

**ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KELUARGA ABITUREN
MUSTHAFAWIYAH (KAMUS)
DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)**

OLEH

NURSAIDAH NASUTION

NIM. 14154058

Program Studi : Manajemen Dakwah



FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KELUARGA ABITUREN
MUSTHAFAWIYAH (KAMUS)
DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh

**NURSAIDAH NASUTION
NIM: 14154058**

Program Studi :ManajemenDakwah

Pembimbing I



**Dr. H. Azhar, MA.
196410101991031003**

Pembimbing II



**Tengku Walisyah, MA.
198406012011012018**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



Nomor : Istimewa

Lamp :

Hal : Skripsi A.n Nursaidah Nasution

Medan, 28 Juni 2019

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fakultas Dakwah

Dan Komunikasi UIN SU

Di-

Medan

Assalamu 'alaikum Wr.WB.

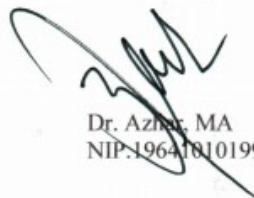
Setelah membaca, meneliti dan memperbaiki saran-saran seperlunya untuk memperbaiki dan kesempurnaan skripsi mahasiswa An. Nursaidah Nasution yang berjudul "**Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan**" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, kiranya saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

Demikianlah untuk dimaklumi atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam

Pembimbing I



Dr. Azhar, MA
NIP.196410101991031003

Pembimbing II



Tengku Walisyah, MA
198406012011012018



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Willem Iskandar Pasar V Telp. 6615683 – 6622925, Fax. 6615683
Medan Estate 20371

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: “**Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah (KAMUS) Medan**”, A.n **Nursaidah Nasution**, telah dimunaqasyahkan dalam sidang Munaqasyah pada tanggal 10 Juli 2019, dan diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU Medan

Ketua

Dr. Hasnun Jauhari Ritonga, MA
NIP. 19740807 200604 1 001

Sekretaris

Dr. Khatibah, MA
NIP. 19750204 200710 2 001

Anggota Penguji

1. Dr. Azhar, M.Ag.
NIP. 19641010 199103 1 003
2. Tengku Walisyah, MA.
NIP. 19840601 201101 2 018
3. A. Thamrin SK, S.Ag., MA
NIP. 19650808 199703 1 002
4. Dra. Faridah, M. Hum.
NIP. 19660402 199403 2 003

Mengetahui
DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUMATERA UTARA

Dr. Soiman, MA
NIP. 19660507 199403 1 005

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nursaidah Nasution

NIM : 14154058

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah (KAMUS) di Kota Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil ciblatan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.



Nursaidah Nasution. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Keluarga Abituren Musthafawiya di Kota Medan

Skripsi, Medan: Fakultas Dakwah dan KomunikasimUIN Sumatera Utara, Medan, 2019.

ABSTAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap keluarga abituren Musthafawiyah di Kota Medan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, manfaat pelatihan dan pengembangan, faktor pendukung pelatihan dan pengembangan, faktor penghambat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap keluarga abituren Musthafawiyah di Kota Medan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu melakukan penelitian dengan mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian lapangan ini bersifat kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pertama, wawancara, melakukan wawancara langsung dengan informal penelitian, dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informal penelitian. Jenis wawancara yang dilakkan ialah wawancara semi terstruktur. Kedua, dokumentasi yaitu suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.

Hasil penelitian yang ditemukan peneliti sebagai berikut, perencanaan pelatihan dan pengembangan adalah dengan konsep Planning, Organizing, Actuating, Controlling (POAC), pelaksanaan yang digunakan adalah metode seminar, workshop, *on the join training*, manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh abituren maupun organisasi. Kegiatan pelatihan dan pengembangan didukung penuh oleh DPP KAMUS. Pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan kompetensi sehingga abituren bisa bekerja dengan baik untuk membantu perekonomiannya, faktor penghambat yang muncul ialah minimnya pemahaman tentang organisasi dan kurangnya wadah sarana prasarana.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmad dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat dan salam tidak lupa kepada Rasulullah SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam ilmu pengetahuan. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dihadapi penulis, namun berkat bantuan dari berbagai pihak, baik moral, maupun dukungan sehingga kesulitan bisa diatasi. Oleh karenanya dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan saya banggakan, Alm. Ayahanda Sopian dan Ibunda Khairani yang selalu mendoakan saya tidak putus-putusnya serta memberikan dukungan sepenuhnya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta etek Nur Ainun, kakak Elvina, dan Devi Yanti, Abang Abdl Rasyid, adikku Ilman Soleh. Serta dukungan seluruh keluarga yang memberi semangat dan dukngan.
2. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Soiman, MA Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU, beserta civitas akademika yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir saya sebagai seorang mahasiswa.
4. Bapak Hasnun Jauhari Ritonga, MA, dan Ibu Khotibah, MA, Selaku ketua jurusan dan sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU yang telah memberikan kebijaksanaan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Dr. Azhar, MA, dan Ibu Tengku Walisyah, MA, selaku dosen Pembimbing Skripsi I dan II yang sangat luar biasa telah memberi arahan dan masukan yang sangat membantu serta meluangkan waktunya untuk penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Winda Kustiawan, MA, dan Ibu Indi Tri Astusi, M.Kom.I, selaku dosen yang selalu memberikan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Fakultas Dakwah dan Komunikasi Khususnya Jurusan Manajemen Dakwah yang selama ini telah membantu dan membimbing penulis selama belajar di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SU.
8. Seluruh informal bapak Adlin Damanik, MA, bapak Dr. Salamuddin, MA, Ardiansyah Pasaribu, S.Sos, Sity Adi Afni Safitri yang meluangkan waktu serta memberikan kesempatan kepada penulis

untuk wawancara.

9. Seluruh sahabat-sahabat jurusan Manajemen Dakwah stambuk 2015, khususnya grup tercinta Nadiyah Ibrahim, Nur Hasanah, Hur Ainun dan Robiatul Adawiyah, serta seluruh sahabat lainnya yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh kawan-kawan dan senioran organisasi Ikatan Mahasiswa Keluarga Abitren Musthafawiyah yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh kakak dan abang jurusan Manajemen Dakwah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan pendapatnya kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
12. Seluruh kawan-kawan Kuliah Kerja Nyata 51 yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang juga telah memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak disebutkan namanya satu persatu.

Penulis mendoakan segala usaha dan pengorbanan serta amal baik semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih banyak

kesalahan dalam penyusunannya.

Oleh karena itu penulis menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Selain itu semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis khususnya. Akhir penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Medan, 28 Juni 2019

Penulis

Nursaidah Nasution

14154058

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Istilah	6
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	9
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	



A. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
B. Faktor–Faktor yang Membutuhkan Pelatihan dan pengembangan	16
C. Peserta Pelatihan dan Pengembangan.....	18
D. Metode-Metode Pelatihan dan Pengembangan.....	18
E. Proses Pelatihan dan pengembangan.....	19
F. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.....	21
G. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan.....	23
H. Kendala-Kendala Pelatihan dan Pengembang.....	24
I. Kajian Terdahulu.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian.....	28
B. Jenis Penelitian.....	28
C. Informan penelitian.....	28
D. Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Analisis Data.....	30

BAB IV PEMBAHASAN..... 32

A. Gambaran Umum Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah.....	32
B. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap DPP KAMUS di Kota Medan	48
C. Metode Pelatihan dan Pengembangan Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan.....	51

D. Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan	54
E. Hambatan-Hambatan Pelatihan dan Pengembangan di Keluarga Abituren Musthafawiyah.....	62
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	69
DAFTAR ISI	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
I. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
II. Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan	22
III. Keluarga Abituren Yang Sudah Dilantik Di Berbagai Daerah.....	34
IV. Nama-Nama Ketua Umum Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah	39
V. Struktur Keluarga Abituren Musthafawiyah Periode 2017-2022	40



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu wadah yang di dalamnya ada proses kerjasama sejumlah manusia yang terikat dalam hubungan secara formal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bentuk organisasi itu tentu saja bisa berbeda menurut tujuannya masing-masing.

Perkembangan zaman yang semakin modern dalam dunia sosial seperti saat sekarang ini telah menimbulkan berbagai macam perubahan yang mengakibatkan organisasi, lembaga ikut berubah untuk beradaptasi dan berkembang. Perubahan-perubahan tersebut berpengaruh besar terhadap kelangsungan suatu organisasi di negara berkembang.

Perubahan-perubahan besar dalam lingkungan organisasi berpengaruh terhadap perubahan internal organisasi yang menuntut sumber daya didalamnya ikut berubah dan berkembang, sehingga dapat menyelesaikan dengan perubahan yang terjadi. Sebagai contoh perubahan eksternal yang menonjol saat ini adalah banyak tuntutan konsumen atau masyarakat agar organisasi profit maupun non profit memberikan pelayanan yang optimal, sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan kepuasan setelah menggunakan jasa pengalaman.

Persaingan tersebut membuat setiap organisasi harus melakukan peningkatan kualitas dan kuantitasnya, baik pada aspek sarana dan

prasarananya maupun sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini yang wajib dilakukan apabila organisasi tersebut ingin tetap bersaing di era global seperti sekarang ini. Dengan kata lain setiap organisasi harus melakukan perubahan-perubahan seiring perkembangan zaman.

Untuk mengimbangi perubahan dalam lingkungan organisasi, sumber daya manusia yang berada di dalamnya harus dipersiapkan melalui pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi dapat dimulai dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Dalam ajaran Islam Allah SWT menekankan kepada kita untuk dapat melakukan perubahan untuk menjadi yang lebih baik, yang diabadikan dalam Al – Qur'an surah Ar- ra'd ayat 11 berikut ini:

Artinya: Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas nama Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-sekali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dan terdapat dalam Al- Qur'an surah Al- Baqarah ayat 44

Artinya: Apakah kalian memerintahkan manusia berbuat kebaikan dan



kalian melupakan diri kalian, sementara kalian membaca Al-Kitab, tidakkah kalian berpikir?

Ayat diatas menjadi landasan bahwa manusia harus melakukan perubahan menjadi yang lebih baik. Dalam organisasi tentu langkah yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan untuk merubah keadaan organisasi menjadi lebih baik, sehingga mampu bersaing di era globalisasi ini.

