu di lakukan tentu bagaimana merumuskan variasi methode-methode pelatihan yang bisa tetap bisa mewadahi antara kebutuhan peserta dan juga tujuan pelatihan dan pengembangan SDM nya.

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 KEPUSTAKAAN

Affandy, Shofyan, *Manajemen Organisasi Dakwah berbasis Talent Management*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2013.

Aqmalia, Diana, "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan penjualan dan kompetensi relasional untuk meningkatkan kinerja tenaga penjualan (studi kasus pada tenaga penjualan asuransi bumi asih jaya di Jawa Tengah)" (Tesis_ Program studi Magister Manajemen UNDIP Semarang 2007).

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Big Brothers, Big Sisters, "Mentoring Models Thats Work" dalam http://hs.sbcounty.gov/CN/SiteAssets/Pages/Conference/F-1__Mentoring Models that Work.pdf

Dessler, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia, terj. Diana Angelica.* Jakarta: Salemba Empat, 2015.

Fatah (al), Inshani. *Rekonstruksi Gerakan Mahasiswa & Dakwah Kampus.* Jakarta: Polymath Publishing, 2017.

Fitriyah, Nurul, "Deskripsi tahapan komunikasi pemasaran terintegrasi kegiatan supercamp #2 oleh *moslem community universitas ciputra* (mcuc) tahun 2016", (Skripsi—STID AL HADID Surabaya, 2016).

Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi OFFSET, 2003.

Handoko, T. Hani, *Manajemen personlia dan sumber daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yoyakarta, 2001

Creswell, John W, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset, memilih diantara lima pendekatan, terj. Ahmad Lintang Lazuardi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Kasper, Michael, "Information Packet: Mentoring, National Resource Center For Foster Care & Permanency Planning". (New York: 2002).

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

Kayo, Khatib Pahlawan, *Manajemen Dakwah: Dari dakwah Konvensional Menuju Dakwah Kontemporer,* Jakarta: Amzah, 2007.

Kamil, Mustofa, "Model-Model Pelatihan"dalam Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2003 http://www.academia.edu.6077358 di akses pada tanggal 14 November 2018.

Kristina, Anita, "Model Training Needs Analysis" *Jurnal Pamator* , Vol 6 No. 1, April 2013.

Martoredjo, Nikodemus Thomas, "Peran Dimensi Mentoring Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia", *Jurnal Humaniora,* Vol 6 No. 4, (Oktober, 2014).

Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.

Mondy R. Wayne, *Manajemen sumber daya manusia,terj. Bayu Airlangga,* Jakarta: Erlangga, 2008.

Moleong, Lexi J, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Bandung: Rosdakarya, 2015.

Munir, M, *Manajemen Dakwah,* Jakarta: Kencana, 2006.

Nazir, Moh, *Metode Penelitian,* Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.

Nurjannah, Dwi Endah, "Manajemen Pelatihan di Lembaga " Cristal Indonesia Manajemen", (Skripsi—Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

Panggabean, Mutiara Sibarani, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

Raharjo, Santoso T, *Manajemen Relawan Model Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial,* Bandung: UNPAD Press, 2015.

Salman, Lutfirida, "Analisis Perencanaan Program Komunikasi Pemasaran Visit Lombok 2012," 2010, 57.

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D,* Bandung: Alfabeta, 2008.

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

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D,* Bandung: Alfabeta, 2012.

Sulung, Neila, " Efektifitas Metode Preseptor dan Mentor dalam Meningkatkan Kompetensi Perawat Klinik", dalam http://www.researchgate.net/publication/312380816 diakses 7 Februari 2019.

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

Uha, Ismail Nawawi, *Metoda Penelitian Kualitatif* , Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya, 2012.

Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Usnawan, Aep, "Manajemen Pelatihan Dakwah", *Jurnal Ilmu Dakwah,* Vol 4 No. 12, Juli-Desember, 2008.

Walukow, Meylisa Thesa dkk, "Pegaruh Pelatihan sumber daya manusia terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado", *Jurnal Administrasi Bisnis,* 2016.

Fonari, Alice et al, " Mentoring Program Design and Implementation in New Medical Schools", dalam Med Educ Online, http://www.dx.doi.org/10.3402/meov19.24570 , 5 Februari 2019.

Wirjono, Endang Raino, "Pengaruh Fungsi Pelatihan, Pemodelan Peranan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja *Proteges* Dalam Pementoran", Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dalam http://www.researchgate.net/publication/267691843 7 Februari 2019.

Wirjono, Endang Raino, "Peran Mentor, Intensitas Berpindah Kerja dan Hambatan yang Dirasakan Oleh Wanita Dalam Mentoring di Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Media Riset Akuntansi*, Vol. 1 No.2 Agustus 2011.

J. Winardi. MOTIVASI PEMOTIVASIAN DALAM MANAJEMEN. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

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

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