

MANAJEMEN DAKWAH KAMPUS
(Studi Kualitatif Tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia
(SDM) Sebagai Proses Mekanisme Kaderisasi Da'i di Jama'ah Masjid
Manarul Ilmi (JMMI) ITS Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)



Oleh :

IMAM FAMUJI
NIM: BO 4301272

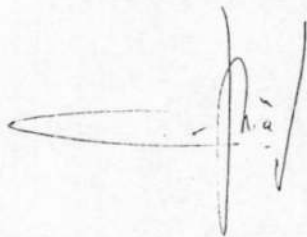
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
JULI 2005

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh Imam Famuji ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 12 juli 2003

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maesarah', with a large, sweeping horizontal stroke extending to the left.

Dra. Imas Maesarah, M.Lib.
Nip. 150 253 108

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Imam Famuji ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

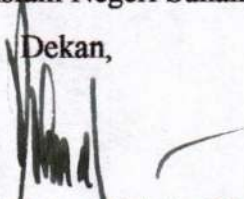
Surabaya, 4 Agustus 2005

Mengesahkan,
Fakultas Dakwah

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel

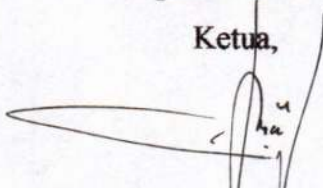
Dekan,




Prof. Dr. H. Moh. Ali Aziz, M. Ag.

Nip. 150 216 541

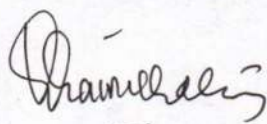
Ketua,



Dra. Imas Maesaroh, M.Lib

NIP. 150 253 108

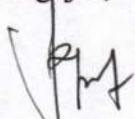
Sekretaris,



Ahmad Khairul Hakim, S.ag, M.Si

Nip. 150 327 211

Penguji I,



Drs. Muchtarom, M.Ed., Gred. Dip. Tesol

Nip. 150 256 873

Penguji II,



Prof. Dr. H. Moh. Ali Aziz, M.Ag.

Nip. 150 216 541

ABSTRAK

Imam Famuji, 2005 : Manajemen Dakwah Kampus (Studi Kualitatif Tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Proses Mekanisme Kaderisasi Da'i di Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi (JMMI) ITS Surabaya)

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : Bagaimana strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi (JMMI) ITS dalam mengkader para da'inya ?

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, peneliti ini menggunakan teknik analisis dom in yang bersifat deskriptif kualitatif. Yang menganalisis mengenai strategi pengembangan SDM sebagai proses mekanisme kaderisasi da'i di Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi (JMMI) ITS Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan metode interview (wawancara mendalam), metode observasi, dan metode dokumentasi.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang di terapkan oleh Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi (JMMI) ITS dalam mengkader da'inya melalui sistem pembinaan kader yang bertumpu pada dua aspek pokok, yaitu : 1) Penetapan tujuan pembinaan kader, dan 2) Strategi pencapaian tujuan pembinaan kader.

Berdasarkan masalah dan kesimpulan tersebut, peneliti ini belum menjawab lebih jauh lagi, mengenai strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dimasa datang. Karena seiring dengan semakin berkembangnya lembaga dakwah kampus ditiap periode. Sehingga perlu adanya penyempurnaan strategi pengembangan SDM yang baik lagi. Dengan demikian diharapkan perlu adanya penelitian lanjutan kembali.

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS D-2005 K 030 MD	No. REG : D-2005/MD/030 ASAL BUKU : TANGGAL :

	Hlm.
Halaman Judul	i
Persetujuan Pembimbing Skripsi.....	ii
Pengesahan Tim Penguji Skripsi.....	iii
Motto	iv
Persembahan.....	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Defimisi Konsep.....	8
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II : PERSPEKTIF TEORITIS	12
A. Kajian kepustakaan Konseptual	12
1. Tinjauan Tentang Manajemen Dakwah Kampus	12
2. Tinjauan Tentang Pengembangan SDM.....	15
3. Tinjauan Tentang Kaderisasi Da'i.....	33
B. Kajian Kepustakaan Penelitian.....	35
BAB III : METODE PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	38
B. Wilayah Penelitian	38
C. Tahap-Tahap Penelitian.....	39
D. Jenis dan Sumber Data	41

E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Informan	44
G. Analisis Data	45
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	47
A. Sejarah Berdirinya JMMI	47
B. Visi dan Misi	48
C. Struktur Organisasi	50
D. Personalia	51
E. Jobs Description	52
F. Program Kerja	56
BAB V : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	58
A. Penyajian Data	58
1. Penentuan Tujuan Pembinaan Kader	58
2. Strategi Pencapaian Tujuan Pembinaan Kader	64
B. Analisis Data	84
1. Penentuan Tujuan Pembinaan Kader	85
2. Strategi Pencapaian Tujuan Pembinaan Kader	86
BABVI: PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Rekomendasi	97

LAMPIRAN

Daftar Pustaka

Surat-surat Keterangan (Surat Penelitian, Jadwal Konsultasi, dan lain sebagainya)

DAFTAR TABEL

Tabel	Hlm
1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	44
1.2 Tentang Penentuan Informan.....	45
1.3 Skema Alur Pembinaan.....	82
1.4 Alur Kaderisasi JMMI ITS.....	83
1.5 Sistematika Pembinaan Kader JMMI ITS.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya yang vital dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki kemampuan mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Manusia juga mampu melakukan berbagai aktivitas untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi juga dibutuhkan beberapa strategi. Strategi juga merupakan pola tanggapan atau penyesuaian diri organisasi terhadap lingkungannya. Strategi merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi.¹ Sedangkan pengembangan adalah usaha yang dilakukan secara sadar, terencana, dan sistematis untuk memperbaiki hidup masyarakat disegala aspek.² Menurut A. Suryadi, Pengembangan adalah suatu proses dimana anggota masyarakat pertama-tama mendiskusikan dan menentukan keinginan mereka kemudian merencanakan dan mengerjakan bersama-sama untuk memenuhi keinginan-keinginan mereka tersebut.³ Sedangkan maksud dari pengembangan sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoatmojo dibagi menjadi dua, yakni secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup

¹ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hh.165-166

² Asmui Sukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Al-Iklas, 1993), h. 51

³ Yahya Mansur, *Dakwah Pengembangan Masyarakat*, (Surabaya: Laboratorium Bimbingan Penyuluhan Islam, 1986), h. 13

perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimum. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang, dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*) pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan (*management*).⁴

Didalam setiap kegiatan baik suatu pemerintahan negara secara nasional maupun organisasi *profit* atau pun *nonprofit*, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memegang peranan yang sangat penting. Salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia. Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak.⁵

Jadi pengembangan sumber daya manusia bukan hanya program penting yang hanya dilakukan oleh organisasi *profit* saja, tetapi organisasi *nonprofit* pun merasa perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah di organisasi dakwah kampus.

Oleh sebab itu untuk mengantisipasi asumsi diatas, maka hendaklah diperhatikan dalam proses kegiatan pengembangan sumber daya dari yaitu

⁴Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hh. 4 – 5

⁵Sondang P.Siagin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Bumi Aksara,2000), h.182

para aktivis dakwah kampus dengan berbagai metode pembinaan, pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan diri dan aktualisasi potensi dari para mahasiswa-mahasiswi untuk meningkatkan daya kinerja organisasi dalam rangka mencapai tujuannya.

Berkaitan dengan subyek dakwah (da'i), Al' Qur'an menerangkan dalam surat At Taubah ayat 71 dan surat Ali Imron ayat 104, bahwa da'i mengandung dua pengertian:

1. Secara umum adalah setiap muslim / muslimah yang berdakwah sebagai kewajiban yang melekat tak terpisahkan dari misinya sebagai penganut Islam.

Hal ini terdapat pada Q.S. At-Taubah Ayat 71

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ

الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيَطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ

سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya : "Dan orang-orang yang beriman pria dan wanita, bergotong royong satu sama yang lain, menyuruh ma'ruf dan melarang mungkar, mendirikan shalat, membayar zakat dan taat kepada Allah dan Rasulnya. Kepada mereka itu Allah akan memberi rahmat, sesungguhnya Allah Maha Perkasa, Maha Bijaksana".⁶

2. Secara khusus adalah mereka yang mengambil keahlian khusus (*Mutakhassis*) yang memiliki *spesifikasi* dan *professional* dalam bidang dakwah, dengan kesungguhan luar biasa dan dengan *Qudrah hasanah*⁷

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Bumi Restu, 1975), h. 291

⁷ Siti Muriah, *Metodologi Dakwah Kontemporer*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2000), h. 27

Dari pengertian yang kedua diatas, yang dikehendaki peneliti adalah mencetak kader da'i yang professional memiliki kualifikasi dalam bidang dakwah. Sebagaimana makna *professional* terdapat pada kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa *professional* bersangkutan dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.⁸ Yakni harus bisa mengenalkan keunggulan-keunggulan Islam dalam masyarakat luas baik dilakukan secara dakwah Bil hal maupun Bil lisan sehingga masyarakat bisa merasakan keunggulan-keunggulan tersebut. Da'i dituntut harus menggali dan mempelajari ilmu-ilmu umum yang mempunyai hubungan dengan permasalahan-permasalahan yang tengah dihadapi oleh masyarakat, sehingga dalam proses pemecahan masalah nantinya para da'i mampu memberikan solusi yang terbaik dan mendalam.

Sesuai firman Allah dalam: Q.S Ali Imron ayat 104:

ولتكن منكم امة يدعون الى الخير ويأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر
واولئك هم المفلحون

Artinya : "Hendaklah ada dari keluargamu sekelompok umat yang bertugas dalam bidang dakwah, menyeru ke jalan kebaikan, menyuruh ma'ruf dan melarang yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung."⁹

Di Indonesia para da'i juga dikenal dengan sebutan lain seperti muballigh, ustadz, kyai, ajegan, tuan guru dan lain-lain. Hal ini didasarkan atas tugas dan eksistensinya sama seperti da'i. Munculnya beberapa istilah diatas pada umumnya juga dikaitkan dengan kapasitas para da'i itu sendiri.

⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h.897

⁹ Departemen Agama RI, *Al-qura'an dan terjemahnya*, h. 93

Setiap da'i memiliki kekhasan yang berbeda dengan yang lain. Hal ini tergantung dengan wacana keilmuan yang diperoleh, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda.¹⁰ Dalam sejarah dakwahnya umat Islam mengalami kemajuan dan kemunduran selalu dibarengi dengan kemajuan dan kemunduran sains pula. Maka dari itu dalam mencetak kader-kader da'i harus benar-benar berkualitas, kompeten, militansi baik dari aspek ruhiyah maupun intelektualitasnya sehingga mampu mengemban tugas yang suci ini. Yaitu disamping menyelamatkan masyarakat dengan dasar-dasar nilai keagamaan juga sebagai *central of change*, sebagai *empowering* seluruh potensi masyarakat.¹¹

Perkembangan dakwah sekarang ini, betapa telah mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam pengertian bahwa sistem pengelolaan dakwah dewasa ini telah menjadi profesional dan tidak berjalan begitu saja. Dan yang paling membanggakan dalam fenomena tersebut adalah keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas dakwah, mengingat selama ini mahasiswa oleh sementara kalangan dinilai memiliki kemampuan atau nilai lebih, minimal dari segi intelektual dan idealisme.

Salah satu upaya membumikan nilai-nilai ajaran agama dalam kehidupan nyata adalah bergabungnya para mahasiswa pada lembaga dakwah kampus (LDK) yang ada di lingkungan masjid kampus semakin meningkat dan hal itu juga memberikan nuansa semakin semaraknya syiar Islam bahkan Islamisasi kampus di perguruan tinggi. Jika diamati rekayasa sosial sebagai

¹⁰ Siti Muriah, *Metodologi Dakwah Kontemporer*, h. 23

¹¹ Siti Muriah, *Metodologi Dakwah Kontemporer*, h. 24

upaya mematangkan intelektual kaum muda mahasiswa demikian jelas dan gamblang dalam kehidupan kampus selama bertahun-tahun. Peran LDK memiliki akses yang begitu menyejukkan kondisi mental masyarakat Ilmiah. Namun meski begitu, kehadiran LDK yang pada awalnya dipelopori oleh dua perguruan tinggi di Jawa Barat, yaitu *Gamais* ITB (Institut Teknologi Bandung) dengan kelompok Salmannya, dan BKIM IPB (Institut Pertanian Bogor). Dan diiringi dengan berdirinya LDK lain antara lain: *Salam* UI, JS UGM, UKMKI UNAIR, JMMI ITS, dan masih banyak lagi LDK lain, yang telah memberikan makna tersendiri bagi kalangan kampus terutama aktivis mahasiswa LDK terhadap keagungan agama Islam dan kesadaran mengaplikasikan ajaran Islam secara intens (dakwah) dan istiqomah dalam kehidupan sehari-hari.

Keterlibatan mereka (mahasiswa) dalam aktivitas dakwah sangatlah menggembirakan, disamping itu juga menunjukkan betapa kaum muda Islam mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap Islam. Demikian pula fenomena yang nampak pada lembaga dakwah kampus (LDK) JMMI ITS. Sebagai lembaga dakwah kampus di ITS Surabaya menyadari betapa dakwah Islam mempunyai tugas dan kewajiban seluruh umat Islam, apalagi dalam tatanan masyarakat kampus, dakwah Islamiyah menjadi semakin penting melihat kampus merupakan institusi penyiapan kader umat masa depan. Pada kondisi ini dakwah diharapkan akan memberi tuntunan insan kampus dalam mencapai cita-cita manusia seutuhnya. Manusia yang mempunyai keberpihakan yang tinggi pada nilai-nilai *Ilahiyah*, kepekaan sosial terhadap

permasalahan umat dan kemampuan profesional (dakwah) dalam bidang yang ditekuninya.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pengembangan SDM yang telah diterapkan oleh JMMI ITS dalam mengkader da'inya?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan fokus masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara deskriptif dan jelas tentang strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh JMMI ITS dalam mengkader da'inya.

D. Manfaat Penelitian

Disamping tujuan-tujuan tersebut peneliti berharap agar hasil penelitian juga bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis diharapkan melalui penelitian ini secara teori maupun lapangan telah memberikan wawasan yang tak ternilai harganya dalam mengembangkan diri serta meningkatkan profesionalitas penulis dibidang Ilmu Manajemen Dakwah.
- b. Penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang pengembangan sumber daya manusia yaitu da'i.

- c. Untuk melengkapi kepustakaan dan tambahan ilmu pengetahuan di fakultas Dakwah.

2. Manfaat Praktis

Dapat bermanfaat dan bisa dijadikan sebagai bahan acuan atau masukan bagi pihak pimpinan / pengurus lembaga tentang strategi pengembangan SDM dalam mencetak atau menciptakan kader da'i yang mumpuni di lingkungan lembaga dakwahnya sekaligus membantu memecahkan masalah yang ada di lembaga tersebut

E. Definisi Konsep

Pada dasarnya konsep merupakan unsur pokok dari penelitian dan suatu konsep sebenarnya adalah definisi singkat dari kelompok fakta atau gejala-gejala yang ada.¹² Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami istilah dalam judul skripsi ini, maka peneliti akan memberi beberapa penjelasan terhadap kata-kata penting yang terdapat dalam judul skripsi:

Manajemen Dakwah Kampus (Studi Kualitatif Tentang Strategi Pengembangan SDM Sebagai Proses Mekanisme Kaderisasi Da'i di Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi (JMMI) .TS Surabaya).

Disini peneliti menjelaskan konsep dari beberapa istilah kata sebagai berikut:

1. Manajemen Dakwah Kampus

Manajemen dakwah kampus adalah sistem manajemen dakwah yang diaplikasikan secara praktis di lingkungan kampus yaitu civitas akademika,

¹² Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994), h.21

hal ini lapisan pertama yang memegang peran paling besar sebagai motor utama berjalannya dakwah kampus adalah Lemtaga Dakwah Kampus (LDK). Dakwah melalui LDK tidak hanya sekedar membutuhkan kepemimpinan (*qiyadah*), yakni pemilihan hal-hal yang benar dan tepat. Untuk itu, hal pertama yang harus dilakukan oleh *qiyadah* ialah melakukan perencanaan strategis.¹³

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Gouzali Saydam mengatakan bahwa pengembangan SDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka kerjakan. Pengembangan mempunyai arti yang amat luas dibidang cakupannya. Sedangkan pelatihan bukanlah satu-satunya alat untuk pengembangan SDM.¹⁴

Dari pengertian pengembangan sumber daya manusia (SDM) di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan SDM yang dimaksud disini adalah strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh lembaga dakwah kampus (LDK) sebagai sarana pengembangan diri dan aktualisasi potensi dari para mahasiswa-mahasiswi muslim/muslimah yang bergabung dengannya. Dalam menjalankan peran itulah proses pengelolaan SDM dilakukan. Selain pengembangan diri dan aktualisasi potensi individual,

¹³ Fathurrahman dkk., *Risalah Manajemen Dakwah Kampus*, (Jakarta: Studia Pustaka, 2004), h. 29

¹⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djembatan, 1996), hh. 496-502

pengelolaan SDM juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja LDK dalam rangka mencapai tujuannya.