Setiap organisasi berusaha agar para anggotanya mampu untuk dapat memahami perkembangan yang ada sehingga pemahaman anggota akan semakin meningkat. Salah satunya dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik dapat diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai, oleh karena itu perlu diadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Beberapa program Keluarga Abituren Musthafawiyah (KAMUS) dalam mengatasi perkembangan sumber daya manusia antara lain: kamusmart.com. Sesuai kecenderungan masyarakat global yang mulai beralih ke pasar digital, maka kamusmart.Com. dilahirkan dan dikembangkan oleh Keluarga Abituren Musthafawiyah (KAMUS) dan dipersembahkan untuk Umat Islam. Pelatihan pembuatan parfum yang merupakan pelatihan yang dibuat untuk



mengembangkan skill para abituren yang sudah berjalan, dan Rumah Tahfiz yang bertujuan untuk menjadikan kehidupan yang Qur'ani .

Dan ditambah lagi KAMUS memanggil Abituren Musthafawiyah untuk berpartisipasi dalam gerakan “1 Masjid 1 Guru Ngaji” ini merupakan pelatihan sebagai bentuk penghambaan kepada Allah dan tanggung jawab moral kepada masyarakat Islam dan Muzakarah (Diskusi) yang sudah menjadi tradisi merupakan simbol bahwa santri Musthafawiyah suka berdiskusi kapanpun dan dimanapun. Dengan adanya diskusi ini semoga eksistensi Abituren Musthafawiyah dapat dirasakan oleh masyarakat dalam bidang pendidikan, sosial, dan politik.

Program-program inilah yang menjadi alasan peneliti untuk lebih mendalami pelatihan dan pengembangan yang ada merupakan hasil terjemahan dari keberadaan potensi Abituren Musthafawiyah yang sarat muatan ilmu keagamaan dan masih banyak lagi program-program yang akan di buat Keluarga Abituren Musthafawiyah untuk meningkatkan kualitas para abituren.

Pemberdayaan pelatihan melalui organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia para abituren, khususnya bagi abituren yang ikut bergabung di organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah. Inilah salah satu alasan peneliti tertatik akan penelitian ini karena pada periode sebelumnya program – program yang ada di KAMUS belum berjalan, dengn adanya program-program yang sekarang membuat Kamus lebih bersikinerja lagi.

KAMUS merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mengamalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai program yang ada.

Landasan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah adalah adanya kebijakan dari pimpinan pondok pesantren Musthafawiyah Purba Baru Mandailing Natal. Sebagai organisasi tentunya mengadakan pelatihan guna meningkatkan pemahaman dan implentasinya di lapangan. Pelatihan ini bertujuan untuk melatih kinerja dan loyalitas sumber daya manusia dapat tercapai yang pada akhirnya dapat membantu ekonomi bagi para abituren.

Ketua Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah (KAMUS) dalam hal ini sebagai manajer dapat memahami dan mengerti kebutuhan organisasi yang dipimpinnya termasuk membuat pelatihan serta melakukan pengembangan bagi sumber daya manusia guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi didalamnya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan".

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah yang ingin dikaji lebih jauh dalam penelitian ini sebagaimana berikut dibawah ini:



1. Bagaimana perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan?
3. Bagaimana hambatan-hambatan dalam pengembangan sumber daya manusia Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan?

3. Batasan Istilah

Berdasarkan judul yang peneliti bahas untuk menghindari kesalahpahaman penulis memperjelas kembali batasan istilah yang akan diuraikan berikut ini:

1. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.¹ Semua bentuk analisis berusaha menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam data sehingga hasilnya dapat dipelajari dan diterjemahkan dengan cara yang singkat dan penuh arti. Yang dimaksud analisis oleh penulis adalah bagaimana desain dan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Keluarga Abituren Musthafawiyah (KAMUS) di Kota Medan.
2. Pelatihan (*Training*) adalah proses, cara belajar, dan membiasakan diri agar mampu dapat melakukan sesuatu.² Menurut Rosyad Shaleh

¹Em Zul Fajri, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Difa Publisher, 2005), hlm. 20.

²Sri Sukesri Adiwimarta, Hans Lapoliwa dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta PT: Balai Pustaka, 2001), Cet III, hlm. 126.

pelatihan adalah suatu proses pembinaan dalam upaya peningkatan kualitas atau kemampuan seseorang.³Yang dimaksud pelatihan menurut penulis adalah pelatihan yang dilakukan oleh ketua organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah adalah suatu usaha untuk mempermudah perekonomian dan keahlian para abituren dan loyalitas Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi keluarga abituren Musthafawiyah.

3. Pengembangan adalah hal mengembangkan, membangun secara bertahap dan teratur, serta mengarah ke sasaran yang dikehendaki. Yakni bentuk usaha mengembangkan, yang tadinya kurang berkembang agar menjadi lebih berpotensi.
4. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mengujutkan eksistensinya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Abituren Musthafawiyah yang ikut bergabung di Keluarga Abituren Musthafawiyah (KAMUS) di Kota Medan.
5. Pondok Pesantren Musthawawiyah adalah Pondok Pesantren Musthafawiyah yang dikenal dengan nama Pesantren Purba Baru didirikan pada 12 November 1912 oleh Syekh Musthafa bin Husein bin Umar Nasution Al-Mandaily. Pesantren ini berlokasi di kawasan jalan lintas Medan-Padang, Desa Purba Baru, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara, Indonesia.

³A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: PT Buln Bntnag, 2000), hlm. 18

6. Abituren adalah lulusan (terutama sekolah menengah tingkat atas)⁴, pondok pesantren. Namun istilah Abituren ini di KAMUS Adalah semua yang pernah menuntut ilmu di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purba Baru baik dia lulusan tingkat SMP, SMA yang pernah mengikuti pembelajaran di pondok pesantren Musthafawiyah disebut menjadi abituren dan boleh bergabung dengan Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah.
7. Keluarga abituren Musthafawiyah atau disingkat KAMUS adalah wadah untuk memberikan perubahan sekaligus sebagai tempat berkumpulnya para Abituren Musthafawiyah Purba Baru dari berbagai provinsi di Indonesia untuk mengembangkan skill dan bakat di berbagai bidang serta menjaga tali silaturahmi antara para Abituren dan juga antara siswa Pondok Pesantren Musthafawiyah.

Adapun menurut peneliti yang dimaksud Keluarga Abituren Musthafawiyah dalam penelitian ini adalah Organisasi yang melakukan pengembangan melalui pelatihan bagi anggota guna meningkatkan pengetahuan, pengamalan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan anggota untuk membantu perekonomian abituren.

Dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Keluarga Abituren Musthafawiyah.

⁴Sri Sukesi Adiwimarta, Hans Lapoliwa dkk, *Kamus...* hlm. 2.

4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian masalah tersebut dari pembahasan sebelumnya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pengembangan sumber daya manusia Keluarga Abituren Musthawiyah.

5. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian masalah tersebut dari pembahasan sebelumnya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini menambah khazanah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Kegunaan praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai referensi yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia oleh jurusan Manajemen Dakwah dan Keluarga Abituren

Musthafawiyah (KAMUS) di Kota Medan dan organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga lainnya.

6. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi akan diuraikan melalauai penjelasan-penjelasan yang dibagi ke dalam lima bab, masing-masing bab akan dibahas:

Bab I Pendahuluan: yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Istilah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Landasan teori: yang akan membahas tentang pengertian Pelatihan (*Training*) dan Pengembangan (*Development*), Tujuan Pelatihan dan Pengembangan, Manfaat Pelatihan dan Pengembangan, Tahapan Proses Pelatihan dan Pengembangan, Kendala-Kendala Pelatihan dan Pengembangan, Pengertian Sumber Daya Manusia, Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bab III Metodologi Penelitian: yang meliputi akan membahas lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Informasi Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data.

Bab IV Membahas: Gambaran Umum Keluarga Abituren Musthafawiyah Di Kota Medan, Analisis Kebutuhan Pelatihan dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap DPP KAMUS di Kota Medan, Metode Pelatihan dan Pengembangan, Faktor Penghambat Pelatihan dan Pengembangan.

Bab V Penutup adalah yang menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut dan memberikan beberapa saran.

Daftar Pustaka

Daftar Wawancara



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan adalah proses, cara belajar, dan membiasakan diri agar mampu dapat melakukan sesuatu. Pelatihan bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.⁵Sedangkan pengembangan adalah hal mengembangkan, membangun secara bertahap dan teratur, serta mengarah ke sasaran yang dikehendaki.

Pengertian pelatihan dan pengembangan sangat dekat, keduanya mempunyai tujuan untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi.⁶

Pelatihan dan pengembangan bagi anggota merupakan salah satu fungsi dari manajemen personalia, atau sekarang disebut manajemen sumber daya manusia. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut ahli berbeda-beda, menurut Edwin B. Flippo yang dikutip Ambar Tegar Sulistyani Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan

⁵Simamora, *Akutansi Manajemen*, (Jakarta: UPP AMP YKPN, 2006), hlm.276.

⁶Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*, (Surabaya: PT. Indeks, 2008), hlm. 18.

pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, masyarakat.⁷

Sedangkan menurut Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembagkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Dari dua pengertian tersebut dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan *job analysis*, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian perestasi kerja sampai dengan pemberian komptensi dan transpran.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

Proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna

⁷Ambar Tegar Sulistyani Dan Rosdiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Draha Ilmu, 2013), hlm.12.

menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.

Secara garis besar proses manajemen sumber daya manusia di bagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari:

1. *Human Resource Planning*. Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.
2. *Personnel Procurement*. Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.
3. *Personnel Development*. Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
4. *Personnel Maintenance*. Memelihara sumber daya manusia, termasuk didalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, dan lain sebagainya.
5. *Personnel Utilization*. Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya promoosi, transfer dan juga separasi.

Manajemen sumber daya manusia secara syariah telah tercantum dalam kitab suci Al-Qur'an, salah satunya terdapat dalam surah Al Hasyr ayat 18:

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap hari memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS Al Hasyur:18).

Konsep syariah yang diambil dari hukum Al Quran sebagai dasar pengelolaan unsur-unsur manajemen agar dapat menggapai target yang ditujui, yang membedakan manajemen syariah dengan manajemen umum adalah konsep ilahiyah dalam implementasi sangat berperan.

Hal terpenting dalam sebuah organisasi adalah mensosialisasi para anggota kedalam budaya organisasi agar mereka dapat menjadi anggota yang produktif segera setelah memasuki dan menjadi anggota sistem sosial organisasi. Upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan anggota mampu mengembangkan tugas kewajibab dan tanggung jawabnya yang lebih besar.

Menurut Sedarmayani Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berarti: perencanaan pelatihan, pelatihan, dan pengelolaan pelatihan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.⁸ Sedangkan pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Dessler dan Yun Iswanto adalah suatu usaha untuk

⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Prokductivitas*, (Jakarta: Difa Publisher, 2005), hlm. 149.

meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keahlian.⁹

Salah satu konsekuensi pandangan bahwa sumber daya manusia merupakan *resource* yang paling strategis yang terdapat dalam organisasi adalah investasi insani (*human investment*) merupakan investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi. Dengan jalan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan pelatihan dan pengembangan.¹⁰

Dengan pelatihan organisasi memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki anggota dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Menurut Bernadin dan Russell yang dikutip Kaswan pelatihan adalah proses yang sistematis dari perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi pekerjaan dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dan standar kinerja. Pengembangan merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan kemampuan yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang, bila dirangkul di tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

	Pelatihan	Pengembangan
--	-----------	--------------

⁹Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010), hlm. 20.

¹⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Abad 21*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1998), hlm. 153.

Fokus	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan yang akan datang
Ruang lingkup	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
Kerangka waktu	Segera / jangka pendek	Jangka panjang
Sasaran	Memperbaiki kekurangan kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja dimasa yang akan datang
Aktivitas	Menunjukkan , memperlihatkan	Pembelajaran

Sumber: Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 96.

Pengertian di atas memiliki beberapa kesamaan yakni, pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan pengembangan lebih mengacu pada kegiatan untuk mempersiapkan karyawan yang akan datang.

Ketika memasuki organisasi, anggota sudah membawa hasil pembentukan yang telah ditempuhnya dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan.¹¹

B. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan

Faktor–faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi pelatihan

¹¹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 96.

dan pengembangan sebagai berikut:¹²

1. Dukungan manajemen puncak

Agar program-program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan dari atas.

2. Komitmen para spesialis dan generalis

Disamping dari dukungan manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pengembangan dan semata-mata guna memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan teknologi

Mungkin tidak ada faktor yang memberikan pengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan. Computer dan internet khususnya.

4. Gaya belajar

Meskipun banyak hal yang tetap belum diketahui mengenai proses belajar.

5. Fungsi-fungsi sumber daya lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya juga memiliki pengaruh penting terhadap pelatihan dan pengembangan.

¹²Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*, (Jakarta: PT. Indeks), hlm. 331.

Selain faktor–faktor yang berpengaruh dalam pelatihan dan pengembangan, ada pula beberapa faktor yang berperan dan perlu dipertimbangkan dalam pelatihan dan pengembangan, antara lain:¹³

- a. *Cost-effectiveness* (efektifitas biaya)
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip- prinsip pembelajaran
- d. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Keberhasilan program pelatihan dan pengembangan akan menjadi optimal apabila program tersebut memperhatikan faktor-faktor di atas, dengan memperhatikan faktor- faktor tersebut program pelatihan dan pengembangan akan menjadi efektif dan efesien.

C. Peserta Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Sikula Hasibuan menyatakan bahwa peserta yang dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan dari suatu organisasi di antaranya:

1. Karyawan yang baru saja masuk atau bergabung dalam organisasi.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan diperlukan oleh para anggota

¹³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktik*, hlm. 226.

beru agar mereka dapat memahami, terampil dan ahli dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

2. Anggota lama yang telah yang membutuhkan pengembangan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, dan lain-lain.

D. Metode-Metode Pelatihan dan Pengembangan

Metode-metode yang dapat digunakan untuk kegiatan pelatihan antara lain:

- a. *On the job training* merupakan metode yang menempatkan peserta pelatihan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dengan bimbingan dan pengawasan supervisor.
- b. *Vestibule* merupakan metode pelatihan yang dilakukan diluar lingkungan kerja.
- c. *Demonstration and example* merupakan metode pelatihan yang diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara yang akan dilakukan untuk melaksanakan pelatihan tersebut.
- d. *Simulation* merupakan metode kegiatan pelatihan yang menunjukkan kondisi belajar.
- e. *Apprenticeship* adalah metode pelatihan untuk pengembangan berbagai macam keahlian agar karyawan atau peserta dapat mempelajari segala aspek pekerjaan yang mereka butuhkan.
- f. *Classroom methods* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan didalam ruangan, antara lain: *lecture*, konferensi, intruksi konferensi,

intruksi yang terprogram, studi kasus, *role playing*, dikusi, seminar.¹⁴

E. Proses Pelatihan dan Pengembangan

Secara konsektual program pelatihan dan pengembangan pada umumnya meliputi tiga proses tahapan yaitu:

1. Tahapan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*)

Sebelum pelatihan diselenggarakan, maka dilakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk dapat mendiagnosa berbagai dimensi permasalahan dan tantangan masa depan. Hal ini disebut juga sebagai tahap penilaian dari proses pelatihan. Dalam tahapan ini kebutuhan pelatihan dari organisasi, tugas, dan kebutuhan individual perlu di analisis.

2. Tahapan implementasi pelatihan

Tahapan implementasi pelatihan pada dasarnya berfokus pada bagaimana merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan beserta penentuan dan pelaksanaan program pelatihan.

3. Tahapan evaluasi pelatihan

Tahapan evaluasi pelatihan difokuskan pada bagaimana mengukur hasil pelatihan dan membandingkan hasil pelatihan terhadap kriteria yang telah ditentukan.¹⁵

¹⁴ Sikula Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta PT: Bumi Aksara), 2009. Hlm. 77.

¹⁵ M Syamsul Maarif dan Lindawati Kartika, *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman Employee Engagement*, (Bogor: PT. IPB Press, 2014), hlm.

Menurut Asri Laksmi Riani Tahapan proses pelatihan dan pengembangan ada terdapat:

1. Perencanaan dan pembuatan desain pelatihan.
2. Desain pelatihan adalah esensi dari pelatihan, karena pada tahap ini adalah menyakinkan bahwa pelatihan akan dapat dilaksanakan.

Keseluruhan tugas yang harus dilaksanakan pada tahap ini adalah:

1. Mengidentifikasi sasaran pembelajaran dari program pelatihan;
2. Menetapkan metode yang paling tepat;
3. Menetapkan penyelenggaraan dan dukungan lainnya;
4. Memilih dari beraneka ragam media;
5. Menetapkan isi;
6. Mengidentifikasi alat-alat evaluasi; menyusun urutan pelatihan.
7. Selanjutnya adalah membuat materi pelatihan yang diperlukan dan dikembangkan seperti:
 - a) Jadwal pelatihan secara menyeluruh (estimasi waktu);
 - b) Rencana setiap sesi;
 - c) Materi-materi pembelajaran seperti buku tulis, buku bacaan, *hand out* dan lain-lain;
 - d) Alat-alat bantu pembelajaran;
 - e) Formulir evaluasi.¹⁶

23.

¹⁶Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta:

F. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Setiap kegiatan dalam organisasi tentunya memiliki tujuan untuk membantu mencapai visi-misinya, begitu pula dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan juga memiliki tujuan khusus dan umum sesuai dengan kebutuhan pelatihan itu sendiri. Tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan dan keterampilan menuju pada level yang lebih baik dari perilaku seseorang, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior objectivis*) di antaranya:

1. Tujuan umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan tersebut.
2. Tujuan khusus, yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum kedalam tujuan khusus.¹⁷

Menurut Michael R Carrel terdapat tujuh tujuan penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

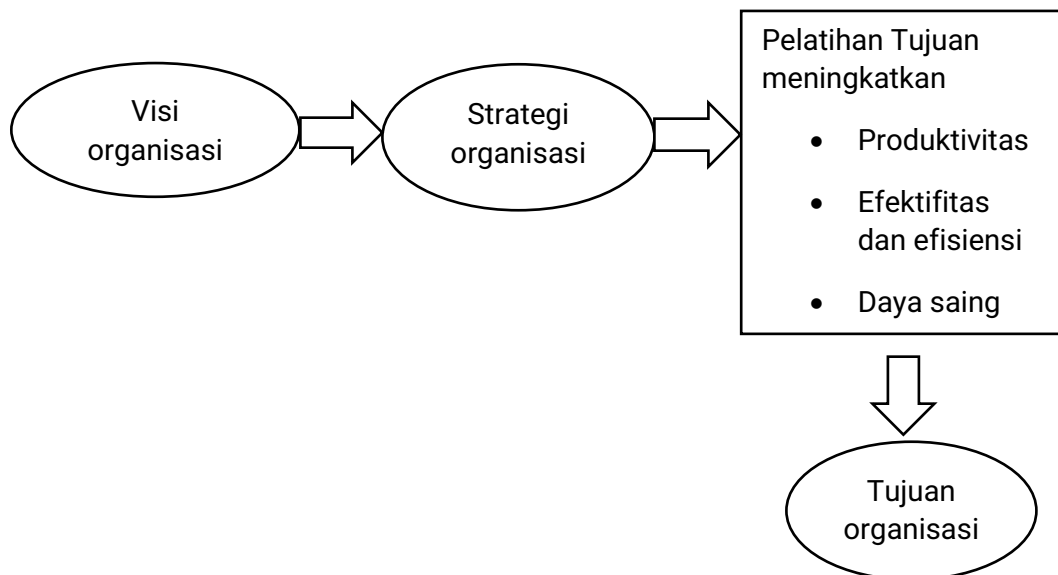
1. Memperbaiki kinerja;
2. Meningkatkan keterampilan karyawan;
3. Menghindari keusangan manajerial;
4. Memecahkan permasalahan;
5. Orientasi karyawan baru;

Graha Ilmu, 2013), hlm.90.

¹⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.21-22.

6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial;
7. Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal:

Tabel II
Tujuan Pelatihan dan Pengembangan



Sumber: Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Cv. Andi Offset, 2015), hlm. 185.

G. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Davis dan warther mengkategorikan manfaat pelatihan dan pengembangan menjadi tiga kategori sebagai berikut:

1. Manfaat bagi perusahaan / lembaga/ organisasi diantaranya:
 - a. Membantu meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja.