3. Mekanisme kaderisasi

Mekanisme kaderisasi merupakan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) lembaga dakwah kampus (LDK), yang dijadikan sebagai parameter untuk mengukur sampai sejauh mana LDK yang bersangkutan telah memiliki beberapa rangkaian jenjang pengkaderan yang harus dilalui oleh pengurus / anggotanya. Disini para dai sebagai aktivis dakwah kampus berikut program-program dan penerapannya. Hal ini terkait dengan penyiapan regenerasi SDM LDK dimasa mendatang sesuai kebutuhan-kebutuhan dakwah yang harus dipenuhi.¹⁵

4. Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi (JMMI) ITS

Adalah sebuah lembaga dakwah kampus (LDK) yang ada di lingkungan civitas akademika ITS Surabaya yang bersekretariat di Masjid Manarul 'Ilmi ITS Surabaya. JMMI merupakan wadah bergabungnya mahasiswa muslim yang mempunyai keyakinan dan tujuan yang sama dan berkehidupan harmonis secara struktural dan fungsional, dalam aktivitas dakwah Islamiyah tingkat perguruan tinggi. JMMI ITS sebagai LDK yang ada di tingkat intra kampus, maka keberadaannya adalah legal, apalagi ia masih merupakan bagian dari konstalasi struktural institut.

¹⁵ Fathurrahman.dkk. *Risalah manajemen Dakwah Kampus*, h. 9

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian disajikan agar lebih teratur dan lebih tertib hubungan antara bab satu dengan bab berikutnya dan sistem pembahasan penelitian ini dibagi menjadi enam bab.

Bab pertama, memuat pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian kegunaan dan manfaat penelitian definisi konsep dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, perspektif teoritis meliputi kajian kepustakaan konseptual terdiri dari tinjauan tentang manajemen dakwah kampus, tinjauan pengembangan sumberdaya manusia dan tinjauan mekanisme kaderisasi da'i dan kajian kepustakaan penelitian.

Bab ketiga, memuat metode penelitian yang membahas dan menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, wilayah penelitian, tahap-tahap penelitian, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, informan dan tehnik analisa data.

Bab keempat, merupakan deskripsi lokasi penelitian yang membahas mengenai sejarah berdirinya organisasi, susunan kepengurusan organisasi, struktur pengurus organisasi, visi dan misi, dan program kerja organisasi serta pembagian kerja.

Bab kelima, memuat penyajian dan analisa data meliputi penyajian data dan analisis data

Bab keenam, adalah penutup, membahas tentang kesimpulan dari bab-bab sebelumnya, kemudian disusul dengan rekomendasi berisikan saran - saran serta catatan penting.

BAB II

PERSPEKTIF TEORITIS

A. Kajian Kepustakaan Konseptual

Konsep (*teoritis*) merupakan unsur penelitian yang penting dan biasanya dipakai oleh pereliti dalam menggambarkan fenomena sosial yang dihadapinya. Dengan demikian konsep yang dipilih dalam penelitian ini tidak terlepas dari judul penelitian. Dalam hal ini peneliti menyebutkan beberapa konsep teoritis, antara lain :

1. Tinjauan Tentang Manajemen Dakwah Kampus

a. Pengertian Manajemen Dakwah

1) Definisi Manajemen

Ada beberapa definisi mengenai manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli manajemen, diantaranya:

- a) Menurut Faustino Cardoso G. dalam bukunya manajemen SDM, mengemukakan bahwa pengertian manajemen berasal dari kata *to manage* (bahasa Inggris) yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.¹
- b) Menurut Susilo Martoyo, mengemukakan definisi tentang manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan

¹ Faustino Cardoso G., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), h.1

(*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).²

c) Menurut Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.³

2) Definisi Dakwah

Bila ditinjau dari segi etimologi atau asal kata (*bahasa*), dakwah berasal dari bahasa arab, yang berarti "panggilan, ajakan atau seruan". Dalam ilmu tata bahasa arab, kata dakwah berbentuk sebagai isim masdar. Kata ini berasal dari fi'il (*kata kerja*) دعَا ، يدعو artinya memanggil, mengajak atau menyeru.⁴

Mengenai pengertian dakwah diatas Asmuni Syukir mempunyai konsepsi sendiri, yakni memberikan makna dakwah sebagai upaya yang bersifat pembinaan dan pengembangan. Bersifat pembinaan artinya dakwah sebagai kegiatan untuk mempertahankan dan menyempurnakan sesuatu hal yang telah ada sebelumnya.

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4 (Yogyakarta: BPFE, 2000), hh.3-4

³ Seperti banyak bidang studi lainnya yang menyangkut manusia, manajemen sulit di definisikan. Dalam kenyataannya, tidak ada definisi manajemen yang diterima secara *universal*. Ada ahli yang menyebutkan manajemen sebagai "seni" lain ahli menyebutkan manajemen sebagai "proses". Namun inti dari definisi-definisi yang dikemukakan oleh beberapa pakar manajemen antara lain: *RC Davis, William Spriegel, E.F.L. Breh, Stanely van ce, G.R. Terry* adalah bahwa manajemen itu merupakan kegiatan pimpinan dengan menggunakan segala sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasinya. Lihat buku Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), hh. 50-59 dan T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), hh. 8-15. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, hh. 3-4.

⁴ Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Al Ikhlas, 1983), h.17. Lihat juga bukunya Toha Yahya Omar, *Ilmu Dakwah*, h.1.

Sedangkan dakwah bersifat pengembangan mempunyai makna sebagai suatu kegiatan yang mengarah kepada pembaharuan atau mengadakan sesuatu hal yang belum ada.⁵

b. Pengertian Dakwah Kampus

Pengertian kampus menurut Musthofa M. Thahan adalah lingkungan yang terbuka, tempat mahasiswa mempelajari nilai-nilai dan melatih diri untuk menerapkannya, seperti: Kemerdekaan, Syuro, dialog, menghargai pendapat orang lain, cinta tanah air dan tanggung jawab.⁶

Sedangkan pengertian dakwah kampus menurut Fathurrahman dkk, adalah implementasi dakwah *ilallah* dalam lingkup perguruan tinggi. Dimaksudkan untuk menyeru civitas akademika ke jalan Islam dengan memanfaatkan berbagai sarana *formal informal* yang ada di dalam kampus.⁷

c. Maksud Manajemen Dakwah Bagi Kampus

Dari beberapa pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen dakwah kampus disini adalah sebuah sistem manajemen dakwah yang diaplikasikan secara praktis di lingkungan kampus, yaitu civitas akademika. Hal ini lapisan pertama yang memegang peran paling besar sebagai motor utama berjalannya dakwah kampus adalah lembaga dakwah kampus (LDK). Dakwah

⁵ Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strateg. Dakwah Islam*, hh. 18-20.

⁶ Musthafa M. Thahan, *Risalah Pergerakan Pemuda Islam*, (Jakarta: VISI, 2002), h.65

⁷ Lihat Buku Fathurrahman dkk, *Risalah Manajemen Dakwah Kampus*, hh.20-21. Dan Musthafa M. Thahan, *Risalah Pergerakan Pemuda Islam*, hh.65-67.

melalui LDK ini tidak hanya sekedar membutuhkan kepemimpinan (*qiyadah*) yakni pemilihan hal-hal yang benar dan tepat agar tujuan dakwah kampus dapat tercapai.⁸ Jadi dakwah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan LDK dalam rangka menciptakan individu dan masyarakat kampus yang menghayati dan mengamalkan ajaran Islam secara universal dalam kehidupannya. Dan manajemen dakwah dalam hal ini sebagai ilmu terapan menawarkan konsep yang ideal untuk diterapkan dalam upaya melakukan aktivitas dakwah. Oleh sebab itu apabila konsep manajemen dakwah diterapkan pada suatu LDK guna menyampaikan misi dakwahnya, asal tidak terjadi penyimpangan (*overlapping*) dalam tataran aplikasinya. Maka aktivitas dakwah yang dilakukan akan berjalan dengan lancar serta dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan secara maksimal dengan penggunaan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

2. Tinjauan Tentang Pengembangan SDM

a. Pengertian Pengembangan SDM

Secara terminologi pengertian SDM atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.⁹ Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli tentang pengembangan sebagai berikut:

⁸ Fathurrahman dkk, Tim SPMN, *Risalah Manajemen Dakwah Kampus*, h.29

⁹ Taliziduhu Naraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), h.7

- 1) Menurut Hei Jrahinan yang dikutip oleh Susilo Martoyo dalam bukunya "*Manajemen SDM*" bahwa istilah pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan maupun keterampilan karyawan.¹⁰
- 2) Menurut Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan SDM*, dikemukakan bahwa latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Dilain pihak bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan SDM. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.¹¹
- 3) Menurut Manullang dalam bukunya *Dasar-Dasar Manajemen* menyebutkan bahwa pengembangan SDM merupakan program khusus yang dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya.¹²

¹⁰ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: BPFO, 1996), h. 54

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), h. 104

¹² Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), h. 199

- 4) Menurut Gauzali Saydam dalam bukunya *Manajemen SDM*, mengatakan bahwa pengembangan SDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan ketrampilan (*skill*) karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka kerjakan.¹³
- 5) Menurut Susilo Martoyo dalam bukunya *Manajemen SDM* mengemukakan bahwa arti penting pengembangan bagi setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien.¹⁴

b. Bentuk-Bentuk Pengembangan SDM

Bentuk-bentuk pengembangan yang telah direncanakan merupakan hal yang signifikan dalam program pengembangan SDM. Organisasi dituntut lebih selektif dalam pemilihan bentuk pengembangan sesuai dengan kebutuhan dan situasi kondisi sebuah organisasi tersebut. Dengan pemilihan bentuk-bentuk pengembangan tersebut, diharapkan pelaksanaan pengembangan dapat berjalan sesuai rencana yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

Ada beberapa bentuk-bentuk pengembangan SDM yang telah dilaksanakan oleh organisasi *profit* maupun *non profit*, antara lain:

¹³ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 1996), hh.496-502

¹⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, h.197

1) Pelatihan

a) Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah merupakan proses belajar-mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu. Secara konsepsional dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang/sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, yang efisien, efektif dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan programatik.¹⁵ Sedangkan menurut H. John Bernandian dan Joyce E.A. Russel yang dikutip oleh Susilo Martoyo dalam bukunya *Sumber Daya Manusia*, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaannya yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.¹⁶

Menurut Manullang dalam bukunya *Dasar-Dasar Manajemen* mengatakan bahwa dasar pemikiran mengenai pelatihan seyogyanya mencakup tujuh pokok hal, yaitu

- (1) Tujuan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi
- (2) Materi pelatihan harus relevan dengan realisasi tujuan latihan

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, (Jakarta PT Gunung Agung, 1984), hh.28-29

¹⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, h.197

- (3) Jadwal disusun sehingga kondusif bagi pelatih maupun yang dilatih
- (4) Lokasi pelatihan dipilih yang memberi kegairahan dalam proses pelatihan
- (5) Kuantitas dan kualitas peserta harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan pelatihan
- (6) Pelatih harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan
- (7) Metode pelatihan harus disesuaikan dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan¹⁷

b) Tujuan pelatihan:

Menurut Angela M. Thomas dalam bukunya *Coaching for Staff Development*, mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah kinerja terbaik suatu organisasi lewat pemanfaatan kemampuan dan potensi setiap anggotanya, yaitu dengan cara memberikan kesempatan berkembang dalam hal pengetahuan dan pengalaman.¹⁸

Sedangkan Manullang dan Marihot A.M mengemukakan bahwa tujuan pelatihan antara lain :

- (1) Agar masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien
- (2) Agar pengawasan lebih sedikit

¹⁷ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hh.147-148

¹⁸ Angela M. Thomas, *Coaching For Staff Development*, (Yogyakarta: Kanisius, 2004),

(3) Agar pengikat latihan dapat cepat berkembang

(4) Latihan ditujukan pula untuk menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi labour turn over.¹⁹

2) Pendidikan

a) Pengertian pendidikan

Menurut Ulber silalahi menjelaskan bahwa pendidikan merupakan belajar tentang ketrampilan baru, pengetahuan dan sikap yang akan membantu karyawan mengasumsi jabatan baru termasuk tugas-tugas yang berbeda pada waktu yang akan datang.²⁰

Menurut Sondang P. Siagian, pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pengertian kerja diatas terlihat 3 hal pokok yaitu :

- (1) Bahwa pendidikan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu
- (2) Sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal dan structural.

¹⁹ Manullang, Marihot A. Manullang. *Manajemen Personalia Edisi 3*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hh.68-70

²⁰ Ulber Silalahi, *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*, (Bandung: Mundur Maju, 2002), h.291

(3) Melalui serangkaian kegiatan, baik yang sifatnya kurikuler maupun ekstra kurikuler yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya, standar pengetahuan tertentu ingin dialihkan kepada yang diajar oleh yang mengajar.²¹

b) Siklus pendidikan dan latihan

Para ahli berpendapat bahwa komponen utama dari suatu siklus pendidikan dan latihan adalah:

- (1) Analisa kebutuhan pendidikan dan latihan
- (2) Keputusan tentang penyelenggaraan pendidikan dan latihan
- (3) Seleksi peserta
- (4) Penyusunan program, baik yang sifatnya kurikulum maupun ekstra kurikulum
- (5) Penyusunan bahan pelajaran yang benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan organisasi
- (6) Seleksi pengajaran
- (7) Penentuan teknik dan metode pengajaran
- (8) Penyusunan program pelaksanaan
- (9) Penyelenggaraan
- (10) Evaluasi hasil kegiatan dan latihan²²

3) Pembinaan

Menurut M. Karebet W. dan M. Ismail Y., pembinaan yang dimaksud bertumpu pada tiga aspek:

²¹ Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, hh.175-176

²² Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, hh.180-185

- (1) *Syakhshiyah Islamiyyah* atau kepribadian Islamnya
 - (2) *Skill* atau keahlian dan keterampilannya
 - (3) Kepemimpinan dan kerjasama timnya²³
- 4) Rotasi Jabatan

Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa rotasi jabatan dilakukan dengan memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.²⁴

Dalam penerapan rotasi jabatan, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a) Jabatan karyawan yang dipindahkan harus bersamaan isinya dengan jabatan yang ditinggalkan
 - b) Metode melakukan pekerjaan harus sama antara yang satu dengan yang lain
 - c) Pejabat yang dimutasikan harus mempunyai pengalaman yang memungkinkannya mengerti dasar-dasar pekerjaan baru.²⁵
- 5) *Coaching* atau *Counseling*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa

²³ M Ismail Yusanto, M. Karebet W , *Manajemen Strategis Perspektif syariah*, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), h.84

²⁴ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan SDM*, h.112

²⁵ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, h 201

dengan hubungan tutor – mahasiswa.²⁶ Menurut Manullang bahwa dalam setiap organisasi, karyawan dapat dibagi atas dua macam, yaitu penasehat dan yang dinasehati. Umumnya para manajer termasuk kepada kelompok penasehat, yakni penasehat bagi bawahannya, khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan bawahan tersebut demi semakin terampilnya para karyawan yang bersangkutan.²⁷

6) Magang

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.²⁸ Menurut Heidjachman R. dan Suad H. menyatakan bahwa sistem magang biasa digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program magang biasa mengkombinasikan *on the job training* dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu.²⁹

7) Kuliah atau Ceramah

Menurut Alex Niti Semito menyatakan bahwa sistem ceramah terutama untuk memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran. Pada

²⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan SDM*, h. 112

²⁷ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, h. 203

²⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan SDM*, h. 112

²⁹ Heidjachman R Dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996),

umumnya system ini akan lebih efektif apabila diberikan kepada pimpinan atas dan menengah.³⁰