- b. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pada semua tingkat di perusahaan.
 - c. Memperbaiki hubungan antara pekerja dan manajemen.
 - d. Menciptakan iklim yang sehat untuk pertumbuhan dan komunikasi.
 - e. Membantu menciptakan pencitraan perusahaan yang baik.
2. Manfaat bagi individu di antaranya:
- a. Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan serta kepercayaan diri.
 - b. Membantu seseorang dalam mengatasi stress, kekecewaan, dan konflik.
 - c. Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan kerja.
 - d. Mengembangkan minat untuk terus belajar.
 - e. Membantu mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas/pekerjaan yang baru.
3. Manfaat bagi personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan di antaranya:
- a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individu
 - b. Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui promosi.
 - c. Menyediakan informasi mengenai kesempatan yang sama dan

kegiatan yang disepakati.

- d. Membuat kebijakan, aturan, dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan.
- e. Memperbaiki moral.

Program pelatihan dan pengembangan akan berhasil dan sesuai dengan visi serta misi perusahaan/organisasi jika organisasi/perusahaan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap program pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan diselenggarakannya berbagai jenis pelatihan dan pengembangan serta dukungan oleh anggaran yang memadai akan mampu mengasah kemampuan dan kreatifitas karyawan. Dasar-dasar perencanaan pelatihan mencakup penggunaan visi, strategi, dan tujuan organisasi sebagai acuan dalam menentukan peserta pelatihan, jenis pelatihan, tujuan pelatihan, kebutuhan sumber daya pelatihan, dll.¹⁸

H. Kendala-Kendala Pelatihan dan Pengembangan

Kendala-kendala yang muncul pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan antara lain:

1. Peserta

Latar belakang peserta yang berbeda nantinya akan menyulitkan

¹⁸Suparyadi, *Manajemen ...*, hlm. 186.

dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan karena daya tangkap persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan akan berbeda.

2. Pelatih atau instruktur

Implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program sebagai *record* atau arsip prosedur yang telah dilaksanakan.

3. Evaluasi *output*

Evaluasi ini merupakan penilaian yang dilakukan untuk melihat ketercapaian atau keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada tahap ini seseorang evaluator dapat menentukan dan memberikan rekomendasi kepada evaluasi dilanjutkan, dikembangkan atau bahkan dihentikan.

I. Kajian Terdahulu

Peneliti melihat karya-karya terdahulu sebagai perbandingan, yang dimaksud agar lebih memperjelas bahwa permasalahan dalam penelitian ini layak untuk ditelusuri lebih jauh dan dapat menyempurnakan penelitian-penelitian terdahulu. Karya terdahulu yang membahas tentang pelatihan dan pengembangan antara lain:

Skripsi Mukhlis Nasution tahun 2011 dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Santri Pondok Pesantren Bitur Rahman di Desa Parau Sorat Kabupaten Padang Lawas Utara” Jurusan Manajemen Dakwah, penelitian ini membahas materi Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Pondok Pesantren.¹⁹

Skripsi Rohmat Sugianto tahun 2008 yang berjudul “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta”. Skripsi ini membahas tentang kosep pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dan factor-faktor berperan dalam pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.²⁰

Skripsi Muhammad Faisal Akbar tahun 2017 dengan judul “Manajemen Pelatihan Organisasi Pelajar Pesantren Darularafah Raya (OPPDA) Pesantren Darul Arafah Lau Bakeri Deli Serdan” Jurusan Manajemen Dakwah, penelitian ini membahas materi Konsep Dasar Manajemen, pengertian pelatihan.

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa penelitian yang diangkat oleh penulis dengan judul “Analisis Pelatihan dan Pengembangn Sumber Daya Manusia di Keluarga Abituren Musthafawiyah

¹⁹Mukhlis Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Santri Pondok Psantren Baitul Rahman di Desa Parau Sorat Kabupaten Padang Lawas Utara*,(Medan: Manajemen Dakwa, 2011)

²⁰Rohmah Sugianto, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta*, (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga,2008)

kota Medan merupakan penelitian yang memiliki persamaan, yaitu sama-sama membahas tentang bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia akan tetapi penelitian ini lebih spesifik pada proses "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di keluarga abituren Musthafawiyah kota Meda

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPP Keluarga Abituren Musthafawiyah (KAMUS) MMTC Blok Q No. 24 Medan Estate

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu melakukan penelitian dengan mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian lapangan ini bersifat kualitatif datanya diperoleh melalui berupa bentuk catatan, peta, skema, gambar dan lain-lain. Penelitian kualitatif ini tidak menggunakan prosedur statistic atau kuantifikasi hanya melakukan dengan menguraikan masalah-masalah tentang seseorang, cerita, perilaku dan fungsi-fungsi organisasi serta gerakan sosial lainnya.

C. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang akan dijadikan sebagai sumber informasi, informan dalam penelitian ini yaitu:

1. Irsan Dalimunte : Dewan Penasehat
2. Dr. Salamuddin, M.A : Ketua Umum
3. Ardiansyah Pasaribu : Wakil Bendahara

D. Sumber Data

Sumber data dalam bagian ini terbagi kepada dua macam, yaitu



sumber data Primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer yaitu data utama yang diperoleh dari informan penelitian melalui wawancara. Sedangkan observasi atau pengamatan langsung terhadap kegiatan–kegiatan yang dilaksanakan oleh Keluarga Abituren Musthafawiyah.
2. Sumber data skunder adalah data pendukung yang diperoleh dari dokumen–dokumen pendukung dari keluarga Abituren Musthafawiyah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Karena penelitian ini adalah penelitian lapangan maka pengumpulan datanya menggunakan metode:

1. Interview atau Wawancara

Merupakan salah satu cara pengambilan data yang dilakukan melalui kegiatan komunikasi lisan dalam bentuk terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur. Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh keterangan, informasi atau penjelasan seputar permasalahan secara mendalam sehingga diperoleh data yang akurat dan terpercaya karena diperoleh secara langsung tanpa perantara. Untuk memperoleh data dari subjek maka peneliti menggunakan pedoman wawancara sebagai penguat hasil observasi dan mencatat beberapa hal yang berkaitan dengan

upaya yang dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Observasi atau Pengamatan.

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis fenomena yang diselidiki yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.²¹ Observasi yang digunakan adalah pengamatan secara langsung, yaitu untuk memperoleh data dari subjek dengan pengamatan partisipan yaitu penelitian menggunakan pengamatan secara dalam dan menyeluruh mengenai hal-hal yang berkaitan dengan objek yaitu melibatkan interaksi sosial antara peneliti dan responden dalam satu penelitian selama pengumpulan data. Data diolah dan hasilnya kemudian dibuat dengan bentuk kata-kata dan tulisan.

3. Studi Pustaka.

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari benda-benda tertulis seperti buku, notulensi, makalah, dan sebagainya.

F. Analisis Data

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempelajari dan menjawab

²¹Sustrisno Hadi, *metode penelitian research I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), hlm. 206.

masalah-masalah yang diteliti secara mendalam dan sistematis. Analisis data yaitu pengumpulan data meliputi hasil wawancara, hasil observasi (pengamatan) dan hasil studi dokumentasi. Penelitian kualitatif akan menelaah atau mengkaji data yang ada dengan buku-buku yang relevan. Selanjutnya akan dianalisis dalam bentuk analisis deskriptif yaitu menggambarkan data yang diperoleh secara apa adanya. Maka langkah selanjutnya pengambilan kesimpulannya dengan analisis induktif yaitu pengambilan kesimpulan dari hal-hal yang khusus kepada hal-hal yang umum.²²

²²Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm268.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dewan Pimpinan Keluarga Abituren Musthafawiyah (DPP KAMUS) di Kota Medan

1. Sejarah Keluarga Abituren Musthafawiyah

KAMUS adalah singkatan dari Keluarga Abituren Musthafawiyah. Berdiri pada tahun 1982 di pesantren Al-Kausar Al-Akbar dan ditetapkan berpusat di Medan sejak 12 Desember 2012 di pesantren Musthafawiyah. Tokoh-tokoh yang memprakarsai berdirinya organisasi ini antara lain adalah Syekh Ali Akbar Marbun, Drs. H. Ali Imran Hasibuan, Prof. Dr. H. M. Yasir Nasution, Dr. Abbas Pulungan, Prof. Dr. Pagar Hasibuan, MA, Drs. Saifullah Saiman Rangkuti, Drs. Abdurrasyid dan Nuruddin.

Organisasi yang awalnya bernama KORP ALUMNI MUSTHAFAWIYAH ini menjadi wadah berhimpun bagi mereka yang pernah menjadi santri di pesantren Musthafawiyah. Singkatan diatas dipilih dengan harapan organisasi ini berfungsi seperti filisofi "KAMUS" yaitu menjadi rujukan dan sumber inspirasi dan motivasi dalam menerjemahkan makna Islam, dan bagaimana Islam menjawab dan merespon problematika keumatan dan kebangsaan, baik dalam kaitannya dengan pesantren Musthafawiyah, dengan sesama abituren, umat Islam, maupun bangsa dan negara.

Cikal organisasi ini berawal dari diskusi-diskusi para aktivis abituren

Musthafawiyah dan pergolakan pemikiran mereka berhadapan dengan kondisi Indonesia tahun 1969-1976 yang mereka tuangkan dalam bulletin 'AL IHSAN' yang terbit secara rutin setiap bulan. Sebagai corong pemikiran abituren 'AL IHSAN' menyoroti berbagai diskursus yang berkembang, mulai dari peran abituren pesantren Musthafawiyah, eksistensi pesantren Musthafawiyah, sampai pada persoalan kebangsaan lain, termasuk andil subang pemikiran tentang kelahiran IAIN SU dan sekarang jadi UIN SU.

Pondok pesantren Musthafawiyah sejak berdiri pada tahun 1912 tercatat lebih dari 100.000 orang yang telah menjadi santri di pesantren tertua di Sumatera Ini. Mereka tersebar di seluruh Indonesia dengan beragam profesi, mulai dari birokrat, tehnokrat, politisi, akademisi, wirausahawan dan ulama. Ratusan lembaga pendidikan mulai dari PAUD, TK, MIS, MTS, MAS, Pesantren bahkan perguruan tinggi telah didirikan oleh para abituren pesantren yang berusia lebih dari seratus tahun ini.