8) Diskusi

Menurut Agus Tulus menjelaskan bahwa metode diskusi ialah suatu metode berbentuk suatu pertemuan yang khusus untuk membahas suatu masalah. Metode ini menekankan adanya partisipasi aktif dari peserta untuk mengemukakan pemikiran atau pendapat secara lisan.³¹

c. Komponen-komponen pelatihan dan pengembangan

A. A. Anwar P. Mangkunegara mengemukakan bahwa komponen-komponen pelatihan/pengembangan adalah:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- 2) Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (*profesional*).
- 3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

³⁰ Alex Niti Semito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h.66

³¹ Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 1996), h.107

- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainer*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.³²

d. Tujuan Pengembangan Sumber Laya Manusia

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Susilo Martoyo dalam bukunya SDM menyebutkan 8 jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia :³³

- 1) *Productivity* (produktivitas personel dan organisasi)
- 2) *Quality* (kualitas produk organisasi)
- 3) *Human Resorce Planning* (perencanaan sumber daya manusia)
- 4) *Morale* (semangat personel dan iklim organisasi)
- 5) *Indirect Compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- 6) *Health and Safety* (kesehatan mental dan fisik)
- 7) *Obsolescence Prevention* (pencegahan merosotnya kemampuan personil)
- 8) *Personal Growth* (pertumbuhan kemampuan personel secara individual)

M. Manulang dan Marihot M. dalam bukunya manajemen personalia mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan adalah ;

- 1) Untuk menstabilisasi pegawai untuk mengurangi labour turn over
- 2) Agar masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien

³² A. A. Anwar P. Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2003), h.51

³³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.68

- 3) Agar pengawasan lebih sedikit
- 4) Pengikut latihan agar cepat berkembang³⁴

Menurut Susilo Martoyo bahwa dengan program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tujuan pokoknya adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, ketrampilan dan sikap karyawan / anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.³⁵

e. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh A. Anwar Prabu Mangku Negara dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan SDM mengemukakan bahwa metode pelatihan dan pengembangan antara lain:

- 1) Metode pelatihan antara lain:
 - (a) *On the Job*, yaitu pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerjaan lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan pegawai baru memperhatikannya.
 - (b) *Vestibule* atau balai adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini biasanya

³⁴ M. Manullang Dan Marihot M., *Manajemen Personalia*, h.69

³⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.68

dilaksanakan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

- (c) *Demonstrasi* atau contoh adalah metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini biasanya dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti gambar-gambar, teks materi, ceramah, diskusi.
- (d) *Simulation* adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi itu merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.
- (e) *Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan (*skill*) pengrajin atau pertukangan pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.
- (f) *Classroom methods* atau metode ruang kelas merupakan metode *training* yang dilakukan didalam kelas walaupun dapat dilakukan diarea pekerjaan. Metode ruang kelas dapat berupa kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram.

2) Metode pengembangan antara lain:

- (a) *Understudies* adalah mempersiapkan peserta melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Dalam

Understudy peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman- pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.

(b) *Job rotation and planned progression* (job rotasi dan kemajuan berencana). Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan pada pekerjaan lainnya.

(c) *Coaching conseling*; *Coaching* adalah satu prosedur mengajarkan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai bawahan. *Conseling* merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat manerima diri, memahami diri dan mrealisasikan diri, sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.³⁶

Menurut Agus Tulus, metode pengembangan diklasifikasikan berdasarkan:

1, Klasifikasi berdasarkan tempat

Klasifikasi ini dibagi menjadi dua yaitu metode *on site* dan metode *off site*. Metode *on site* adalah suatu pelatihan yang diberikan pada saat dan situasi kerja sehari-hari. Ciri utama metode *on site* adalah bahwa peserta melakukan aktivitas belajar sambil bekerja, sehingga mereka itu dapat memperoleh umpan balik

³⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2003), h.60

langsung ketepatan tingkah laku mereka baik dari prestasi kerjanya itu sendiri (*intrinsik*) maupun dari rekan kerja atau pembimbingnya (*ekstrinsik*). Sedangkan metode off site dalam hal penyampaian materi pelatihannya, pada metode ini karyawan yang telah berpengalaman diminta untuk mengajarkan pekerjaannya kepada karyawan yang masih baru.

2) Klasifikasi berdasarkan sifat tujuan pelaksanaan

Berdasarkan klasifikasi ini, metode pengembangan SDM dibagi dalam:

- a) Metode presentasi informasi, meliputi: ceramah, kuliah, diskusi dan pengajaran terprogram.
- b) Metode simulasi, meliputi: simulator alat, studi kasus, permainan peran, permainan bisnis dan permainan keranjang surat.³⁷

Sedangkan menurut T. Hani Handoko bahwa ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen, yaitu:

1) Metode praktis (*on the job training*)

Merupakan metode latihan yang paling digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).

³⁷ Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, n. 103

2) Teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi

Tujuan utama teknik-teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Sedangkan metode simulasi ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.³⁸

f. Tahap-Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia

A.A. Anwar P. Mangkunegara mengemukakan bahwa tahapan-tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job-study*).
- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan.
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
- 4) Menetapkan metode pelatihan/pengembangan.
- 5) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi.³⁹

Menurut Faustino Cardoso G. dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, menyatakan bahwa terdapat paling kurang tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni:

³⁸ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, hh. 110-117

³⁹ A.A. Anwar P. Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM.*, h.52

1) Penentuan kebutuhan pelatihan (*assessing training needs*)

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

Dengan kata lain pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan akan pelatihan, yakni:

a) *General treatment need*

Yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.

b) *Observable performance discrepancies*

Yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja, dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi (*to keep track*) sendiri hasil kerjanya sendiri.

c) *Future human resources need*

Jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

2) Mendesain program pelatihan (*designing a training program*)

Ketepatan metode pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai. Identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan. Terdapat dua jenis sasaran latihan, yakni:

- a) *Knowledge centered objectives* dan
- b) *Performance centered objectives*.

Pada jenis pertama, biasanya berkaitan dengan penambahan pengetahuan atau perubahan sikap. Sedangkan jenis kedua mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan dan sebagainya.

3) Evaluasi efektif program pelatihan (*evaluating training program effectiveness*)

Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan. Ini menghendaki identifikasi dan pengembangan kriteria tertentu, antara lain:

(a) Tipe-tipe kriteria efektifitas program pelatihan

Program pelatihan bisa dievaluasi berdasarkan informasi yang bisa diperoleh pada lima tingkatan:

- (1) *Reactions*
- (2) *Learning*
- (3) *Behaviours*
- (4) *Organizational result*
- (5) *Costs efectivity*

(b) Model-model penilaian efektivitas pelatihan

Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu semacam keseluruhan terhadap hasil atau performansi seseorang atau kelompok tertentu, umumnya terdapat dua pilihan model penilaian pelatihan, yaitu:

(1) *Un Controlled Model*

Model ini tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil atau performansi kerjanya.

(2) *Controlled Model*

Model ini dalam melakukan penilaian efektivitas program pelatihan menggunakan system membanding yaitu membandingkan hasil dari orang atau kelompok yang mengikuti pelatihan (*group I*) terhadap hasil orang atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan (*group II*).⁴⁰

3. Tinjauan Tentang Kaderisasi Da'i

a. Pengertian Kaderisasi Da'i

Zunaedinoor Salim mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan "pengkaderan" berasal dari kata "kader" yang berarti tenaga-tenaga bawahan yang telah mendapat gembengan (*latihan*) dari atasannya.⁴¹ Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa kaderisasi adalah sistem pengkaderan, hal ini setengah dipaksakan karena

⁴⁰ Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hh.204-212

⁴¹ Zunaedinoor Salim, *Kamus Umum Althakur Alasa Kim* (Surabaya, Pelita, 19778),

hilangnya pemain andalan.⁴² Sedangkan menurut Sudarsono dalam bukunya “Kamus Agama Islam”, menyebutkan bahwa Da’i adalah penziar agama (khususnya agama islam) juru dakwah, pemberi nasihat tentang agama. Ciri khas kegiatannya adalah amar ma’ruf nahi mungkar, hal ini ditegaskan di dalam alquran.⁴³

Sedangkan maksud sistem kaderisasi dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam rangka menyiapkan tenaga-tenaga da’i yang terampil, tangguh dan mampu dalam menghadapi tantangan dalam mengemban tugas dan kewajiban dimasa yang akan datang. Dalam hal ini mengemban tugas yang suci yaitu menyebarkan dan menyiarkan ajaran islam di muka bumi sesuai dengan ketentuan teoritis dan praktis.

b. Tujuan Kaderisasi

Menurut Fathi Yakan dalam bukunya “Pemuda dan Revolusi”, mengatakan tentang tujuan pengkaderan adalah:

- 1) Untuk mencetak pemuda, agar mampu memelihara dirinya dari cengkaman hawa nafsu dan kanca finah, kemudian ia melaksanakan perintah Allah dan meninggalkan larangannya.
- 2) Untuk membekali pemuda dengan seperangkat ilmu pengetahuan Islam.
- 3) Untuk mencetak pemuda yang berjiwa sosial.
- 4) Untuk menjadikan pemuda terhimpun dalam organisasi Islam.

⁴² Tim Penyusun Kamus pusat, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan 1989), h.408

⁴³ Sudarsono, *Kamus Agama Islam*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994), hh.74-75

- 5) Untuk merealisasikan prinsip-prinsip Islam dalam masyarakat dan dunia.
- 6) Sebagai suatu kewajiban agama yang tidak ditawar-tawar itu adalah terwujudnya kondisi, dimana *kalimatillah* sebagai yang paling tinggi dan tidak ada yang mengatasi.⁴⁴

B. Kajian Kepustakaan Penelitian

1. Eva Nurrochmah (BO. 43. 99.082) MD 2003, Strategi Pengembangan SDM Pondok Pesantren (Studi kasus pondok pesantren sunan kalijogo, di Simokalongan, Kelurahan Simo Mulyo kecamatan Suko Manunggal Kodya Surabaya), penelitian ini berbeda dengan penelitian pengembangan SDM di JMMI ITS karena yang diteliti menyangkut antara lain:
 - a. Strategi pengembangan SDM ditinjau dari dua aspek, yaitu: Aspek Knowledge dan Aspek Skill
 - b. Faktor pendukung dari dalam (*intern*):
 - 1) Sistem Pengajaran berkualitas
 - 2) Sambutan Positif dari para santri
 - 3) Sarana dan Prasarana kondusif
 - c. Faktor pendukung dari luar (*ekstern*):
 - 1) Pemerintah setempat
 - 2) Partisipasi masyarakat terhadap pondok pesantren
 - 3) Kuatnya kerja sama antar alumni pondok pesantren

⁴⁴ Fathi Yakan, *Pemuda Dan Revolusi*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1985), h. 140

2. Pengembangan SDM pada IDMI dikota Surabaya (Study Manajemen dakwah). Disusun oleh Siti Alima, 2001, Fakultas Dakwah, Jurusan MD. Pelaksanaan pengembangan SDM Pada IDMI kota Surabaya ditinjau dari Manajemen Dakwah meliputi:
 - a. Perencanaan orientasi anggota baru, pendidikan dan latihan khusus dilakukan melalui tiga tahap
 - b. Pengorganisasian dilakukan dalam satu kelompok tugas dan pelaksanaan planning menjadi dua kelompok dalam dua lembaga yakni lembaga pendidikan kaderisasi da'i dan lembaga pendidikan dan pelatihan da'i
 - c. Penggerakan / penugasan anggotanya sesuai wilayah medan dakwah yang telah ditetapkan
 - d. Evaluasi / penilaian penugasan , masih dalam tataran persiapan
3. Pengembangan SDM dalam pelaksanaan dakwah di DPD Hidayatullah Ruko Klampis Mega C-22 Surabaya. Disusun oleh Nanang Nusroni, 2003. Pelaksanaan dan peran pengembang SDM dalam bidang dakwah meliputi:
 - a. Sistem pengembangan SDM melalui pengkaderan berjenjang dan berkesinambungan beserta evaluasi pembinaan kadernya
 - b. Pelaksanaan program pengembangan dengan memfokuskan pada materi, menentukan target, sasaran dan job deskripsi kader
 - c. Peran pengembangan SDM dalam pelaksanaan dakwah disesuaikan dengan jenjang pengkaderan yang telah dilaluinya.

Semua penelitian diatas, berbeda dengan penelitian saya dimana penelitiannya mengkaji tentang strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan dalam proses kaderisasi da'i di sebuah lembaga dakwah kampus yang *backgroundnya* adalah kampus umum yaitu di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dikarenakan pendekatan ini bersifat luwes, tidak terlalu rinci, tidak lazim mendefinisikan suatu konsep, serta memberi kemungkinan bagi perubahan-perubahan manakala ditemukan fakta yang lebih mendasar, menarik dan unik bermakna di lapangan.¹

Berpijak dari pengertian diatas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi atau memberikan jawaban yang sejelas mungkin yang berkenaan dengan permasalahan judul penelitian yaitu: Strategi pengembangan SDM sebagai proses mekanisme kaderisasi Da'i JMMI ITS. Metode ini dipakai agar memudahkan peneliti dalam memahami keadaan yang terbatas jumlahnya dengan fokus yang mendalam dan rinci.

B. Wilayah Penelitian

Penelitian dilakukan di Jamaah Masjid Manarul Ilmi (JMMI) kampus ITS Sukolilo Surabaya. Sasarannya tentang strategi pengembangan SDM sebagai proses mekanisme kaderisasi da'i yang diterapkannya.

¹ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta, PT Raja Grafindo) hal 39

C. Tahap-tahap Penelitian

Peneliti ini menggunakan tahapan penelitian sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan: tahap yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian di lapangan

Kegiatan dan pertimbangan tersebut diuraikan berikut ini:

- a. Menyusun rencana / rancangan penelitian

Adapun rancangan dalam penelitian kualitatif berisi antara lain:

- 1). Latar belakang
- 2). Kajian kepustakaan yang menghasilkan pokok-pokok:
 - (a). Rumusan fokus/masalah penelitian
 - (b). Kesatuan paradigma dengan fokus
 - (c). Pemilihan lapangan penelitian
 - (d). Penentuan judul penelitian
 - (e). Rancangan pengumpulan data
 - (f). Rancangan prosedur analisis data

- b. Memilih lapangan penelitian

Peneliti memilih meneliti lapangan penelitian di JMMI ITS

- c. Mengurus perizinan penelitian

Dalam hal ini peneliti mengurus perizinan pada dekan fakultas dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya dan kemudian ditembuskan pada LDK JMMI ITS, untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti.

d. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan

Peneliti langsung meninjau keadaan lapangan, dengan datang langsung ke JMMI dan berbincang-bincang dengan pengurus dan anggota. Agar dapat mempelajari kebiasaan-kebiasaan yang terjadi di lapangan.

e. Memilih dan memanfaatkan informan

Hal ini yang dipilih menjadi *Key Informan* adalah Akhi Basid sebagai Ketua umum JMMI ITS.

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Hal ini peneliti menyiapkan berupa daftar pertanyaan yang berhubungan dengan jenis data yang diteliti, alat-alat tulis meliputi: Ballpoint, pensil, buku panduan/catatan, kertas, map dan tipe x

g. Persoalan etika penelitian

Pada tahap terakhir ini, peneliti sangat menjaganya sebab hal ini menyangkut akhlak dengan sesama muslim. Dengan terjaganya etika yang baik maka nantinya bisa tercipta suatu kerjasama yang produktif bagi kedua bela pihak.

2. Tahap pekerjaan lapangan: Tahap yang dilakukan peneliti saat peneliti melakukan penelitian di lapangan.

Setelah menyusun perencanaan penelitian, peneliti lalu ke lapangan (field) langsung melakukan *observasi*, *interview*, atau *pengamatan evidensi-evidensi* sambil menggali dan mengumpulkan data dan melakukan analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Memilih dan meringkas dokumen
- b. Pengkodean
- c. Pembuatan catatan obyektif
- d. Membuat catatan reflektif
- e. Penyimpanan data secara sistematis
- f. Analisis selama pengumpulan data
- g. Analisis antar lokasi
- h. Membuat ringkasan sementara antar lokasi/Departemen

Dalam tahap pelaksanaan ini, dibagi empat langkah yang dilakukan:

- 1) Pengumpulan data
- 2) Pengolahan data
- 3) Analisis data
- 4) Penafsiran hasil analisis.²

D. Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer : Data yang diperoleh tentang strategi pengembangan SDM yang dipergunakan dalam pengkaderan dari secara langsung dari sumbernya. Hal ini diperoleh melalui wawancara langsung dari pengurus dan anggota JMMI, terutama ketua pimpinan dan Departemen PSDM kaderisasi.