2. Fungsi Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah

Keluarga Abituren Musthafawiyah berfungsi sebagai wadah komunikasi dan berhimpunnya abituren Musthafawiyah untuk menyatukan langkah dan gerakan dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab sebagai Muslim dan amanah Pesantren Musthafawiyah ditengah masyarakat bangsa dan negara.

3. Tujuan Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah

- a. Mempertebal rasa setia kawan (ukhuwah) dan sikap cinta



almamater bagi seluruh abituren

- b. Membina kerjasama yang baik sesama abituren maupun institusi dan kelembagaan
- c. Membantu, membina kelangsungan dan kelancaran jalannya pendidikan di pesantren Musthafawiyah
- d. Membantu kemandirian dan kesejahteraan seluruh Abituren Musthafawiyah dengan program pengembangan wirausaha dan ekonomi kreatif
- e. Menghimpun potensi abituren untuk menyadari hak dan tanggung jawab dalam pembangunan nasional.

Para pengurus KAMUS harus berkomitmen mewujudkan tujuan KAMUS sebagaimana terdapat pada AD/ART. KAMUS harus menjadi 'jangkar' yang menghubungkan dan menampung seluruh alumni demi mencapai tujuan KAMUS yang terdiri dari jangka pendek, jangka menengah, jangka panjang yang ditetapkan dalam rencana strategis KAMUS masa depan.

4. Profil Organisasi Dewan Pimpinan Pusat Keluarga Abituren Musthafawiyah (DPP KAMUS)

- a. Nama

Nama organisasi : Pimpinan Pusat Keluarga Abituren
Musthafawiyah (DPP KAMUS)

- b. Kedudukan

1. Jalan : Jl. Selamat Ketaren (Komplek MMTCC Blog



G

No. 24

2. Kecamatan : Medan Tembung
3. Kabupaten : Deli Serdang
4. Provinsi : Sumatera Utara
5. Bangunan : tingkat 3

5. Letak Geografis

- a. Sebelah utara berbatasan dengan GPDI Kasih Bapak
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Doktor KOPI
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Rumah Makan Silimbat
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Ayam Penyet Tiara

6. Keluarga Abituren Musthafawiyah yang Sudah Dilantik di Berbagai Daerah

Tabel. 111

No	Nama Organisasi	DAERAH
1	KAMUS DKI Jakarta	DKI JAKARTA
2	KAMUS Jambi	JAMBI

3	KAMUS Riau	RIAU
4	KAMUS Aceh	ACEH
5	KAMUS Rohil	ROHIL
6	KAMUS Paluta	PALUTA
7	KAMUS Palas	PALAS
8	KAMUS Kepulauan Riau	KEPULAUAN RIAU
9	KAMUS Deli Serdang	DELI SERDANG

7. Reformasi Bidang–Bidang Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah

Reformasi bidang-bidang dalam organisasi KAMUS saat ini diharapkan semakin memperkuat daya ungkit dan daya dongkrak KAMUS dalam menelisik setiap potensi alumni dan dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk menggerakkan roda organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

a. Bidang Pendidikan

Bidang pendidikan idealnya dapat menjadi lokomotif yang dapat menyatukan visi pendidikan Islam atau mazhab abituren Musthafawiyah dalam mendidik anak–anak bangsa demi masa

depan Indonesia yang lebih dari bidang keorganisasian misalnya, para abituren berharap segera dapat mendata secara akurat jumlah alumni dengan ragam profesinya di berbagai daerah, sehingga kita dapat melakukan pemetaan dan kategorisasi, berapa PNS, BIROKRAT, POLITISI, AKADEMISI, BURUH dan sebagainya, sehingga kita bisa membaca potensi abituren di daerah masing-masing untuk kemudian bersinergi demi mewujudkan cita-cita KAMUS membangun Indonesia.

Dari bidang pendidikan abituren berharap dapat menjadi wadah konsultasi bagi abituren Musthafawiyah dalam bidang pendidikan. Kemudian mendata secara akurat berapa lembaga pendidikan yang telah dilahirkan oleh abituren Musthafawiyah di seluruh wilayah Indonesia untuk kemudian dikordinir dan dihimpun demi terciptanya framework dan arahaik. Dari beberapa survei awal yang abituren lakukan, lebih dari 200 lembaga pendidikan yang lahir dari abituren Musthafawiyah diberbagai wilayah di Indonesia. Misalnya di Mandailing Natal, Sipirok, Tapsel, Palas, Paluta dan lain-lain. Oleh karenanya dari sisi ini kita dapat melihat betapa pengaruh syekh Musthafa Huzein pendiri pesantren Musthafawiyah dalam bidang ini luar biasa.

Kibrah murid-muridnya diberbagai bidang dalam membangun bangsa dan negara perlu di apresiasi. Karenanya

menjadi kemestian kita berjuang agar syekh Musthafa Huzein diangkat menjadi pahlawan Nasional mengingat jasa-jasanya dalam mencerdaskan bangsa.

b. Bidang Ekonomi

Dari bidang ekonomi berharap KAMUS berfungsi sebagai inspirator, motivasi dan motor penggerak bagi tumbuhnya ekonomi kerakyatan di kalangan abituren Musthafawiyah khususnya, dan di tengah-tengah masyarakat umumnya. Sektor ini menjadi perhatian khusus KAMUS karena merupakan ruh organisasi, sebagaimana organisasi KAMUS harus mampu menciptakan model dan contoh darimana dan bagaimana KAMUS menggerakkan sektor ini.

Lahirnya Kamus coffe, Kamus Mart, Kamus Water, BMT Kamus, Koperasi Kamus, Badan Infak Kamus dan sadaqoh Kamus dan kamus – kamus lainnya diharapkan menjadi icon dan cikal bangkitnya semangat abituren dalam berwirausaha di berbagai daerah. Dari usaha-usaha yang dikembangkan ini, kita berharap KAMUS akan menjadikan organisasi alumni yang mandiri dan bermartabat sekaligus dapat memberikan sumbangsih konkrit bagi pesantren Musthafawiyah dan bagi abituren Musthafawiyah.

c. Bidang Politik

Bidang politik KAMUS sebagai lembaga tidak berafiliasi kepada partai politik manapun. KAMUS memberikan kebebasan

kepada setiap anggotanya untuk berkibrah di berbagai lapangan politik sesuai dengan kecenderungannya. Tapi KAMUS akan loyal dan ikut kepada pimpinan atau calon pemimpin manapun selama visi dan misinya demi membangun masyarakat yang mandiri, berartabat, adil dan makmur sesuai amanat UUD 1945. Untuk hal ini KAMUS diharapkan melakukan kajian politik strategi sehingga KAMUS masa depan jangan salah menentukan dikancah perpolitikan nasional.

d. Bidang Hukum dan HAM

Bidang hukum dan HAM diharapkan dapat memberikan bantuan hukum dan advokasi serta konsultasi di bidang hukum bagi sesama abituren khususnya dan bagi masyarakat umumnya.

e. Bidang Keperempuanan

Bidang keperempuanan diharapkan dapat mendorong partisipasi perempuan dalam membangun bangsa dan negara.²³

8. Badan Otonom Keluarga Abituren Musthafawiyah

Badan otonom KAMUS terdiri dari:

- a. Kemahasiswaan dan pemuda, terbentunya wadah bagi mahasiswa dan pemuda abituren pesantren Musthafawiyah ditengah Pusat hingga wilayah dan daerah.

²³ Hasil wawancara dengan bapak Salamuddin, MA Selaku Ketua Umum Pengurus Harian DPP KAMUS di Kota Medan, 20 Mei 2019, pukul 08.00 WIB.

- b. Keagamaan dan fatwa, KAMUS harus berkontribusi dalam merespon proplem keummatan dan kebangsaan.
- c. Amil Zakat: terbentuknya amil zakat yang berfungsi menghimpun zakat dari para muzakki abituren Musthafawiyah dan dari masyarakat luar.
- d. BMT dan Koperasi: terbentuknya BMT dan Koperasi dari tingkat tinggi pusat hingga daerah dan cabang daerah.
- e. Pengobatan dan kesehatan: pendorong berkembangnya pengobatan alternatip berbasis herbal yang merujuk pada pengobatan Islami
- f. Kesenian, kebudayaan dan olah raga: mendorong perkembangannya seni dan budaya Islami dan mendorong perlunya olah raga sebagai sarana menjaga kesehatan fisik.

Hizbul Musthafa: membidangi lahirnya relawan–relawan Muslim yang akan ditugaskan dalam misi-misi kemanusiaan.

Sejak berdiri hingga sekarang, tercatat 5 orang yang telah menjadi Ketua Umum KAMUS yaitu:

Tabel. IV

NO	NAMA
1	Prof. Dr. Abbas Pulungan
2	Dr. Maratua Simanjuntak

3	Prof. Dr. Pagar Hasibuan,
4	Drs. H. Ali Imran,
5	Dr. Raihan Nasution, MA
6	Dr. Salamuddin, MA (sekarang 2017-2022)

Untuk menjaga kelancaran roda organisasi alumni Musthafawiyah serta proses perjalannya. Maka dipandang perlu untuk mengesahkan susunan kepengurusan Dewan Pengurus Pusat Keluarga Abituren Musthafawiyah (DPP- KAMUS) PERIODE 2017-2022.