² Hermawan Wasito, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995) hal 22

2. Data Sekunder : Data ini yang akan dihimpun adalah data mengenai strategi mekanisme kaderisasi da'i di JMML. Hal ini diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, literatur yang ada di sekretaris JMML.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang terstandar.³ Disini peneliti mengadakan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai hal-hal yang berhubungan dengan:

- a. Manajemen dakwah kampus yang berkaitan langsung dengan sistem pengelolaan SDM bagi aktivis dakwah kampus.
- b. Metode ini digunakan untuk dapat menjelaskan mendeskripsikan, memeriksa dan merinci gejala yang ada secara faktual mengenai kegiatan-kegiatan pengembangan SDM sebagai proses mekanisasi kaderisasi da'i di JMML.

2. Metode Interview/Wawancara

Metode ini adalah dengan cara tanya jawab, secara lisan dan bertatap muka langsung antara seorang atau antara beberapa orang interviewer (pewawancara) dengan seseorang atau beberapa orang

³ Suharsimi A., *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. (yogyakarta. Rineka Cipta, 1998) h. 198

interviewer (yang diwawancara).⁴ Teknik wawancara ini digunakan peneliti untuk menggali data atau informasi yang diperlukan. Dalam menggali data lewat wawancara ini, kepada ketua pimpinan lembaga dan para pengurus / anggota lembaga untuk mendapatkan informasi mengenai:

- a. Bentuk-bentuk kegiatan Pengembangan SDM
- b. Peran pengembangan SDM terhadap proses mekanisme kaderisasi

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual.⁵ Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sebagai berikut:

- a. Sejarah berdirinya JMMI
- b. Visi dan misi
- c. Struktur Organisasi
- d. Program Kerja
- e. Bentuk-bentuk pengembangan SDM

Dengan itu metode ini digunakan untuk mendapat data yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

⁴ Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Dakwah*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997)

⁵ Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Dakwah*, h. 77

Tabel 1.1

Teknik Pengumpulan Data

No	Jenis Data	Sumber Data	TPD
1.	Sejarah dan Perkembangan : - Sejarah berdirinya - Peranan Lembaga - Eksistensi Lembaga - Jaringan LDK	Ketum + Sekum + Ka.PSDM	W + D
2.	Struktur Dan Infrastruktur: - Misi Dan Visi - Struktur Organisasi - Jobs Discription - Personalia - Program Kerja	Ketum + Sekum	W + D
3.	Pengembangan SDM: - Pengelolaan SDM - Bentuk-bentuk PSDM - Pembinaan - Mentoring - Evaluasi Proker	Ketum + Ka. PPSDM/PPK+BPM	W + D + O

Keterangan:

W: Wawancara

O: Observasi

D: Dokumentasi

F. Informan

Informan ini dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dari beberapa Informan disini yang dapat diambil peneliti, sehingga menghasilkan informasi yang menurut peneliti presentatif dari data yang diberikannya dijamin kevaliditasnya. Untuk itu peneliti menggunakan prosedur sosiogram, penggunaan prosedur ini peneliti

tetapkan data lain bahwa penentuan informasi dan besarnya frekuensi yang peneliti berikan karena beberapa pertimbangan:

1. Tim PPK
2. Ketua Umum
3. Ketua PPSDM
4. BPM

Tabel 1.2
Tentang Penentuan Informan

NO	NAMA	JABATAN	FREKUENSI	PROSENTASI
1.	Effendi	Tim PPK	4,0	40%
2.	Ahmad Zaky Lutfi	Ketua Umum	2,5	25%
3.	Andra Prima Putra	Ketua PPSDM	2,0	20%
4.	M. Farid Abid	Direktur BPM	1,5	15%

G. Teknik Analisis Data

Bahwa analisis data terdiri dari tiga jalur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: *reduksi data*, *penyajian data*, *penarikan kesimpulan/verifikasi*.⁷ Disini, peneliti menggunakan tehnik analisis domain, karena teknik ini terkenal sebagai teknik yang dipakai dalam penelitian yang bertujuan eksplorasi. Dan sesuai keadaan masalah penelitian. Tehnik analisis domain digunakan karena ditargetkan untuk memperoleh gambaran seutuhnya

⁷ Matthew B. Miles, *Analisis Data Kualitatif*, (UT Press, 1992) h.16

dari obyek yang diteliti, tanpa harus diperincikan secara detail unsur-unsur yang ada dalam keutuhan obyek penelitian tersebut.⁸

⁸ Burhan Bungin, Analisis Data Penelitian Kualitatif, Hal 85

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah dan Ruang lingkup Berdirinya Jamaah Masjid Manarul Ilmi (JMMI) ITS

Lembaga ini bernama Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi disingkat JMMI, didirikan pada bulan September tahun 1989 M bertepatan dengan bulan safar tahun 1410 H di Kampus ITS Keputih, Sukolilo, Surabaya. JMMI didirikan oleh para Mahasiswa dan Dosen yang memiliki kepedulian terhadap kegiatan kerohanian di kampus yang saat itu masih merupakan suatu hal yang sangat aneh.

JMMI berstatus sebagai lembaga dakwah kampus di bawah naungan Tim Pembina kerohanian Islam (TPKI) ITS Surabaya. Sebelumnya sudah ada aktivitas kerohanian yang dilakukan di jurusan-jurusan oleh para aktivis pada saat itu. Proses peendirian seiring dengan mulai dibangunnya Masjid Manarul 'Ilmi yang saat itu mendapat banyak tantangan dari rezim penguasa kampus.

Nama Jamaah Masjid Manarul 'Ilmi diambil dari nama masjid kampus yang sedang dalam proses pembangunan pada waktu itu. Diharapkan dengan nama tersebut syiar Islam di kampus ITS akan marak. Nama itu mulai didengungkan pada tahun 1989 setelah sebelumnya syiar Islam juga dihidupkan di jurusan-jurusan.

Jama'ah Masjid manarul 'Ilmi merupakan lembaga dakwah kampus yang memiliki peranan penting dalam proses penyebaran fikrah Islam dikampus. Di butuhkan sebuah upaya yang serius untuk mencetak kader-kader dakwah yang handal untuk mengusung tugas perjuangan yang mulia ini. Proses pembentukan pribadi-pribadi muslim yang utuh menjadi sebuah tugas pokok bagi LDK termasuk JMMI. Tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan lembaga semata, tetapi lebih dari itu kebutuhan akan kehadiran kader-kader dakwah disetiap lini masyarakat kampus dirasa semakin besar sehingga menjadi sebuah tantangan baru bagi JMMI. Lebih jauh lagi, proses untuk mewujudkan peradaban Islami tak boleh hanya berkutat di kampus, tetapi lebih menuntut peran aktif para du'at di semua sektor dan lini masyarakat. Kampus sebagai penyuplai alumni yang merupakan penentu arah peradaban di masa mendatang harus menghasilkan manusia-manusia baru yang siap menggerakkan dan mendukung dakwah Islam di semua sendi kehidupan masyarakat.¹

B. Visi dan Misi JMMI

1. Visi

Mewujudkan masyarakat kampus yang Islami bercirikan aqidah yang kuat, akhlaqul karimah, dan intelektualitas menuju perbaikan ummat.

2. Misi

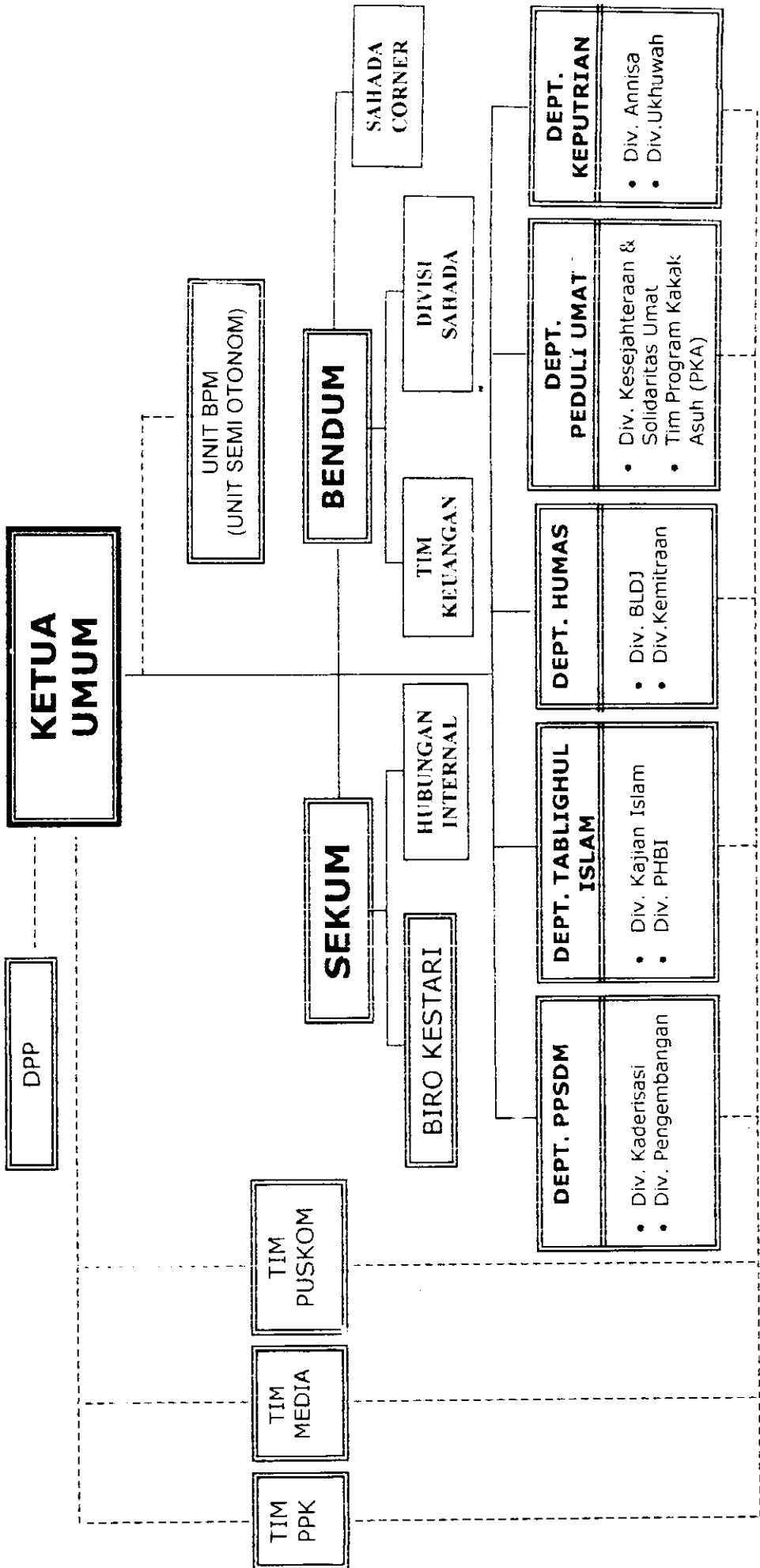
- a. Pemantapan pembinaan internal.

¹Dokumentasi JMMI ITS

- b. Menciptakan suasana yang kondusif dalam rangka peningkatan produktivitas lembaga.
- c. Profesionalisme lembaga dalam hal manajemen administrasi dan pengelolaan pendanaan.
- d. Peningkatan sinergitas dakwah.
- e. Mengintensifkan syiar Islam.
- f. Peningkatan pelayanan dan pemberdayaan umat.
- g. Menjadikan masjid sebagai pusat ibadah, kebudayaan dan perjuangan.²

² Dokumentasi AD / ART JMMI ITS

C. Struktur Organisasi



D. Personalia

Susunan Pengurus Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi (JMMI) Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Periode 2005 – 2006

1. Ketua Umum: Ahmad Zaky Luthfi (Teknik Kimia 2002)
2. Sekretaris Umum: Muhammad Zia Ul Haq (Teknik Elektro 2002)
3. Bendahara Umum: M. Awan Eko Sabila (Teknik Fisika 2002)
4. Direktur Umum BPM: M. Farid Abidin (Teknik Mesin 2002)
5. Ketua Departemen PPSDM: Andra Prima Putra (Teknik Elektro 2002)
6. Koord. Putri Dep. PPSDM: Ageng Sri Pertiwi (Statistika 2002)
7. Ketua Departemen Tablighul Islam: Sriyanto (Teknik Sistem Perkapalan 2002)
8. Koord. Putri Dep. TI: Nungki PS (Kimia 2002)
9. Ketua Departemen HUMAS: M. Nur Hidayat (T. Kelautan 2002)
10. Koord. Putri Dep. Humas: Feby A M (T. Informatika 2002)
11. Ketua Departemen Peduli Ummat: M. Yasrif Ananda (Teknik Informatika 2003)
12. Koord. Putri Dep. PU: Agustina Dian (Teknik Planologi 2002)
13. Ketua Departemen Keputrian: Hamida Hendrayati (Teknik Planologi 2002)
14. Sekretaris Departemen Keputrian: Rokhayah (Teknik Elektro 2002)
15. Ketua Tim Pusat Komunikasi LDK: Ahmad Zakky (Teknik Perkapalan 2002)³

³ Dokumentasi Susunan Pengurus JMMI ITS periode 2005 - 2006

E. Jobs Deskripsi

1. Ketua Umum

- Menyusun pengurus harian dengan tim formatur
- Merubah komposisi pengurus harian dengan persetujuan DPP
- Memegang fungsi kendali lembaga
- Memberikan Laporan pertanggung jawaban di Majelis Akbar

2. Sekretaris Umum

Di bagi dalam dua divisi:

a) Biro Kesekretariatan

Mengupayakan adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi lancarnya dan terlaksananya suatu aktifitas di JMMI dan lingkungan sekitarnya.

b) Tim Hubungan Internal

Melakukan fungsi penjagaan ukhuwah antar pengurus ikhwan. Sehingga dengan ukhuwah yang erat diharapkan kesolidan dan konsolidasi internal lembaga dapat terwujud demi kelancaran dan keprofesionalisme dakwah kampus.

3. Bendahara Umum

Di bagi menjadi dua divisi:

a) Divisi Usaha Dana (SAHADA)

Bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan dana lembaga dan mengushaakan terwujudnya kemandirian lembaga dalam hal dana.

b) Tim Keuangan

Manajemen keuangan yang memadai di dalam mengelola dana umat sehingga akan terwujud lembaga yang profesional dan mandiri.

4. Tim Pusat Komunikasi Lembaga Dakwah Kampus

Menjembatani JMMI sebagai lembaga yang mapan dan profesional didalam jaringan FSLDK nasional dan daerah serta menjadi gudang informasi ke-LDKan.

5. Departemen Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Melakukan perencanaan kegiatan pembinaan dan pengembangan bagi kader JMMI.

Departemen ini dibagi menjadi:

a) Divisi Kaderisasi

- 1) Melaksanakan fungsi rekrutmen kader secara berkesinambungan
- 2) Berkoordinasi dengan tim PPK dalam pendataan, distribusi, evaluasi dan penjagaan kader
- 3) Melaksanakan fungsi pembinaan umum sesuai dengan alur kaderisasi

b) Divisi Pengembangan

- (1). Berkoordinasi dengan lini – lini yang lain dalam melaksanakan fungsi pengembangan.
- (2). Melaksanakan fungsi pembinaan khusus dan pengembangan SDM

6. Departemen Peduli Umat

Bersama Membangun Umat, Menuju Kesejahteraan Dan Ridho Illahi.

Departemen indibagi menjadi:

a) Divisi Kesejahteraan dan Solidaritas Ummat

- Menjadi pelaksana atau fasilitator aktivis sosial kemasyarakatan yang berkesinambungan.
- Melakukan fungsi pewacanaan kondisi kontemporer umat.

b) Divisi Pendidikan Anak

- Memberikan bantuan pendidikan kepada adik asuh.
- Melaksanakan fungsi pembinaan kepada adik adik asuh.