Tabel V

I. DEWAN PEMBINA

NO	DEWAN PEMBINA
1	Mudir Musthafawiyah
2	H. Mahmudin Pasaribu
3	Drs. H. Arda Bili Batubara
4	H. Nurhanuddin Nasution
5	Amir Huzein Nasution, S.Pd.I
6	Syekh H. Ali Akbar Marbun

7	Kol. Caj. Dr. H . A. Huzein Sipahitar, MA
8	Prof. Dr. H. M. Yasir Nasution, MA
9	Drs. H. Adlin Damanik, M. Ap
10	Dr. H. Muhammad Raihan Nasution, Lc, MA

II. DEWAN PENASEHAT

NO	PENASEHAT
1	Dr. H. Abdul Hamid Ritonga, MA
2	H. Abdul Hamid Rangkuti
3	Irsan Dalimunte
4	Drs. Abdul Rasyid Nasution
5	M. Syafi'i Nasution
6	Drs. Ahmad Bangun Nasution, MA
7	Drs. Abdul Halim
8	Drs. Abu Bakar Adenan Siregar, MA
9	Saifullah Saiman
10	Drs. H. Ahmad Supardi Hasibuan, MA

III. DEWAN PAKAR

NO	DEWAN PAKAR
1	Prof. Dr. H. Pagar Hasibuan, MA
2	Prof. Dr. Abbas Pulungan, MA
3	Prof. Dr. Ibrahim Siregar, MA
4	Ahmad Qasbi Nasution, MA
5	Dr. M Syahman Nasution, MA
6	H. Akhyar Nasution
7	Muhammad Nuh, MA
8	Hamdan Yazid
9	Dr. H. Sori Monang RTK, M. Th.I
10	Dr. Ali Hamdan, MA
11	H. Rahmansyah

IV. PENGURUS HARIAN

KETUA UMUM	Dr. Salamuddin, M.A
------------	---------------------

WAKIL KETUA UMUM	H. Syarifuddin Pasaribu, S.Sos.I
KETUA I	Budi Tamrin al-Jabari
KETUA II	Abdul Gani Jamora Nasution, M.PD.I
KETUA III	Sahlan, Mpd
KETUA IV	M. Hasbi Simanjuntak
KETUA V	Ahmad Fauzi Nasution
KETUA VI	Evi Sakdiah, A.Ag
SEKRETARIS UMUM	Aulia Marzuki, M.Psi
WAKIL SEKRETARIS	Zul Pahmi Lubis, M. HI
WAKIL SEKRETARIS	M. Nur Husein Daulay, M. HI
WAKIL SEKRETARIS	Hasan Nasution, SHI
WAKIL SEKRETARIS	Muhammad Yusuf, Lc
WAKIL SEKRETARIS	Ramadhani Lubis , S.PD.I
WAKIL SEKRETARIS	Sofyandi Lubis
BENDAHARA UMUM	Candra Taruna Irawan Lubis, S.Pd.I
WAKIL BENDAHARA	Latifah Hannum Batubara
WAKIL BENDAHARA	Ernawati, M.Pd

WAKIL BENDAHARA	Ardiyansyah Pasaribu
WAKIL BENDAHARA	Hj. Irna Yusna Agustina Harahap, SH
WAKIL BENDAHARA	Abdul Rahim
WAKIL BENDAHARA	Asmawati Hasibuan

DEPARTEMEN PENDATAAN DAN PEMBERDAYAAN POTENSI	Ketua : Sofyan Hadi, S.Ag Anggota : Asrizal Kasmanto Juara Monang, S.Pd
DEPARTEMEN PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN KADERISASI	Ketua : Syafwandi, S.Ag, M.Pd Anggota : Ariswanto, Sh Supriadi Maruli Azhari, M.H.I
DEPERTEMEN KEDAERAHAN	Ketua : Tua Panggabean Nasution Anggota : Zainuddin Nasution Dedi Munandar Tengku Komaruddin S.Ag

DEPARTEMEN DALAM NEGERI	Ketua : Ismail Harahap Anggota : Jonisar, Sh Ikhwanuddin Yusnine Pane
DEPARTEMEN LUAR NEGERI	Ketua : Zulham Efendi Lubis Anggota : Adimelferi S.Pd. Sh. Mh Ahmad Mukhlis Pasaribu Mansur Lubis
DEPARTEMEN INFORMASI, PUBLIKASI DAN TEKNOLOGI	Ketua : Romadhoni Nasuton Anggota : M.Amin Lubis M. Fadly
DEPARTEMEN KAJIAN KELEMBAGN PENDIDIKAN DAN RESEACH	Ketua : Irfawaldi, M.Pd Anggot : Syeh Bd Wspada Nazruddin Aminuddin Lubis Abdul Razak
DEPARTEMEN DAKWAH	Ketua : Ahmad Fuad Sinaga

DAN PEMBINAAN UMMAT	Anggota : Mansur Nasution Jusmasli Sya'ban Syakban Lubis, Ma Riswanto Azzam H. Harmaini Abdullah
DEPARTEMEN KEPEMUDAAN	Ketua : Rahmad Syaputra Lubis Anggota : Maju Jaya Sitanggang Wahyu Surya Ananda Abd. Haris Lubis Rabiul Awal
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM	Ketua : Hasanuddin Sipahutar Anggota : Dr. Zawil Huda, Shi, Mpd.I Lukmanul Hakim Hasibuan, Agus Salam, Shi Dedi Pranoto, Sh

	Iskandar Syahputra, Sh Ali Aga, Sh
DEPARTEMEN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEMARITIMAN	Ketua : Dinil Husnan Anggota : Dr. Sawaluddin Siregar Sahrul Mahyuddin Siregar H. Lukman Ardan Ali Akbar Tanjung, S.H
DEPARTEMEN PENGEMBANGAN AMAL USAHA DAN KEMITRAAN	Ketua : Muhammad Arif Anggota : Zulfahner Efendi Batubara Musriaporto, M.Pd.I
DEPARTEMEN PEMBANGUNAN SDM	Ketua : Riswan Nasution M. Taif Lubis Ayyub Al-Ghifari Musardin, Ma
DEPARTEMEN	Ketua : Arfan Hadi Siregar

<p>PENGELOLAAN SDA DAN INFRASTRUKTR</p>	<p>Anggota ; Zul Fahmi Hutasuhut Leli Eka Sari Satinah</p>
<p>DEPARTEMEN PENGORGANISASIAN FATAYAT KAMUS</p>	<p>Ketua : Nurkhalinah Lubis, M.Pd.I Anggot : Ramaina Ade Nirwana Mardiyah Hanim</p>
<p>DEPARTEMEN KAJIAN KEWANITAAN DAN GENDER</p>	<p>Ketua : Safitri Anggota : Tifrizal Tanjung Sri Muliani Nasution Cahaya Permata, M.H.I Nurjannah Jamil</p>
<p>DEPARTEMEN [EMBINAAN ORANG TUA DAN ANAK</p>	<p>Ketua : Badriyanti Anggota : Alisah Munir Hj. Mardiah Khoir Nurlaili, M.Pd Latifah Hanum Lubis</p>

Ketua umum KAMUS melaporkan kepada Pembina beberapa program KAMUS yang sudah berjalan diantaranya:

1. Satu tahun kepengurusan konsolidasi telah dilakukan dan melantik KAMUS di berbagai daerah diantaranya: Deli Serdang, Palas, Paluta, Jambi, Riau, Aceh, Kepulauan Riau, Rohil, DKI Jakarta.
2. Progress pengadaan sektrariat DPP KAMUS dan proses tindak lanjut kantor dan ma'ad Ali.
3. Perkembangan beberapa unit usaha KAMUS di antaranya K' Cafee, Sembaka KAMUS Market, Koperasi dan Kamusmart. Com.
4. Posisi KAMUS dalam dinamilka politik kebangsaan.
5. Urgensi sinergi KAMUS dan pentingnya politik cerdas alumni Musthafawiyah.

B. Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan

Pelatihan dan pengembangan bagi anggota merupakan salah satu fungsi dari manajemen personalia, atau sekarang disebut manajemen sumber daya manusia. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut ahli berbeda-beda, menurut Edwin B. Flippo yang dikutip Ambar Tegar Sulistyani Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan

pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, masyarakat

Perencanaan tidak lepas dari manajerial atau manajemen sumber daya manusia. dari sebuah perencanaan tidak lepas dari konsep Planning, Organizing, Actuating, Controlling. Dalam perencanaan yang dilakukan di KAMUS tidak juga lepas dari Planning, Organizing, Actuating, Controlling (POAC) itu.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan sebuah aktivitas menyusun, tujuan organisasi lalu dilanjutkan dengan menyusun rencana-rencana guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Dalam KAMUS melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak lepas dari perencanaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Dr. Salamuddin, MA sebagai ketua organisasi DPP KAMUS di Kota Medan mengatakan bahwa:

Kami memiliki ide untuk melaksanakan perencanaan KAMUS berfungsi sebagai inspirator, motivasi dan motor penggerak bagi tumbuhnya ekonomi kerakyatan di kalangan abituren Musthafawiyah khususnya, dan di tengah-tengah masyarakat umumnya. Sektor ini menjadi perhatian khusus KAMUS karena merupakan ruh organisasi, sebagaimana organisasi KAMUS harus mampu menciptakan model dan contoh darimana dan bagaimana KAMUS menggerakkan sektor ini. Dengan perencanaan membuat beberapa program-program KAMUS.

Sejalan dengan hasil wawancara Ardiansyah Pasaribu menatakan

perencanaan sebagai berikut:

Bahwa kami para pengurus duduk, diskusi barang untuk merencanakan pelatihan-pelatihan dan penembangan –penembanan apa yang akan ada di KAMUS jadi adapun proram-program janka pendek yang sudah direncanakan di KAMUS itu di antrany:

1. Metode Al-Hiraa'
2. Metode cara cepat membaca kitab kuning
3. Pelatihan pembuatan parfum
4. Peltihan fardhu kifayah

Sedankan perencanaan penembanan unit usaha yang di rencanakan di antaranya:

1. Membuka K'Caffe
2. Sembako KAMUS mart
3. Via online kamusmatr. Com
4. Desa Binaan

Banyak lagi program program yang direncanakan tapi untuk saat ini program-program ini dulu yang kita jalankan.

Dari keterangan diatas ternyata KAMUS sebelum melakukan pelatihan –pelatihan dan pengembangan-pengembangan melakukan sebuah konsep perencanaan. Dengan adanya perencanaan bisa membuat pelaksanaan tugas jadi tepat serta program-proram akan terorganisasi ke arah tujuan yang sama, dapat menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi, memudahkan pengawasan. Dan dipergunakan sebagai pedoman dasar dalam menjalankan program-program pelatihan dan pengembangan.

2. Organizing (penorganisasian)

Organizing adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang lainnya yang dimiliki oleh organisasi untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dan mencapai tujuan utama oraganisasi.

Menurut hasil wawancara yang disampaikan oleh Ardiansyah Pasaribu menandakan bahwa:

Oranganizing (pengorganisasian) yang dimaksud adalah organisasi-organisasi KAMUS. Organisasi KAMUS ini terhimpun dari alumni-alumni yang bergabung didalam sebuah wadah KAMUS ada dari UIN SU, UNIMED, USU, dan lain-lain yang sudah bergabung dengan KAMUS. Abituren-abituren KAMUS ini bergabung untuk melakukan perencanaan dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.

Sejalan dengan hasil wawancara yang di sampaikan oleh Adlin Damanik mengatakan bahwa:

KAMUS itu terhimpun dari alumni-alumni pondok pesantren Musthafawiyah. KAMUS melakukan perencanaan-perencanaan untuk membangun kaderisasi mengikat bahwasanya kita satu nasib satu perjuangan maka dengan hal inilah perencanaan sebuah pelatihan itu dibutuhkan konsep oranganisasi yang matang.

Dari hasil wawancara di atas bahwa KAMUS melaksanakan konsep pengorganisasian melalui perencanaan itu diperlukan di antaranya ada kepanitiaan, ada organizing komite, ada Pembina disetiap perencanaan pelatihan dan pengembangan yang dibuat, ada anggota sebelum melaksanakan pelatihan dan pengembangan yang akan di buat KAMUS.

Dengan begitu penyusunan organisasi yang terstruktur akan berdampak baik dalam menjalani setiap rutinitas dan aktivitas, demi

mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

c. Actuating (Pelaksanaan)

Actuating (Pelaksanaan) adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua perencanaan dan tujuan organisasi bisa terwujud dengan baik dan seperti yang di harapkan.

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dibutuhkan tempat, dana, fasilitas, dan lain sebagainya.

Menurut hasil wawancara yang disampaikan Dr. Salamuddin, MA mengatakan bahwa:

Fasilitas yang diberikan dengan baik maka akan menciptakan suasana yang nyaman bagi peserta pelatihan. Hasil wawancara peneliti dengan para peserta pelatihan dan pengembangan menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan KAMUS kepada para peserta sudah baik. Fasilitas-fasilitas tersebut antaranya:

1. Pelatihan pembuatan parfum difasilitasi bahan-bahan pelatihan yang diperlukan oleh Ketua Umum yaitu bapak Dr. Salamuddin, MA.
2. Pelatihan metode Al- Hira' difasilitasi ruangan khusus di sekretariat DPP KAMUS.
3. Pelatihan Metode Cara cepat Membaca Kitab Kuning difasilitasi ruang di sekretariat, papan tulis, kitab yang mau dikaji atau dibahas.
4. K'kafee difasilitasi di antaranya tempat, pembimbing didalam pengembangan, modal.
5. Sembako kamus market difasilitasi tempat, Pembina dalam pengembangan, modal usaha.
6. Desa Binaan, difasilitasi tempat tinggal, makan, uang transportasi, uang saku.

sejalan dengan hasil wawancara yang disampaikan Ardiansyah Pasaribu mengatakan bahwa:

Pendanaan disetiap melaksanakan kegiatan-kegiatan KAMUS itu berasal dari sumbangsih para abituren yang bergabung di wadah

KAMUS.

Dari hasil wawancara di atas ternyata konsep perencanaan pelaksanaan itu perlu di adakan actuating.

d. Controlling (pengawasan)

Controlling merupakan kegiatan dalam menilai satu kinerja yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat perubahan atau suatu perbaikakan apabila dibutuhkan.

Hasil wawancara yang disampaikan Dr. Salamuddin MA mengatakan bahwa:

Setiap perencanaan yang dibuat tidak lepas dari Contoroling (Pengawasan) yaitu di setiap program-program yang dibuat ditetapkan pembinanya masing-masing agar program dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka akan dibutuhkan pengontrolan yang optimal, baik dia pelatihan pembuatan parfum, pelatihan Fardhu Kifayah dan lain-lain.

Sejalan dengan hasil wawancara yang disampaikan Ardiansyah Pasaribu mengatakan bahwa:

Dengan adanya kita buat controlling ini bisa mencegah terjadinya kepakuman pelatihan dan pengembangan yang ada di KAMUS dan memperkuat rasa tanggung jawab setiap abituren yang mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Dari hasil wawancara di atas bahwasanya organisasi KAMUS

melaksanakan controlling dengan baik.

C. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan

Pelaksanaan untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan yang akan digunakan harus sudah ditetapkan dalam program organisasi, sesuai dengan teori tersebut KAMUS telah menetapkan beberapa metode yang digunakan untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan abituren, diantaranya:

1. Seminar
2. Workshop
3. *On the job training.*

Program-program pelatihan dan pengembangan tersebut dipilih dan ditetapkan oleh Pembina kegiatan. KAMUS memilih metode pelatihan di sekretariat dan di luar sekretariat yang dilaksanakan oleh pihak Pembina kegiatan. Metode yang digunakan di dalam ruangan diantaranya:

1. Seminar

Pelatihan–pelatihan yang dibuat di DPP KAMUS berbentuk seminar di antaranya:

- a. Pelatihan Metode Al Hira

Pelatihan metode Al Hira' ini pertama kali dilaksanakan dengan metode seminar yaitu tepatnya pada hari Sabtu yang mana dibuat hari Sabtu dikarenakan supaya lebih banyak para anggota atau abituren yang bisa mengikuti pelatihan tersebut dan ternyata bukan hanya anggota KAMUS yang

mengikutinya dan banyak juga dari sekolah tingkat menengah, Ibu- Ibu perwiran yang ada di Kota Medan dan Mahasiswa dari berbagai kampus yang ada di Kota Medan. Pelatihan tersebut dilaksanakan di Aula UIN SU tepatnya pada Tanggal 30 Maret 2017. Jumlah massanya sampai 500 orang. Setelah seminar pelatihan Metode Al Hira' Ardiansyah Pasaribu mengatakan tentang metode Al Hira' ini bahwa:

Dengan adanya seminar yang pertama kali dibuat didalam pelatihan metode Al Hira ini untuk memudahkan para abituren memahami tentang metode Al Hira' setelah ini baru kita adakan di sekretarian dengan berbentuk musyarah.

Sejalan dengan hasil wawancara Sity Adi afni yang mengikuti seminar Pelatihan Al HIRA' mengatakan bahwa:

Setelah mengikuti seminar tersebut saya ingin lebih mengetahui tentang metode Al Hira' ini melalui musyarah yang dibuat di sekretariat sehingga saya lebih medah mengablikasikannya ke khalayak ramai.

b. Metode Cepat Membaca Kitab Kuning

Pelatihan metode cepat membaca kitab kuning ini pertama kali dibuat didalam ruangan yaitu berbentuk seminar.

Terkait wawancara dengan Ardiansyah Pasaribu metode pelatihan yang dilaksanakan melalui seminar ini mengatakan bahwa:

Pelatihan metode cepat membaca kitab kuning ini kita seminarkan bertujuan untuk mengulang kembali kajian kita semasa di pondok pesantren

Musthafawiyah dan untuk memperkuat ukhuan silaturrahi di antara seluruh abituren yang ada di kota Medan. Alhamdulillah ternyata bukan Cuma abituren yang mengikuti seminar ini dan banyak dari kalangan mahasiswa yang mengikutinya.

Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Siti Ady Afni Safitri mengatakan:

Dengan adanya seminar saya bisa mengulang kembali bagaimana trik metode cara cepat membaca kitab kuning yang hampir lupa karena tidak diulang-ulang.

2. Workshop

Workshop adalah sebuah kegiatan atau acara yang dilakukan, dimana beberapa orang yang memiliki keahlian dibidang tertentu berkumpul untuk membahas masalah tertentu dan mengajari para peserta workshop. Program-program pelatihan KAMUS yang dibuat Workshop yaitu:

1. Pelatihan Pembuatan Parfum

Pelatihan pembuatan parfum ini dilaksanakan dengan metode Workshop dengan Pembina yang betul-betul sudah ahli didalam pembuatan parfum ini. Pelatihan pembuatan parfum yang dilaksanakan KAMUS yaitu pembuatan parfum non alkohol.

2. Pelatihan Fardhu Kifayah

Pelatihan fardhu kifayah ini dilaksanakan dengan metode

Workshop dengan Pembina yang ahli didalam bidang ini. Pelatihan fardhu kifayah ini sangat bermanfaat bagi para abituren misalnya pelatihan memandikan jenazah.

sedangkan untuk pengembangan KAMUS memilih metode *on the job training* atau yang biasa disebut dengan memberikan arahan kepada anggota untuk mengembangkan unit usaha dengan bantuan dari KAMUS dan para Senioran di antaranya:

- a. Kampus kafee
- b. Sembako KAMUS mart
- c. Via online kamusmarts.com
- d. Desa Binaan

Beberapa metode-metode tersebut sesuai dengan metode-metode yang diungkapkan oleh sikula dan Hasibuan *classroom method* dapat dilakukan dalam beberapa bentuk antara lain:

Ceramah, pertemuan, studi kasus, metode diskusi dan seminar.

Hasil wawancara yang dirangkum oleh peneliti para peserta menyatakan bahwa metode yang digunakan sudah tepat dan efektif, mereka merasa bahwa metode tersebut cukup membantu kegiatan mereka. Selain itu bertambahnya wawasan yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Para peserta juga merasa bahwa metode *on the job training* sangat nyaman untuk sebuah pengembangan diri. Pengarahan dari Pembina selama dari pengarahan memudahkan proses pengembangan unit usaha.

D. Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan

1. Dukungan Organisasi

Terkait wawancara yang dilakukan dengan Ardiansyah Pasaribu terkait tentang dukungan organisasi mengatakan bahwa:

KAMUS memberikan dukungan penuh untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan. Dukungan tersebut berupa aktifnya para Pembina dalam mengawasi anggota yang akan jadi peserta pelatihan dan pengembangan, serta aktif dalam memberikan informasi-informasi mengenai pelatihan dan pengembangan langsung kepada anggota.

Sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan Salamuddin, MA terkait dengan dukungan organisasi mengatakan bahwa:

Organisasi KAMUS memberikan dukungan penuh terhadap program-program KAMUS yang sudah dirancang. Yang semakin memperkuat daya ungkit dan daya dongkrak KAMUS dalam menelisik setiap potensi alumni dan dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk menggerakkan roda organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan hasil wawancara dengan Adlin Damanik mengatakan bahwa:

KAMUS berfungsi sebagai inspirasi, motivator dan motor penggerak bagi tumbuhnya ekonomi kerakyatan di kalangan abituren Musthafawiyah dan anggota KAMUS juga diberi kesempatan untuk mengusulkan bahwa

mereka membutuhkan pelatihan. KAMUS juga akan menunjuk beberapa Pembina untuk mendampingi para anggota yang mengikuti pengembangan.

Dari hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa dukungan perusahaan yang diberikan oleh KAMUS kepada anggota yang mengikuti pelatihan dan pengembangan telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kaswah.