7. Departemen Tablighul Islam

Melakukan fungsi syi'ar dalam upaya mendidik dan mencerdaskan umat dengan mengoptimalkan berbagai media dan cara yang inovatif dan kreatif sehingga dengan bertahap JMMI dapat mewujudkan masyarakat kampus yang Islami.

a) Divisi Jurnalistik Islam

- Menumbuhkembangkan budaya menulis, khususnya di kalangan pengurus
- Melakukan pewacanaan dan pengelolaan isu bersama

b) Divisi Kajian Islam

- Adanya kajian untuk seluruh masyarakat kampus dan sekitarnya.
- Meningkatkan pengetahuan diniyah pengurus.
- Mengadakan kegiatan-kegiatan di Hari Besar Islam.

c) Tim Media

- Menyiapkan infrastruktur radio.
- Aktif menggali dan mensosialisasikan informasi dunia islam.
- Mengoptimalkan pemanfaatan media informasi, yaitu: mailing, buletin dan website.

8. Departemen Hubungan Massa

Kokohkan Ukhuwah Gerakkan Roda Dakwah untuk gapai ridho Illahi

- a) Divisi Relasi Lembaga Dakwah Jurusan dan
- b) Divisi Kemitraan

9. Departemen Keputrian

Membentuk karakter muslimah yang kompeten untuk menunjang kesambungan gerak dakwah

- a) Divisi An-Nisa' dan
- b) Divisi Ukhuwah

10. Tim Pusat Pengawas Kader

Pusat data seluruh kader JMML, melakukan fungsi pendampingan kader di semua lini JMML, dan mengevaluasi proses pendampingan tersebut.

11. Badan Pelaksana Mentoring

BPM sebagai fasilitator dan koordinator aktif kegiatan mentoring dalam upaya menjadikan mentoring sebagai tahapan awal proses pembinaan yang berkelanjutan menuju terbentuknya mahasiswa muslim

yang tangguh dalam rangka mendukung terwujudnya kampus yang islami.

BPM ini dibagi dalam beberapa bidang, antara lain:

- a) Bidang Personalia Mentor An-Nisa'
- b) Bidang Manajemen Mentoring Jurusan
- c) Bidang PSDM
- d) Bidang Administrasi dan Sarana
- e) Bidang Penelitian dan Pengembangan⁴

F. Program Kerja Umum

1. Program Studi Islam (PSI)
2. Training For Trainer
3. Manarul Camping di Bumi Allah (Me D)
4. Sunday Morning Spirit (SMS)
5. Seminar Fiskal (Fisika - Kalkulus)
6. Ramadhan di Kampus, kegiatan ini terdiri dari:
 - a). Kajian Pra Ramadhan (KPR),
 - b). Kajian Rutin Senja di Manarul (KRSM),
 - c). Sholat dan Kuliah Shubuh (SKS),
 - d). MABIT (Malam Bina Iman Taqwa),
 - e). Buka Puasa Bersama.
7. Thesis And Public Speaking Contest (TAP SC)
8. Pelatihan Jurnalistik

⁴ Dokumentasi AD / ART JMMI ITS

9. Mading
10. Manarul Ilmi Online (MIO)
11. Semarak Muharram Penuh Arti (SMART)
12. Program Kakak Asuh
13. Seminar Kesehatan Muslimah
14. Mentoring⁵

⁵ Dokumentasi Program Kerja JMMI ITS

BAB V

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

Data lapangan yang didapat Peneliti dari hasil wawancara dengan Ahmad Zaky Luthfi dan Basid sebagai ketua umum dan mantannya, Effendi selaku tim PPK dan mantan PPSDM, observasi dan dokumentasi bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh JMMI ITS dalam proses mekanisme kaderisasi dari dilakukan melalui sistem pembinaan kader yang bertumpu pada dua aspek :

1. Penetapan tujuan pembinaan kader
2. Strategi pencapaian tujuan pembinaan kader¹

1. Penetapan Tujuan Pembinaan Kader

a. Menetapkan Karakter Kader JMMI ITS

Ada sebelas karakter yang harus di miliki oleh semua kader JMMI ITS, antara Lain:

- 1) Aqidah yang murni dan mantap
- 2) Ibadah yang benar dan istiqomah
- 3) Akhlak yang mulia
- 4) Fisik yang prima
- 5) Wawasan yang luas
- 6) Kesungguhan dan semangat dalam kebaikan

¹ Hasil wawancara dengan Akh.Effendi sebagai tim PPK dan Mantan PPSDM, 18 juni 2005

- 7) Kemampuan manajerial yang mantap
- 8) Berjiwa wirausaha
- 9) Kemampuan akademik yang memuaskan
- 10) Ruhiah yang mantap
- 11) Proaktif terhadap masalah kemasyarakatan

Dari sebelas karakter kader di atas merupakan sebuah standarisasi *output* yang ingin dicapai oleh JMMI ITS dalam menetapkan langkah awal pembinaan sumber daya manusia (SDM) yaitu semua kader JMMI ITS.

b. Menetapkan tahapan Pencapaian Karakter Kader

Ada tiga tahap atau marhalah yang harus dilalui dalam mewujudkan karakter kader tersebut, yaitu:

- 1) Marhalah I : dengan target utama pembentukan *Syakhsiyah Islamiyah*
- 2) Marhalah II: dengan target utama pembentukan *Syakhsiyah Da'iyah*
- 3) Marhalah III: dengan target utama pembentukan *Keprihadian Qiyadah*

Ketiga tahapan tersebut, dimaksudkan agar dapat mempermudah proses pembinaan kader ditiap level sesuai dengan tingkat pengetahuan, kefahaman dan amaliyahnya dari berbagai aspek wawasan dan keilmuan tentang keislamannya.²

² Hasil wawancara dengan Akh. Effendi selaku Tim PPK JMMI ITS, tanggal 6-8-2005

c. Penetapan Parameter Umum Tiap Marhalah

Penetapan parameter ini, dimaksudkan agar nantinya dapat dijadikan standar kompetensi (parameter karakteristik individu) yang harus dimiliki oleh setiap kader yang akan mengisi posisi di dalam struktur dan dijadikan sebagai acuan atau alat ukur dalam proses pembinaan. Maka dalam hal ini ada beberapa aspek yang perlu dikembangkan dalam proses pembinaan kader oleh JMMI di tiap marhalah satu, dua dan tiga antara lain:

1) Untuk Marhalah I

a) Aspek Diniyah

- Memahami pokok-pokok ajaran Islam secara menyeluruh baik segi Aqidah, Ibadah, Akhlak, dan Ruhiah
- Pembentukan kepribadian Islam

b) Aspek Wawasan

- Pemahaman dan penggalian wawasan, baik segi Keislaman, Dakwah, Keumatan, Siyasi, Akademika, Kewirausahaan, dan Ke-JMMI-an.

c) Aspek Jasadiyah:

- Mampu menjaga kesehatan sendiri
- Memahami pola hidup sehat
- Mampu memotivasi orang lain untuk hidup sehat

d) Aspek Manajerial

Membangun Personal Building bertumpu pada tiga aspek:

(1) *Conceptual skill*

Mampu menerjemahkan arahan mas'ul dan mampu mengekspresikan diri.

(2) *Human skill*

Memahami karakter diri dan orang lain, mampu bertanggung jawab, dan mampu melaksanakan kerja sama tim.

(3) *Technical skill*

Memiliki kemampuan teknis/operator lapangan

2) Untuk Marhalah II

a) Aspek Diniyah

Pembentukan kepribadian da'i

b) Aspek Wawasan

Membangun kemampuan dalam menyikapi dan mengambil solusi dari berbagai permasalahan baik segi Keislaman, Dakwah, Keumatan, Siyasi, Akademik, Kewirausahaan, dan Ke-JMMI-an.

c) Aspek Jasadiyah

Meningkatkan penjagaan kesehatan dan kekuatan jasad (fisik)

d) *Aspek Manajerial*

Membangun *Team Building* and *Instituonal Building* bertumpu pada tiga aspek:

(1) *Conceptual skill*

Mampu menerjemahkan konsep strategis ke konsep lapangan, mampu mengambil keputusan bijak, mampu menganalisa kondisi organisasi dan mampu memecahkan masalah.

(2) *Human skill*

Mampu mengkomunikasikan ide ke orang lain, mampu menggali aspirasi dari bawah, mampu mendinamiskan kondisi tim.

(3) *Technical skill*

Memiliki kemampuan manajemen operasional

3) *Untuk Marhalah III*

a) *Aspek Diniyah*

Pemantapan, peningkatan dan penjagaan

b) *Aspek Wawasan*

(1) *Keislaman*: Mampu mengkomunikasikan pemahaman dengan benar, paham 60 karekteristik sahabat Rasulullah, dan mmemahami sejarah perjuangan sejarah ummat Islam kontemporer dalam skala global maupun regional.

(2) Dakwah: Memiliki wawasan strategi-strategi dakwah, mampu melakukan analisa dan rekayasa dakwah kampus.

(3) Keumatan: Mampu membangun solidaritas

(4) Siyasi: Mampu menganalisa dan memberi solusi terhadap permasalahan dan permasalahan politik yang berkembang.

c) Aspek Jasadiyah

Meningkatkan penjagaan secara preventif tentang kesehatan dan daya kekuatan fisik

d) Aspek Manajerial

Pembentukan kepribadian Leadership bertumpu pada tiga aspek:

(1) *Conseptual Skill*

- Mampu membuat kebijakan lembaga
- Mampu menerjemahkan konsep umum menjadi rencana kerja
- Mampu menyelaraskan konsep umum dengan program kerja
- Mampu mengevaluasi dan mengendalikan lembaga

(2) *Human Skill*

- Mampu mengendalikan massa

(3) *Technical Skill*

- Pemantapan kemampuan Technical skill marhalan satu dan marhalah dua³

2. Strategi Pencapaian Tujuan Pembinaan Kader

Dalam praktiknya LDK JMMI ITS menerapkan strategi pencapaian tujuan pembinaan kader berdasarkan fungsi-fungsi pembinaan.⁴ Untuk itu strategi pembinaan kader Jama'ah Masjid Manarul 'Ilmi (JMMI) dibagi menjadi enam fungsi pembinaan, dimana fungsi ini dijadikan sebagai langkah – langkah dalam proses mekanisme kaderisasi. Untuk lebih jelasnya peneliti akan menguraikan fungsi-fungsi pembinaan kader JMMI di atas sebagai berikut:

a. Fungsi Rekrutmen

Rekrutmen adalah sebuah proses merekrut calon SDM (mahasiswa muslim dan muslimah) baru sebagai input untuk bergabung sebagai awal dari keseluruhan proses pembinaan. Dengan menggunakan berbagai bentuk sarana pengembangan dan metode bersifat luas dan terbuka (*fleksibel*) maksudnya mekanisme rekrutmen terbuka bagi seluruh mahasiswa muslim maupun muslimah di kampus ITS Surabaya. Tujuannya untuk merekrut sumber daya manusia (SDM) baru sebanyak mungkin untuk dimasukkan ke dalam marhalah satu. Bentuk sarana pengembangan yang digunakan berbagai macam program kegiatan antara lain:

³ Hasil wawancara dan dokumentasi dengan tim PPK

⁴ Hasil wawancara dengan Akhi Effendi tanggal 18 juni 2005

- 1) Forum Silaturahmi Maba.
- 2) Pelatihan Rekrutmen.
- 3) Pelatihan Dakwah Fardhiyah.
- 4) JMMI Open Rekrutmen (JOR)
- 5) Rekrutmen Alumni Kepanitiaan Kegiatan / *Open Rekrutmen Staff*
Lembaga

Kegiatan dan bentuk sarana-sarana rekrutmen diatas tidak termasuk dalam proses pembinaan marhalah, namun disebut proses pra marhalah (marhalah nol). Hal ini merupakan langkah sosialisasi awal untuk mengenalkan LDK JMMI ITS kepada seluruh civitas akademika kampus.

b. Fungsi Pembinaan Umum

Fungsi pembinaan umum ini merupakan alur utama dari proses kaderisasi lembaga yang dijadikan sebagai standar minimal proses kaderisasi lembaga bagi setiap kader, sehingga seluruh kader JMMI memiliki standar kualitas minimal yang sama. Alur pembinaan ini bersifat wajib bagi seluruh kader di setiap marhalah, yang dilakukan secara terkontrol dan terarah. Hal ini merupakan persyaratan utama dalam penjenjangan proses pembinaan yang berbeda dan spesifik di tiap marhalah sesuai dengan target dan parameter pembinaan di tiap-tiap marhalah. Tujuan akhir dari pembinaan ini dijadikan sebagai standarisasi minimal proses kaderisasi lembaga bagi setiap kader. Jenis Pembinaan yang dilakukan meliputi tiga hal yaitu:

- 1) Tarbiyah Aqliyah
- 2) Tarbiyah Ruhiah
- 3) Tarbiyah Amaliah

Untuk melaksanakan fungsi tersebut JMMI menggunakan berbagai macam bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan level marhalahnya. Bentuk kegiatan-kegiatan tersebut antara lain:

a) .Marhalah Satu

(1) Pelatihan Kader 1 (PK-1)

Adalah pelatihan wajib bagi seluruh kader yang memasuki proses pembinaan marhalah satu dan merupakan pengantar bagi keseluruhan proses pembinaan marhalah satu. Pembinaan ini bertujuan untuk memberikan materi-materi pengantar untuk memasuki proses pembinaan marhalah satu. Muatan umum yang diberikan terdiri aspek:

- | | |
|----------------|----------------|
| (a) Aqidah | (f) Ibadah |
| (b) Akhlaq | (g) Manajerial |
| (c) Keislaman | (h) Keumatan |
| (d) Jasadiyah | (i) Ruhiah |
| (e) Ke-JMMI-an | |

Sasarannya adalah mahasiswa dua angkatan terakhir, dan kader yang mengikuti proses rekrutmen. Dan kegiatan ini dapat mengandung muatan rekrutmen.

(2) Paket Daurah Marhalah Satu

Kegiatan pengembangan ini merupakan paket daurah singkat bagi kader marhalah satu sebagai lanjutan dari Pelatihan Kader-1 dan setiap dauroh akan membalas muatan / aspek tertentu secara khusus dan mendalam. Kegiatan ini bertujuan memberikan pendalaman materi-materi pembinaan marhalah satu, memberikan bekal kepada kader agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan level kepengurusannya, memberikan pembekalan kepada kader agar siap mengikuti proses pembinaan tahap selanjutnya. Muatan utama yang diberukan terdiri atas aspek:

- | | |
|------------------------|----------------|
| (a) Aqidah | (d) Manajerial |
| (b) Waw. san Keislaman | (e) Dakwah |
| (c) Akademi | |

Sasarannya seluruh alumni Pelatihan Kader-1 dan kader yang mengikuti proses/kegiatan-kegiatan rekrutmen. Kegiatan ini dapat mengandung muatan rekrutmen yang dibagi dalam beberapa kali pertemuan (1/2 hari setiap pertemuan), dan dilaksanakan sistem kontrak belajar bagi calon peserta.

(3) Paket Pembekalan Ruhiah Marhalah Satu

Merupakan Paket pembekalan ruhiyah, berupa kegiatan-kegiatan yang harus diikuti oleh seluruh kader pada marhalah satu. Bertujuan untuk memberikan *back up* ruhiyah untuk kader marhalah satu. Materi muatan utama yang diberikan terdiri atas

aspek Keruhiyahan. Dan sasaramya seluruh kader marhalah satu.

Macam kegiatan berupa:

(a) Untuk *Ikhwan* : Mabit (Malam Bina Iman dan Taqwa)

(b) Untuk *Akhwat* : Sabit (Siang Bina Iman dan Taqwa)

Pada marhalah ini, ditekankan bagaimana memberikan gambaran secara kongkrit dan jelas tentang ajaran Islam (syariat Islam). Dari sini diharapkan tumbuh kesadaran terhadap diri Mahasiswa muslim (kader) akan makna keberagamaannya yang tentunya dengan konsekuensi yang harus dilakukan, walaupun pada bagian awal pembinaan terkesan ada keterpaksaan karena pembinaan ini dihubungkan dengan mata kuliah agama Islam yang harus diambil oleh Mahasiswa ITS. Hal tersebut dapat dijadikan sarana efektif oleh JMMI dalam memberikan dasar yang lebih mendalam dan kokoh akan pentingnya aati manusia dalam memeluk Agama, eksistensi manusia dihadapan Alloh, sesuai konsep Aqidah, Tauhid, Akhlak, dengan kata lain totalitas ajaran Islam diberikan secara menyeluruh (*syumulatul Islam*). Dari pembinaan pada marhalah satu ini, ternyata memberikan pola pemikiran bagaimana cara beragama Islam yang sebenarnya, seperti yang diungkapkan informan kepada peneliti.

b) Marhalah Dua

(1) Pelatihan Kader 2(PK-2)

Adalah Pelatihan wajib bagi seluruh kader yang memasuki proses pembinaan marhalah dua, merupakan pengantar bagi keseluruhan proses pembinaan marhalah dua. Tujuannya untuk memberikan materi-materi pengantar untuk memasuki proses pembinaan marhalah dua.

Materi muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek dakwah dan manajerial. Dan sasaran seluruh kader yang lulus marhalah satu.

(2) Paket Daurah Marhalah Dua

Adalah paket dauroh singkat bagi kader marhalah dua sebagai lanjutan dari Pelatihan Kader-1. Setiap dauroh akan membahas muatan/aspek tertentu secara khusus dan mendalam. Tujuannya untuk memberikan pendalaman materi-materi pembinaan marhalah satu, memberikan bekal kepada kader agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan level kepengurusannya, dan memberikan pembekalan kepada kader agar siap mengikuti proses pembinaan tahap selanjutnya. Materi muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek:

- | | |
|-----------------------|----------------|
| (a) Aqidah | (c) Dakwah |
| (b) Wawasan Keislaman | (d) Manajerial |

Sasarannya seluruh kader yang mengikuti proses pembinaan marhalah dua.

(3) Paket Pembekalan Ruhiyah Marhalah Dua

Adalah Paket pembekalan ruhiyah, berupa kegiatan-kegiatan yang harus diikuti oleh seluruh kader pada marhalah dua, tujuannya memberikan back up ruhiyah untuk kader marhalah dua. Materi muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek-aspek keruhiyahan. Sasarannya seluruh kader marhalah dua, macam kegiatan berupa :

(a) Untuk *Ikhwan* : Mabrit (Malam Bina Iman dan Taqwa)

(b) Untuk *Akhwat* : Mabrit (Siang Bina Iman dan Taqwa)

Dari sini diharapkan mereka yang mengikuti pembinaan sudah terbiasa berinteraksi, baik dalam pola perilaku maupun pola pemikiran. Disamping itu mereka sudah dilibatkan dalam divisi-divisi yang ada di dalam struktur JMMI, artinya bukan lagi terlibat atau ikut kegiatan dakwah saja, tapi telah menanganinya dengan dipandu atau di arahkan oleh seniornya dimasing-masing departemennya. Satu hal yang terpenting ketika mereka menangani aktifitas tersebut (berdakwah) diharapkan ada semacam transfer nilai-nilai atau ilmu tambahan terutama pada tingkat amaliyahnya, sehingga dapat mengambil hikmah

betapa tidak mudahnya untuk menjadi seorang aktifis dakwah di kampusnya.⁵

c) Marhalah Tiga

(1) Pelatihan Kader 3 (PK-3)

Pelatihan wajib bagi seluruh kader yang memasuki proses pembinaan marhalah tiga yang merupakan pengantar bagi keseluruhan proses pembinaan marhalah tiga. Tujuan dari PK-3 ini untuk memberikan materi - materi pengantar untuk memasuki proses pembinaan marhalah tiga. Dan materi muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek:

(a) Dakwah

(b) Manajerial dan siasiyah

Sasaran dari program ini adalah seluruh kader yang lulus marhalah dua.

(2) Daurah Khusus Kader Marhalah Tiga

Adalah daurah khusus bagi kader marhalah tiga sebagai lanjutan dari pelatihan kader 3. Tujuan program ini adalah memberikan pendalaman materi-materi pembinaan marhalah tiga, memberikan bekal kepada kader agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan level kepengurusannya, memberikan pembekalan kepada kader agar siap mengikuti proses pembinaan tahap selanjutnya, terutama dalam hal diniyah, serta mempersiapkan dan

⁵ Hasil wawancara dengan Akh. Efendi dan observasi di sekretariat JMMI IFS, Tanggal 18-6-2005

mensolidkan calon-calon pimpinan lembaga. Muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek:

- (a) Aqidah dan Ibadah
- (b) Wawasan Keislaman (fiqh, sirah, kepemimpinan)
- (c) Dakwah (strategi dakwah)
- (d) Wawasan Keumatan

Sasaran dari program ini adalah untuk seluruh kader yang mengikuti proses pembinaan marhalah tiga.

(3) Paket Pembekalan Ruhiah Marhalah Tiga

Adalah merupakan paket pembekalan ruhiyah, berupa kegiatan-kegiatan yang harus diikuti oleh seluruh kader pada marhalah dua yang dapat juga dilakukan proses evaluasi kehadiran sebagai salah satu parameter penilaian pembinaan umum. Tujuannya untuk memberikan back up ruhiyah kader marhalah tiga, sedangkan materi muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek Ruhiah. Sasarannya adalah seluruh kader marhalah tiga. Dan macam kegiatannya berupa:

- (a) Untuk *Ikhwan* : Mabit (Malam Bina Iman dan Taqwa)
- (b) Untuk *Akhwat* : Sabit (Siang Bina Iman dan Taqwa)

Kegiatan-kegiatan diatas dapat dibuka untuk umum atau untuk syi'ar, dan lintas marhalah.

Marhalah tiga ini merupakan tahap akhir dari proses pembinaan. Hal ini dikarenakan mereka telah terbiasa menghadapi kendala dan

hambatan setelah mengalami tahap-tahap pembinaan (marhalah satu dan dua) sebelumnya dan mereka mengetahui kondisi medan dakwah di wilayah kampus ITS yang harus mereka garap.

Maka dalam hal ini mereka yang berada di marhalah ini diberi kesempatan untuk merekonstruksi pembinaan atau kepengurusan dalam organisasi yang ada di JMMI dengan pertimbangan bahwa apa yang dilakukannya adalah mengarah pada perbaikan setelah mereka mengetahui dan memahami betul tentang kondisi medan dakwahnya.

c. Fungsi Pembinaan Khusus

Adalah merupakan alur pelengkap dari Pembinaan Umum (PU). Terutama untuk pemenuhan aspek-aspek yang belum masuk / tercover dalam pembinaan umum. Sifatnya kegiatan ini antara lain:

- 1) Diikuti oleh seluruh kader tanpa memperhatikan marhalah (lintas marhalah)
- 2) Bersifat tidak wajib (dianjurkan) bagi seluruh kader di semua marhalah
- 3) Menjadi bahan penilaian bagi keseluruhan proses pembinaan setiap kader
- 4) Insidental tetapi terprogram

Muatan materi pembinaan disesuaikan dengan target dan parameter pencapaian karakter kader. Dan tujuan dari kegiatan pembinaan khusus adalah:

- 1) Melengkapi aspek pembinaan yang belum atau kurang tercover oleh Pembinaan Umum (PU).
- 2) Memberikan bekal kepada seluruh kader diluar proses Pembinaan Umum.

Sasaran pembinaan ini adalah seluruh kader di semua level marhalah (marhalah satu, marhalah dua, marhalah tiga). Faktor yang digunakan untuk menentukan bentuk sarana pengembangan yang dipakai sesuai dengan analisa kondisi (kebutuhan kepengurusan, waktu, situasi), yaitu: bisa dilaksanakan untuk semua lini dan tidak tergantung marhalah. Bentuk-bentuk kegiatan pengembangan ini antara lain:

1) *Outbound Training*

Adalah merupakan Pelatihan terpadu di alam terbuka bagi seluruh kader di semua tahap. Tujuan kegiatan ini adalah:

- a) Memberikan materi dan simulasi jasadiyah dan manajerial
- b) Melatih aspek jundiyah bagi seluruh kader

Muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek:

- a) Jasadiyah
- b) Manajerial

Sasaran kegiatan ini adalah untuk seluruh kader di semua marhalah

2) *Pelatihan Akademis*

Adalah Pelatihan terpadu pembekalan skill di bidang akademis bagi seluruh kader di semua tahap. Tujuannya adalah:

- a) Memberikan bekal skill akademis kepada seluruh kader
- b) Meningkatkan kemampuan dan motivasi untuk selalu berprestasi di bidang akademis

Muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek Wawasan dan skill akademis.

3) Pekan Ruhiah dan Ibadah

Merupakan Seruan terprogram dari lembaga kepada seluruh kader untuk meningkatkan nilai ruhiyah dan aktivitas ibadah.

Tujuannya untuk memberikan proses latihan peningkatan nilai ruhiyah dan aktivitas ibadah serta memotivasi kader untuk selalu menjaga dan meningkatkan nilai ruhiyah dan aktivitas ibadah. Muatan utama yang diberikan terdiri atas aspek: Ruhiah dan Ibadah. Sasarannya adalah seluruh kader di semua marhalah.

4) Pesantren Mahasiswa

Merupakan Kegiatan semacam pelatihan terpadu sebagai ajang penambah wawasan dan latihan tentang keislaman. Tujuan kegiatan ini adalah untuk memberikan pembekalan tentang aspek diniyah, wawasan keislaman, lakwah, keumatan, ruhiyah. Dan mempererat ukhuwah antar kader di semua marhalah. Muatan materi utama yang diberikan terdiri atas aspek: Diniyah, Wawasan Keislaman, Keumatan, Dakwah, Ruhiah. Sasarannya seluruh kader di semua marhalah.

d. Fungsi Pengembangan

Fungsi pembinaan ini dapat dibagi menjadi dua fungsi yaitu:

- a. Fungsi pengembangan suplemen, dan
- b. Fungsi pengembangan fungsional.

1) Fungsi Pengembangan suplemen

Merupakan fungsi pelengkap dari Pembinaan Umum (PU) dan Pembinaan Khusus (PK). Terutama untuk pemenuhan aspek-aspek yang belum masuk / tercover dalam pembinaan umum dan fungsi pengembangan wacana bagi semua kader. Sifat Fungsi ini, antara lain:

- a) Memiliki titik tekan pada pengembangan wacana kader
- b) Diikuti oleh seluruh kader tanpa memperhatikan marhalah (lintas marhalah)
- c) Bersifat tidak wajib (dianjurkan) bagi seluruh kader di semua marhalah
- d) Menjadi bahan penilaian bagi keseluruhan proses pembinaan setiap kader
- e) Insidental tetapi terprogram

Tujuannya dari fungsi pengembangan ini, antara lain:

- a) Melengkapi aspek pembinaan yang belum atau kurang tercover oleh Pembinaan Umum (PU) dan Pembinaan Khusus (PK).
- b) Memback up kebutuhan pengembangan wacana kader

c) Memback up kebutuhan kader akan info dan analisa aktual dari permasalahan / isu yang sedang berkembang

Sasarannya seluruh kader di semua marhalah (marhalah satu, marhalah dua, marhalah tiga) dan bentuk pengembangan yang digunakan antara lain:

- a) Diskusi Sosial politik dan keumatan (aspek siyasih, keutamaan, kemasyarakatan)
- b) Bedah Buku (semua aspek)
- c) Madrasah (aspek diniyah)
- d) Pemberian materi khusus ikhwan/akhwat (semua aspek)

2) Fungsi Pengembangan Fungsional

Merupakan fungsi pelengkap dari Pembinaan Umum (PU) dan Pembinaan Khusus (PK). Terutama fungsi pengembangan wawasan dan skill fungsional bagi kader di lini masing-masing. Sifat fungsi ini, antara lain:

- a) Fungsi pengembangan wawasan dan skill fungsional bagi semua kader di lini masing-masing
- b) Diikuti oleh seluruh kader dengan memperhatikan marhalah
- c) Bersifat tidak wajib (dianjurkan) bagi seluruh kader di semua marhalah
- d) Menjadi bahan penilaian bagi keseluruhan proses pembinaan setiap kader
- e) Insidental tetapi terprogram

f) Pelaksana adalah lini masing-masing dengan koordinasi dari PPSDM

Tujuan dari fungsi ini adalah melengkapi aspek pembinaan yang belum atau kurang tercover oleh Pembinaan Umum (PU) dan Pembinaan Khusus (PK) dan memback up kebutuhan pengembangan wawasan dan skill fungsional. Sasaran seluruh kader (persyaratan ditentukan sesuai kegiatannya). Bentuk sarana pengembangan ini:

- a) Workshop wirausaha
- b) Bedah Buku (semua aspek)
- c) Pelatihan Advokasi
- d) Pelatihan Jurnalistik
- e) Pelatihan Kehumasan
- f) Pelatihan Kemuslimahan

e. Fungsi Penjagaan Kader

Dalam fungsi pembinaan ini dapat dibagi menjadi beberapa fungsi penjagaan kader antara lain:

1) Pendataan

Berfungsi dalam Pembuatan data base kader, pengambilan data *track record* kader (pelatihan, kepanitiaan, *performance*, dll) dari Pendamping dan PPSDM. Tujuan pendataan adalah perapian data dan mempermudah proses pemantauan dan evaluasi bagi kader.

2) Pendampingan dan monitoring

Adalah Proses pendampingan dan monitoring setiap kader di semua marhalah dari semua lini di JMMI. Kegiatan ini mempunyai sifat:

- a) Wajib bagi seluruh kader di tiap marhalah
- b) Proses pendampingan berbeda dan spesifik di tiap marhalah
- c) Terkoordinasi dan terprogram
- d) Berbeda dan spesifik di tiap marhalah
- e) Sasarannya seluruh kader di semua tahap

3) Evaluasi

Merupakan Proses evaluasi berkala yang dilakukan pada tiap kader. Dan meliputi kondisi diniyah, *track recort*, keterikatan, perkembangan, kualitas, dan lainnya. Tujuannya mengetahui data jumlah dan kondisi riil dari seluruh kader JMMI di semua tahap secara berkala, merpermucah langkah antisipatif terhadap fluktuasi kader, merupakan patokan dalam pemetaan kader untuk proyek-proyek JMMI dan pemenuhan SDM lembaga tiap lini.

4) Akreditasi

Merupakan Proses pemantauan dan evaluasi terhadap kelayakan kader untuk berpindah ke tahap pembinaan selanjutnya. Mengacu pada parameter dan ketentuan yang telah ditentukan. Tujuannya menjaga kualitas tiap kader di semua marhalah,

memperjelas proses pentahapan pembinaan agar sesuai standar yang telah ditetapkan.

5) Mekanisme Reward and Punishment

Adalah Proses pemberian *reward and punishment* kepada kader yang memenuhi kriteria untuk mendapat *reward* atau *punishment*. Tujuannya menambah motivasi kader untuk belajar dan berprestasi, mendorong kader melakukan *fastabiqul khoirat*, dan media pengingatan kader. Sasarannya bagi seluruh kader JMMI.

f. Fungsi Distribusi

Kegiatan ini berfungsi untuk pendistribusian kader untuk memenuhi kebutuhan lembaga dalam hal:

- 1) Pemenuhan pos-pos struktural lembaga-lembaga
- 2) Pemenuhan SDM kepanitiaan kegiatan-kegiatan lembaga⁶

Tujuan dari proses pendistribusian ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat (menyesuaikan kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi).

Dari uraian tersebut, fungsi – fungsi pembinaan diatas telah diterapkan oleh JMMI ITS sebagai proses mekanisme kaderisasi yang secara sistematis dan termanajerial. Seiring dengan berkembangnya lembaga dakwah kampus (LDK) JMMI ITS dan kebutuhan akan profesionalisme, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini dilaksanakan oleh biro departemen PPSDM (pelaksana pengembangan

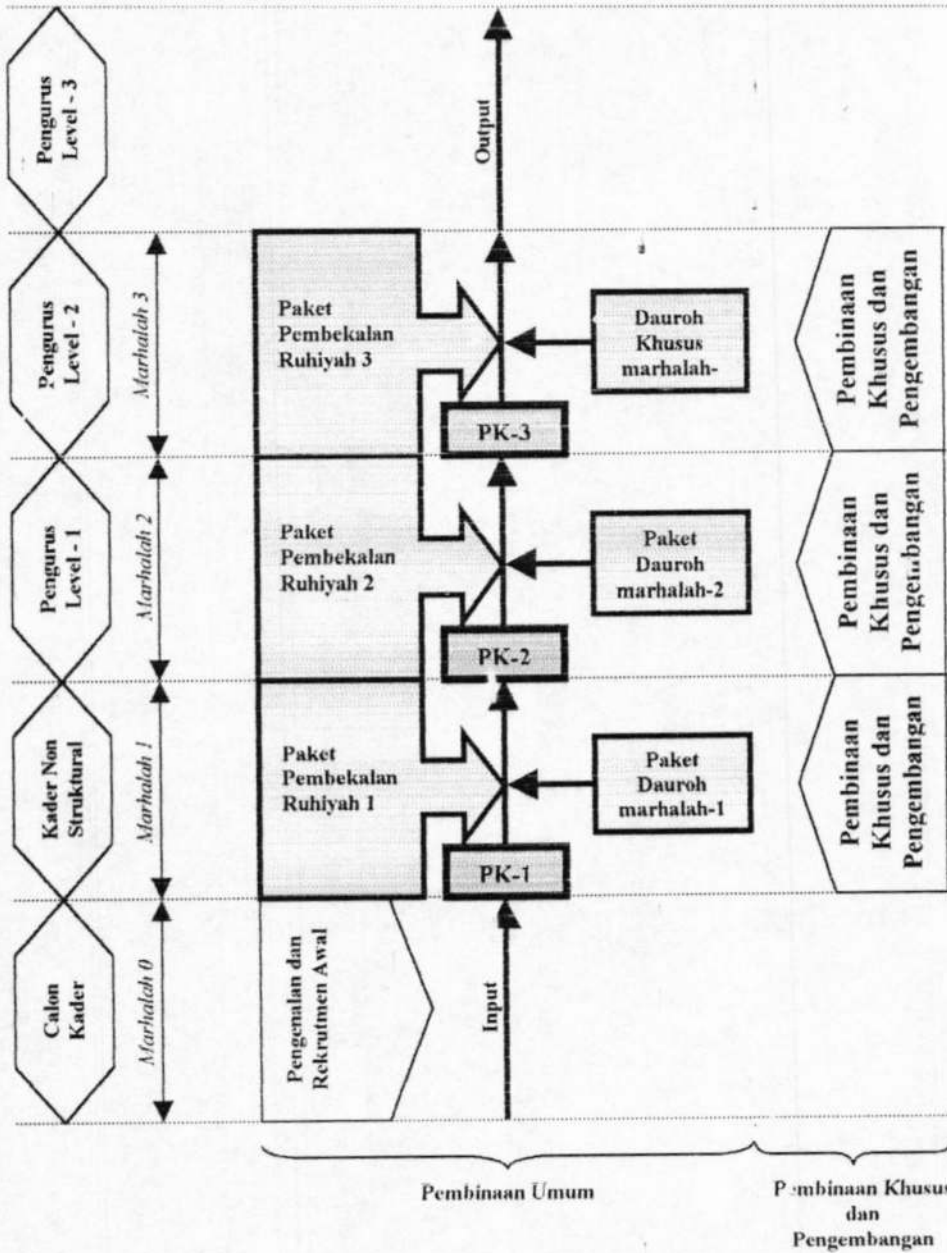
⁶ Hasil wawancara dengan Effendi selaku tim PPK dan mantan PPSDM, 18-6-2005 dan 6-8-2005

SDM), unit BPM (badan pelaksana mentoring), maupun PI K(pusat pengawas kader) ketiga badan pelaksana ini tidak digabungkan lagi dalam satu departemen baik biro atau divisi. Karena masing-masing memiliki peran dan fungsi serta focus kerja yang berbeda dalam LDK JMMI Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Dalam perkembangannya, departemen PPSDM lebih berorientasi pada pengembangan kompetensi (*kafa'ah*) individu dalam bidang organisasi dan profesionalisme, sedangkan unit BPM lebih pada pembinaan kader yang berorientasi khusus mengkaji pemahaman keislaman. Dan selanjutnya pusat pengawas kader (PPK) berorientasi pada pembentukan Pembina / pendamping kader, mengevaluasi kinerja pembina mengenai data kader, dan mengonsep bentuk pengembangan dan pelatihan.⁷ Meskipun ketiga unit ini dipisahkan, tetap harus bekerja secara sinergis satu sama lain agar dapat tercipta sebuah mekanisme manajemen SDM yang menyeluruh dan tepat sasaran. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh informan pada peneliti.

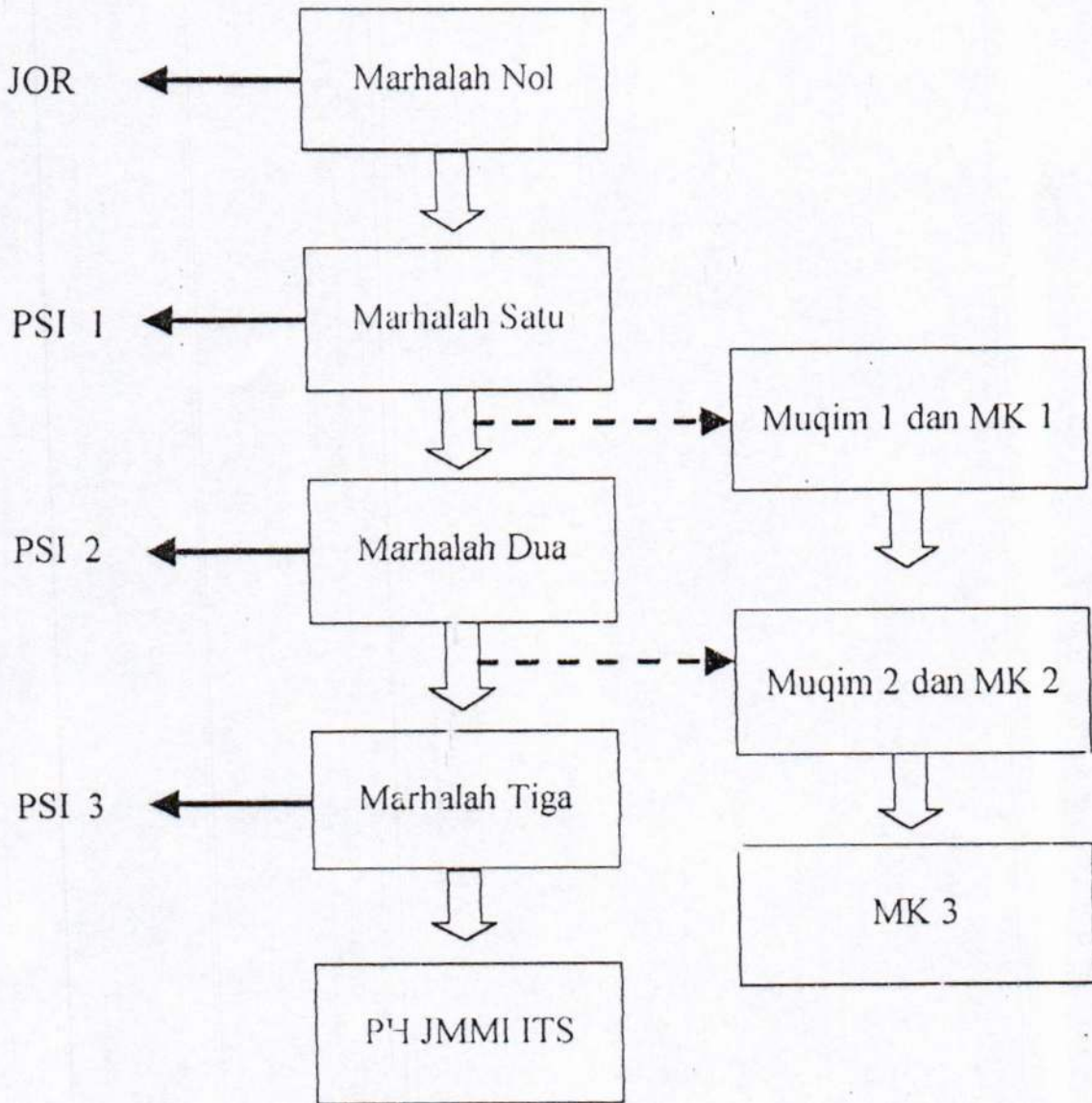
⁷ Hasil wawancara dengan Efendi sebagai tim PPK, Tanggal 18-6-2005

Tabel 1.3
Skema Alur Pembinaan



TABEL 1.4

Alur Kaderisasi JMMI ITS



B. Analisis Data

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan pada pembahasan sebelumnya, bahwa hasil dari pengumpulan data yang dilakukan melalui metode observasi, interview, dan dokumentasi. Selanjutnya peneliti akan menganalisa dengan membandingkan pada teori - teori yang berkenaan dengan judul penelitian. Berkenaan dengan strategi pengembangan SDM sebagai proses mekanisme kaderisasi da'ri di JMMI ITS. Yang dimaksud SDM disini adalah para mahasiswa muslim sebagai aktivis dakwah kampus yang tergabung disebuah institusi yaitu lembaga dakwah kampus JMMI ITS. Maka dalam melakukan analisis data ini, dimaksudkan untuk mendapatkan sebuah tujuan dengan dilakukannya penelitian ini. Maka dalam hal ini bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh JMMI ITS dalam mengkader da'riya dilakukan melalui sistem pembinaan kader yang bertumpu pada dua aspek pokok, yaitu : 1. penetapan tujuan pembinaan kader dan 2. strategi pencapaian tujuan pembinaan kader. Dikarenakan bahwa melalui pembinaan tersebut, mereka mendapatkan pembinaan pengembangan SDM yang tentunya hal itu berdasarkan pada interpretasi mereka.

Batu Swastha dalam bukunya berjudul Manajemen Pemasaran Modern mengemukakan bahwa strategi adalah suatu rencana yang diutamakan untuk mencapai tujuan dalam tujuan organisasi mungkin mempunyai tujuan yang sama tetapi strategi yang digunakan dapat berbeda.¹ Jadi tujuan mempunyai

¹ Batu Swastha, Manajemen Pemahaman Modern, (Yogyakarta: Liberty, 1997) h 66

target yang menjadi sasaran organisasi, sedang tindakan merupakan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.²

1. Penetapan Tujuan Pembinaan Kader

Dalam penetapan tujuan pembinaan kader ini, yang dilakukan oleh JMMI ITS berujuan agar nantinya dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penyusunan berbagai program pembinaan, pelatihan, dan pengembangan bagi para kadernya. Hal ini ada beberapa penetapan tujuan diadakannya pembinaan kader, antara lain :

- b. Penetapan karakter kader
- c. Penetapan tahapan pencapaian karakter kader
- d. Penetapan parameter keberhasilan di tiap marhalah

Dalam hal ini A.A. Anwar P. Mangkunegara mengemukakan bahwa tahapan-tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job- study*).
- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan.
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
- 4) Menetapkan metode pelatihan/pengembangan.
- 5) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi.³

² Zaini Mukhtaram. Dasar-dasar Manajemen Dakwah (Yogyakarta: Al Amin press, 1997) h.62

³ A.A. Anwar P. Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2003), h 52

Selain hal tersebut, M. Karebet W. dan M. Ismail Y. mengemukakan bahwa pembinaan yang dimaksud bertumpu pada tiga aspek:

- 1) *Syakhshiyah Islamiyyah* atau kepribadian Islamnya
- 2) *Skill* atau keahlian dan keterampilannya
- 3) Kepemimpinan dan kerjasama timnya⁴

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan pembinaan tersebut telah sesuai dengan teori pentahapan pengembangan SDM, dimana dalam hal ini JMMI ITS telah menetapkan karakter kader, menetapkan tahapan pencapaiannya serta menetapkan parameter keberhasilannya di tiap marhalah. Dan kegiatan itu dilakukan dalam rangka dijadikan acuan dalam penyusunan tahapan tahapan program pelatihan dan pengembangan.

2. Strategi Pencapaian Tujuan Pembinaan Kader

Strategi yang diterapkan JMMI ITS dalam mencapai tujuan pembinaan kader diatas, berdasarkan fungsi-fungsi pembinaan. Fungsi - fungsi pembinaan ini, dibagi menjadi enam fungsi pembinaan yaitu: 1) Fungsi Rekrutmen, 2) Fungsi Pembinaan Umum (PU), 3) Fungsi Pembinaan Khusus (PK), 4) Fungsi Pengembangan dibagi dua yaitu, a. suplemen dan b. fungsional, 5) Fungsi Penjagaan dan Evaluasi, 6) Fungsi Distribusi.

⁴ M. Ismail Yusanto, M. Karebet W., *Manajemen Strategis Perspektif syariah*, (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), h 84

1) Fungsi Rekrutmen

Adalah sebuah proses merekrut calon SDM (mahasiswa muslim dan muslimah) baru sebagai input untuk bergabung sebagai awal dari keseluruhan proses pembinaan.

2) Fungsi Pembinaan Umum

Untuk melaksanakan fungsi tersebut JMMI ITS menggunakan berbagai macam bentuk kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan level marhalah satu, dua dan tiga. Bentuk bentuk pengembangannya, berupa :

- (a) Pelatihan kader satu, dua dan tiga
- (b) Paket daurah marhalah satu, dua, dan tiga
- (c) Paket pembekalan ruhiyah marhalah satu, dua dan tiga

Dan di tiap pelatihan tersebut, telah ditetapkan sasaran peserta, muatan materi dan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Hal ini sesuai dengan tujuan pelatihan yang dikemukakan oleh Mar.ullang dan Marihot A. M., bahwa tujuan pelatihan antara lain :

- (1) Agar masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien
- (2) Agar pengawasan lebih sedikit
- (3) Agar pengikut latihan dapat cepat berkembang

(4) Latihan ditujukan pula untuk menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi *labour turn over*.⁵

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa fungsi pembinaan umum ini, sesuai teori bentuk - bentuk pengembangan pelatihan SDM. Dimana tujuan akhir bentuk - bentuk pembinaan ini, baik berupa Pelatihan kader satu, dua dan tiga, Paket daurah marhalah satu, dua, dan tiga, Paket pembekalan ruhiyah marhalah satu, dua dan tiga adalah untuk pengembangan profesionalitas individu dan lembaganya.

3) Fungsi Pembinaan Khusus

Dalam melaksanakan fungsi pembinaan ini, JMMI ITS telah menentukan sasaran pembinaan, faktor yang digunakan untuk menentukan bentuk sarana pengembangan yang dipakai sesuai dengan analisa kondisi (kebutuhan kepengurusan, waktu, situasi,), yaitu: bisa dilaksanakan untuk semua lini dan tidak tergantung marhalah. Bentuk-bentuk kegiatan pengembangan ini antara lain:

- a) *Outbound Training*
- b) Pelatihan Akademis
- c) Pekan Ruhiyah dan Ibadah
- d) Pesantren Mahasiswa

Di sisi lain bahwa mengenai bentuk - bentuk pelatihan di atas, Menurut Manullang dalam bukunya *Dasar-Dasar Manajemen*

⁵ Manullang, Marhot A. Manullang, *Manajemen Personalia Edisi 3*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), hh.68-70

mengatakan bahwa dasar pemikiran mengenai pelatihan seyogyanya mencakup tujuh pokok hal, yaitu

- (1) Tujuan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi
- (2) Materi pelatihan harus relevan dengan realisasi tujuan latihan
- (3) Jadwal disusun sehingga kondusif bagi pelatih naupun yang dilatih
- (4) Lokasi pelatihan dipilih yang memberi kegarahan dalam proses pelatihan
- (5) Kuantitas dan kualitas peserta harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan pelatihan
- (6) Pelatih harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan
- (7) Metode pelatihan harus disesuaikan dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan⁶

Dengan demikian bisa dikatakan bahwa semua bentuk pelatihan yang ada pada pembinaan khusus sesuai dengan teori mengenai dasar pemikiran mengenai pelatihan. Karena setiap pelatihan ini telah menetapkan tujuan, materi, lokasi, jadwal pelatihan, metode pelatihan dan sasaran peserta.

4) Fungsi Pengembangan

Tujuan dari fungsi ini adalah melengkapi aspek pembinaan yang belum atau kurang tercover oleh Pembinaan Umum (PU) dan

⁶ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta : Ghalia Indonesia), hh 147-148

Pembinaan Khusus (PK) dan memback up kebutuhan pengembangan wawasan dan skill fungsional. Sasaran seluruh kader (persyaratan ditentukan sesuai kegiatannya). Bentuk sarana pengembangan ini:

- (a) Workshop wirausaha
- (b) Bedah Buku (semua aspek)
- (c) Pelatihan Advokasi
- (d) Pelatihan Jurnalistik
- (e) Pelatihan Kehumasan
- (f) Pelatihan Kemuslimahan

Dalam menentukan program pengembangan sumber daya manusia menurut Susilo Martoyo bahwa dengan program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tujuan pokoknya adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, ketrampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.⁷

Maka dari itu, fungsi pengembangan yang dilaksanakan oleh JMMI ITS sudah sesuai dengan teori tujuan dari program pengembangan SDM. karena tujuan diadakannya fungsi pengembangan ini adalah untuk menambah wawasan dan skill fungsional.

⁷ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4 (Jakarta: BPFO, 2000),

5) Fungsi Penjagaan Kader

Dalam fungsi pembinaan ini dapat dibagi menjadi beberapa fungsi penjagaan kader, yaitu: pendataan, pendampingan dan monitoring, evaluasi, akreditasi, dan mekanisme Reward and Punishment.

6) Fungsi Distribusi

Kegiatan ini berfungsi untuk pendistribusian kader untuk memenuhi kebutuhan lembaga dalam pemenuhan pos-pos struktural lembaga.

Dari uraian analisis di atas, mengenai mekanisme pembinaan kader yang dilakukan JMMI ITS yang telah dibagi ke dalam enam bentuk fungsi pembinaan tersebut. Telah sesuai dengan teori-teori pengembangan SDM baik segi dari macam-macam bentuk pengembangan, tujuan, komponen-komponen pengembangan maupun dasar-dasar pemikiran mengenai pengembangan SDM.

Hal tersebut juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh para ahli mengenai komponen utama dari suatu siklus pendidikan dan latihan, antara lain :

- (1) Analisa kebutuhan pendidikan dan latihan
- (2) Keputusan tentang penyelenggaraan pendidikan dan latihan
- (3) Seleksi peserta
- (4) Penyusunan program, baik yang sifatnya kurikulum maupun ekstra kurikulum

- (5) Penyusunan bahan pelajaran yang benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan organisasi
- (6) Seleksi pengajaran
- (7) Penentuan teknik dan metode pengajaran
- (8) Penyusunan program pelaksanaan
- (9) Penyelenggaraan
- (10) Evaluasi hasil kegiatan dan latihan⁸

Dari uraian di atas jelas bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan JMMI ITS adalah sudah dapat dikatakan sesuai dengan teori pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang secara umum dilakukan oleh banyak organisasi *profit* maupun *nonprofit* (khususnya lembaga dakwah). Maka sejalan hal tersebut lembaga dakwah kampus (LDK) JMMI ITS, selalu berusaha lebih baik, lebih cermat lagi dari program-program sebelumnya yang telah direncanakannya, sehingga dalam menjalankannya diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

⁸ Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*. (Jakarta : P F Gunung Agung, 1984), hh.180-185

Tabel 1.5
Sistematika Pembinaan Kader JMMI ITS

Marhalah I: Calon Pengurus	Marhalah II: Pengurus	Marhalah III: Pengurus (Mas'ul)
<u>A. Target Utama:</u> Pembentukan syakhsiyah Islamiyah	<u>A. Target Utama:</u> Pembentukan syakhsiyah da'iyah	<u>A. Target Utama:</u> Kepribadian qiyadah
<u>B. Karakteristik Output :</u> 1. Aspek diniyah : -memahami pokok-pokok ajaran Islam dengan baik -pembentukan kepribadian Islami 2. Aspek wawasan: -pemahaman dan penggalian wawasan (keummatan) 3. Aspek jasadiyah : -penyadaran akan pentingnya makna kesadaran -pelaksanaan dari konsekwensi pentingnya kesehatan 4. Aspek manajerial : -membangun kepribadian	<u>B. Karkteristik Output :</u> 1. Aspek diniyah : -pembentukan kepribadian da'i 2. Aspek wawasan: -membangun kemampuan dalam menyikapi dan mengambil solusi dari berbagai permasalahan 3. Aspek jasadiyah : -peningkatan pada aspek jasadiyah 4. Aspek manajerial : -membangun kerja sama tim -membangun profesionalitas lembaga	<u>B. Karekteristik Output:</u> 1. Aspek diniyah : -pemantapan target marhalah I dan II 2. Aspek wawasan: -pengembangan wawasan 3. Aspek jasadiyah : -pemantapan 4. Aspek manajerial : -pembentukan kepribadian pemimpin
<u>C. Metode Pembinaan</u> 1. Muqim I -Bentuk: ceramah, pelatihan, diskusi, simulasi -Waktu: menginap di pondok sekurangnya 3hari 2. PSI 1 -Bentuk: pelatihan, game, diskusi -Waktu: sekurang-kurangnya 2 hari	<u>C. Metode Pembinaan</u> 1. Muqim II -Bentuk: Ceramah, Pelatihan, Diskusi, Simulasi -Waktu: menginap Di Pondok Sekurangnya 3hari 2. PSI 2 -Bentuk: Pelatihan, Game, Diskusi -Waktu: Sekurang-Kurangnya 2 Hari	<u>C. Metode Pembinaan</u> 1. Muqim III -Bentuk: Ceramah, Pelatihan, Diskusi, Simulasi -Waktu: menginap Di Pondok Sekurangnya 3hari 2. PSI 3 -Bentuk: Pelatihan, Game, Diskusi -Waktu: Sekurang-Kurangnya 2 Hari

<p>3. Outbound -Bentuk: game, simulasi, permainan peran, pelatihan -Waktu: sekurang-kurangnya 1 hari</p> <p>4. Mentoring 1 -Bentuk: berkelompok (max 12 org) -Metode Penyampaian: diskusi, ceramah, studi kasus, permainan peran, game -Waktu: sepekan sekali (120 menit)</p> <p>5. Up Greading 1 -Bentuk: pelatihan jurnalistik, pelatihan akademik, <i>Mabit-Sabit</i>, kajian rutin JMMI pekanan</p> <p>6. Ta'lim Marhalah 1 -Bentuk: ceramah, simulasi, pelatihan -Frekuensi: sekurang-nya 16 kali pertemuan</p> <p>7. Madrasah Kader 1 - Bentuk: magang, pelatihan manjerial dan event organizer</p> <p>8. Penugasan -Bentuk baca buku: Sirah Nabawiyah, Karakteristik 60 sahabat Nabi, Karakteristik Islam</p>	<p>3. Outbound -Bentuk: Game, Simulasi, Permainan Peran, Pelatihan -Waktu: Sekurang-Kurangnya 1 hari</p> <p>4. Mentoring 2 -Bentuk: Berkelompok (Max 12 Org) -Metode Penyampaian: Diskusi, Ceramah, Studi Kasus, Permainan Peran, Game -Waktu: Sepekan Sekali (120 Menit)</p> <p>5. Madrasah Kader 2 -Bentuk: Magang, Pelatihan Manajerial, Pelatihan Dakwah Dan Manajemen Dakwah</p> <p>6. Ta'lim Marhalah II -Bentuk: Ceramah, Simulasi, Diskusi -Frekuensi: Sekurang-nya 16 Kali Pertemuan</p> <p>7. Penugasan -Bentuk Membaca Buku: Fiqh Dakwah, Fiqh Prioritas, Fiqh Ikhtilaf</p>	<p>3. Madrasah Kader 3 -Bentuk: Magang, Pelatihan Manajerial, Pelatihan Dakwah Dan Manajemen Dakwah</p> <p>4. Mentoring 3 -Bentuk: Berkelompok (Max 12 Org) -Metode Penyampaian: Diskusi, Ceramah, Studi Kasus, Permainan Peran, Game -Waktu: Sepekan Sekali (120 Menit)</p>
--	--	--

Detail Ideal Concept	Detail Ideal Concept	Detail Ideal Concept
<p>Pra Marhalah I</p> <p>A. Screening / Tes Wawancara Untuk Mengetahui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman Diniyah 2. Amalan Harian (Ibadah Sunnah) 3. Motivasi Beramal Di Jmmi 4. Bi'ah Islamiyah (Keluarga, Kost, Kepribadian, Dll.) <p>B. Penjelasan Alur Kaderisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apa Saja, Kapan, Dan Berapa Marhalah Yang Harus Dilalui 2. Syarat-Syarat Tiap Marhalah <p>C. Pembentukan Kelompok – Kelompok Kecil (<i>Halaqoh</i>) Untuk Evaluasi Pemahaman Terhadap Materi Ta'lim Dan Pengukuhan Keterlibatan Di Jmmi</p> <p>D. Bentuk Sarana Pengembangan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Kader I (Pk 1) 2. Paket Dauroh Marhalah I 3. Paket Pembekalan Ruhiyah Marhalah I <p>E. Muatan Materi Marhalah I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aqidah, Ibadah, Akhlak, Keislaman, Keummatan, Ruhiyah 2. Manajerial, Dakwah, Akademi, Wawasan 	<p>Pasca Marhalah I, Pra Marhalah II</p> <p>A. Screening / seleksi melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - presensi ta'lim - presensi mentoring - evaluasi pemahaman - evaluasi magang - evaluasi pelibatan kepengurusan <p>B. Peresmian Pengurus JMMI yang lolos seleksi disetiap level organisasi</p> <p>C. Pembangkitan Militansi</p> <p>D. Bentuk Sarana Pengembangan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Kader II (Pk 2) 2. Paket Dauroh Marhalah II 3. Paket Pembekalan Ruhiyah Marhalah II <p>E. Muatan Materi Marhalah II</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi pengenalan medan dakwah 2. Manajemen dakwah 3. Wawasan keislaman Dan Ruhiyah 	<p>Pasca Marhalah II, Pra Marhalah III</p> <p>A. Screening / seleksi melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - presensi ta'lim - evaluasi (pelibatan, Penugasan, dan kontrol) <p>B. Pengumuman Kinerja Pengurus</p> <p>C. Men.bentuk Kepengurusan baru beserta perangkat-perangkatnya</p> <p>D. Memimpin dalam pembuatan program kerja</p> <p>E. Pembangkit Militansi</p>

<p style="text-align: center;">↓</p> <p>Pasca Marhalah I</p> <p>A. Seleksi calon pengurus JMMI melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - presensi ta'lim - presensi mentoring - keterlibatan dalam kepanitiaan <p>B. Penegasan hak dan kewajiban</p> <p>C. Pengukuhan perasaan keterlibatan di JMMI</p> <p>D. Penyetaraan pemahaman bagi yang presensinya masih rendah</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <p>Pasca Mahalah II</p> <p>A. Evaluasi kinerja pengurus departemen</p> <p>B. Tindak lanjut hasil evaluasi</p>	<p>F. Bentuk Sarana Pengembangan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Kader III (Pk 3) 2. Paket Dauroh Marhalah III 3. Paket Pembekalan Ruhiyah Marhalah III <p>G. Muatan Materi Marhalah III</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi Estafet Dakwah 2. Wawasan Keummatan, Sosial, Ekonomi, dan Budaya 3. Politik Islamiyah (siasiyah) 4. Community Leaders <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Akhir Marhalah III</p> <p>A. Pengembangan dan Pementapan Kader</p> <p>B. Semua <i>skill</i> sudah diturunkan kepada generasi selanjutnya</p> <p>C. Merancang JMMI lebih baik, evaluasi terhadap: struktur kepengurusan mekanisme dalam organisasi jenjang kaderisasi target segmen objek kinerja departemen di JMMI dalam program unggulan.</p>
--	---	---

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang telah diterapkan oleh jama'ah masjid manarul 'ilmi (JMMI ITS) bisa dikatakan sudah termanajerial secara rapi dan sistematis. Sesuai dengan bentuk - bentuk pengembangan SDM yaitu pelatihan, pembinaan, magang, kuliah atau ceramah, simulasi, dan diskusi. Baik menyangkut bentuk pengembangan, tujuan pengembangan, komponen pelatihan, tahap - tahap penyusunan pelatihan dan pengembangan. Dimana strategi pengembangan SDM yang diterapkan melalui sistem pembinaan kader yang bertumpu pada dua aspek pokok, yaitu: Pertama, penetapan tujuan pembinaan kader yang merupakan parameter dalam target pencapaian *output* kader yang diharapkan, dan Kedua, strategi pencapaian tujuan pembinaan kader. Strategi yang diterapkan dalam rangka pencapaian tujuan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilakukan melalui fungsi - fungsi pembinaan kader yang berjenjang dan berkesinambungan sesuai dengan tingkat marhalah satu, dua, dan tiga.

B. Rekomendasi

1. Sebaiknya strategi pengembangan SDM yang telah di terapkan JMMI ITS, diperlukan adanya jujukan pelaksanaan (Juklak) sebagai sistem

pengevaluasian standarisasi yang efektif, untuk mengetahui seberapa besar tingkat keberhasilan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan.

2. Perlu dilakukannya usaha *preventif* dalam melaksanakan kegiatan pembinaan yaitu, diperlukan adanya analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang matang, baik analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis pegawai.
3. Dan tidak ada salahnya jika JMMI ITS menerapkan berbagai macam metode pengembangan SDM khususnya terbentuk *job rotation* dan *coaching - counseling*.
4. Menurut peneliti perlu diadakan penelitian lanjutan lagi yang berhubungan dengan berbagai macam strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan JMMI ITS, karena tiap periode mengalami perubahan strategi sesuai tuntutan kebutuhan organisasi.
5. Kepada peneliti hendaknya mengadakan penelitian secara *komprehensif* tentang masalah sumber daya manusia (SDM), mengingat masalah ini tersebut menyangkut pengembangan kepribadian dan perilaku manusia yang masih menarik untuk dikaji lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah AS. Tuty, 1997, *Strategi Dakwah di Lingkungan Majelis Ta'lim*, Bandung: Mizan
- A. Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rineka Cipta
- Bachtiar, Wardi, 1997, *Metodologi Penelitian Dakwah*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu
- Blalock, Jr. Hubert M., 1987, *Pengantar Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Bungin, Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta, PT Raja Grafindo
- Fathurrahman dkk., Tim penyusun SPMN FS LDK Nasional.,2004, *Risalah Manajemen Dakwah Kampus*, Jakarta: Studio Pustaka
- G. Faustino, Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Hadi Lubis, Satria, 2004, *Agenda Besar Kemenangan Dakwah*, Jakarta, Misykat Publication
- Handoko, T. Hani, 1996, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Husein Umar, 1997, *Riset Sumber daya Manusia*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Husnan, Suad, Heidjachman R. 1996, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III, 2002, Jakarta: Balai Pustaka
- Koentjoroningrat, 1994, *Metode-Metode Penelitian*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Komaruddin, 1994, *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara
- Malayu S.P., 2001, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A., Anwar P., 2003, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama

- Manullang, 1990, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Manullang, Marihot A. M., *Manajemen Personalia, Edisi 3*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya, Edisi 4*, Yogyakarta, BPFE
- Miles, B, Mathew dan Huberman, AM., 1992, *Analisis Data Kualitatif*, UT Press
- Muhaminad Thahan, M., 2002, *Risalah Pergerakan Pemuda Islam*, Jakarta: Visi
- Muriah, Siti, 2000, *Metodologi Dakwah Kontemporer*, Yogyakarta: Mitra Pustaka
- Naraha, Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan SDM*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Pariara W., Sutarto, Ibnu S. 1989, *Ensiklopedi Administrasi*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Rahmad, Jalaluddin, 1984, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: PT Remaja Rosda karya
- Salim, Zunaedinoor, 1978, *Kamus Umum Muthakhir Masa Kini*, Surabaya, Pelita
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Djambatan
- Semito, Alex Niti, 1996, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Siagan, Sondang P., 1984, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta, PT Gunung Agung
- Silalahi, Ulber, 2002, *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*, Bandung, Mundur Maju
- Sudarsono, 1994, *Kamus Agama Islam*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Syamsi, Ibnu, 1994, *Pokok-Pokok Organisasi*, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Syukir Asmuni, 1983, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*, Surabaya, Al Ikhlas
- Tim Penyusun Kamus Pusat, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka
- TPK Islam ITS, JMMI, 2004, *Raih Cita Bersama Islam*, Surabaya: Tri Jaya Guna Offset
- Thahan, Musthofa M., 2002, *Risalah Pergerakan Pemuda Islam*, Jakarta, VISI

- Thomas, Angela M., 2004, *Coaching For Staff Development*, Yogyakarta, Kanisius
- Tulus, Agus, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka
- Warsi o, Hermawan, 1992, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- W. M. Karebet, M. Ismail Yusanto, *Manajemen Strategis Perspektif Syari'ah*, Jakarta, Khairul Bayan
- Yakan, Fathi, 1985, *Pemuda Dan Revolusi*, Jakarta, Pustaka Panjimas