2. Pemateri dan Kesesuaian Materi

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ardiyansyah Pasaribu mengatakan bahwa:

Yang menyampaikan materi di setiap pelatihan yang pengembangan ialah orang-orang yang memang betul-betul di ahlinya dan sebelum kegiatan itu dilaksanakan kita sudah pikirkan pelatihan apa yang cocok di buat untuk abituren Musthafawiyah baru kita cari siapa pemateri di dalam bilang itu.

Sejalan dengan hasil wawancara Dr. Salamuddin, MA mengatakan tentang pelatihan materi di dalam pelatihan dan pengembangan mengatakan bahwa:

KAMUS memilih pemateri dan mengikutsertakan peserta pelatihan diluar organisasi karena KAMUS ingin agar para peserta bisa mendapatkan materi langsung dari orang – orang yang ahli di bidangnya. Pemilihan pemateri dan materi disesuaikan dengan kebutuhan kegiatan maupun anggota saat itu.

Adapun pelatihan-pelatihan yang ada di KAMUS di antaranya:

1. Pelatihan Metode Al Hira'

Metode adalah jalan atau cara yang tersusun untuk mencapai tujuan. Al-Hira' adalah benda yang berasal dari Bahasa Arab yang merupakan nama sebuah gua yang berada di Jabal Nur yang terletak di dekat kota Makkah dan merupakan tempat nabi Muhammad SAW melakukan ibadah sebelum di angkat menjadi Rasul.

Metode Al- Hira' adalah metode membaca Al-Qur'an dalam tempo 24 jam yang dikarang oleh Dr. H. Muhammadiyah Roihan Nasution, MA. Pelatihan Metode Al-Hira' ini pertama kali di sampaikan oleh pengarang buku metode Al - Hira yaitu bapak Dr. H. Muhammad Roihan Nasution, MA. Materi yang disampaikan sangat cocok untuk para Abituren untuk mengaplikasikannya kepada khalayak ramai.

Hasil wawancara tentang pelatihan metode Al-Hira' dengan Ardiansyah Pasaribu mengatakan bahwa:

Pelatihan metode Al-Hira' ini dikarang oleh alumni Musthafawiyah yang merupakan penasehat di KAMUS. Dengan adanya Metode Al-hira' ini bertambahnya pengetahuan dan pemahaman para abituren Musthafawiyah dan bisa mengamalkannya kepada khalayak ramai.

Sejalan dengan ungkapan siti Ady Afni Safitri selaku peserta pelatihan metode Al-Hira' mengatakan bahwa:

Pelatihan metode Al-Hira ini membuat saya semakin mudah menyampaikannya kepada khalayak ramai kebetulan saya guru TK dengan

adanya pelatihan metode ini membuat saya semakin mudah untuk menerapkannya dengan murid-murid saya.

Pelatihan metode Al-Hira' ini setelah dilaksanakan pertama kali dengan seminar berkelanjutan dilaksanakan di sekretariat KAMUS dalam bentuk Musyarah dengan berjalannya waktu maka pelatihan metode Al Hira' ini sudah banyak para abituren mengamalkannya dan mengajarkannya kepada khalayak ramai.

2. Pelatihan metode cara cepat membaca kitab kuning

Metode cara cepat membaca kitab kuning ini disampaikan oleh pemateri memang yang betul-betul ahli di bidang ini yaitu Ayahanda Mahmudin Pasaribu dan bapak Jul Haddi, MA. Materi ini sangat cocok untuk abituren Musthafawiyah untuk mengulang kembali kajian di waktu pondok pesantren Musthafawiyah.

Menurut hasil wawancara dengan Ardiansyah Pasaribu sebagai panitia di dalam pelaksanaan seminar metode cara cepat membaca kitab kuning mengatakan bahwa:

Tidak mudah untuk seseorang membaca kitab kuning, saya saja yang sudah menimba ilmu di pondok pesantren Musthafawiyah masih terbata-bata di dalam pembacaan kitab kuning, dengan adanya pelatihan metode cara cepat membaca kitab kuning ini membuat saya semakin bertambah semangat untuk mengkajinya kembali.

Terkait dengan hasil wawancara Siti Ady Afni Safirti tentang pelatihan

metode cara cepat membaca kitab kuning ini mengatakan bahwa:

Kitab kuning merupakan kitab warisan dari para ulama kita terdahulu. Tak mudah untuk seseorang membacanya. Dengan adanya pelatihan metode cara cepat membaca kitab kuning ini membuat saya semakin percaya diri untuk mempelajarinya secara lanjut.

Pelatihan metode membaca kitab kuning berkelanjutan dilaksanakan di sekretariat KAMUS setiap malam Kamis dalam bentuk musyarah, dengan berjalannya waktu akhir-akhir ini pelatihan membaca kitab kuning ini dilaksanakan di setiap penerimaan anggota baru.

3. Pelatihan pembuatan parfum non Al kohol

Parfum non alkohol adalah wewangian yang berasal dari ekstrak tumbuh-tumbuhan, bunga-bunga, kayu-kayuan, biji-bijian, akar-akaran dan bahan-bahan lainnya yang sekiranya dapat dijadikan bahan baku parfum dengan cara diekstrak dengan metode penyulingan ataupun cara yang lainnya tanpa campuran alkohol.

Pelatihan pembuatan parfum non alkohol ini merupakan program yang dibuat di KAMUS adapun pemateri atau Pembina dalam pelatihan ini diantaranya Ilfah Wardi. MPD, Zulfahmi, M.HI, dan Ardiansyah Pasaribu. Pelatihan pembuatan parfum ini sangat sesuai untuk mengembangkan skill para abituren di dalam pembuatan parfum dan Untuk membekali Anggota atau abituren dalam membangkitkan semangat berwirausaha yang bertujuan dengan adanya pelatihan ini abituren bisa mandiri dan dapat memberikan

sumbangsih konkrit bagi pesantren Musthafawiyah dan bagi abituren Musthafawiyah.

Adapun unit usaha pengembangan di DPP KAMUS di antaranya:

1. K'cafee

K'cafee ini merupakan unit usaha pengembangan yang dibuat KAMUS untuk memajukan KAMUS kedepannya dan keuntungan K'cafee ini dapat memberikan sumbangsih bagi pesantren Muthafawiyah dan bagi abituren Musthafawiyah ini. K' cafee ini terletak di lantai satu sekretariat kantor DPP KAMUS di JL. Selamat Ketaren (Komplek MMTC Bloc G No. 24), Kec. Medan Tembung, Kota Medan.

2. Sembako KAMUS market

Sembako KAMUS market ini merupakan unit usaha yang dikembangkan di KAMUS yang berlokasi di Jl. Sudimulio Pasar 09 yang bertanggung jawab oleh Riswan Nasution.

Sedangkan via online KAMUS membuat unit usaha yaitu webside kamusmart.com dalam pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan mengoperasikan Kamusmart.com dilahirkan dan dikembangkan oleh KAMUS dan dipersembahkan untuk ummat Islam.

3. Desa Binaan

Desa Binaan adalah kelompok masyarakat, lembaga sosial kemasyarakatan dan keagamaan yang minoritas Muslim. Desa Binaan ini diaplikasikan oleh DPP KAMUS, MUI SUMATERA UTARA dan Pesantren

Darul Mursit. Desa Binaan ini terletak di Desa. Tanjung Timur Tiga Jalur STM Hulu Deli Serdang. Pemateri yang diutus dari DPP KAMUS untuk desa binaan ini adalah Ardiyansyah Pasaribu untuk mengamalkan dan mengajarkan ilmu yang didapatnya selama di pondok pesantren Musthafawiyah dan mengaplikasikan pelatihan –pelatihan yang dibuat di KAMUS.

Menurut hasil wawancara dengan Ardiyansyah Pasaribu selaku Pembina di Desa Binaan Ini mengatakan:

Desa Binaan ini bertujuan untuk Betul Betul Membina Masyarakat Setempat untuk betul-betul menyakini dan memeluk agama Islam. Desa Binaan ini berjumlah 34 Kartu Keluarga yang berjumlah 190 orang. setelah berjalan selama 1 tahun 7 bulan desa binaan ini sudah memeluk agama Islam sejumlah 117 orang dan harapan pembina semua penduduk desa Tanjung Timur memeluk agama Islam dan melaksanakan ajaran agama Islam keseluruhannya.

Dengan berjalannya pelatihan dan pengembangan Keluarga Abituren Musthafawiyah dengan memilih pemateri dan menyesuaikan materi yang disampaikan dengan program-program yang diadakan di KAMUS berjalan dengan lancar dan peserta yang telah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Hasilnya mereka merasa tidak pernah mengalami kesulitan dalam menerima materi, jadi dalam hal ini menurut hasil wawancara dengan Siti Adi Afni Safitri sebagai peserta atau anggota mengatakan bahwa:

Mengatakan bahwa pemateri dan materi yang disampaikan sudah

tepat. Berdasarkan beberapa hal diatas dapat disimpulkan.

Bahwa penentuan pemateri serta kesesuaian materi untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan di KAMUS sudah memenuhi kreteria yang disampaikan oleh Garry Dessler.

E. Faktor Penghambat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan

Dengan berjalannya pelatihan dan pengembangan di DPP KAMUS kota Medan berdasarkan dari hasil wawancara peneliti dengan Dr. Salamuddin, MA selaku ketua Umum KAMUS mengatakan bahwa penghambat di dalam pelatihan dan pengembangan itu ada beberapa penghambat di antaranya:

1. Minimnya pemahaman organisasi secara menyeluruh

Minimnya pemahaman organisasi secara menyeluruh adalah minimnya pemahaman sebagian warga KAMUS tentang organisasi terkait Visi dan Misa yang tertuang di AD/ART dan minimnya kemauan warga kamus di dalam pelatihan dan pengembangan KAMUS.

Terkait dengan hasil wawancara dengan Ardiyansyah Pasaribu mengatakan bahwa:

Hambatan yang datang berasal dari organisasi dan warga KAMUS, hambatan yang berasal dari organisasi kurangnya perhatian Pembina terhadap peserta yang telah melakukan pelatihan dan pengembangan, sehingga pemahaman anggota tidak jelas apakah pelatihan dan pengembangan yang dilakukannya sudah efektif atau belum. Hambataan yang datang berasal dari organisasi dan anggota. Hambatan yang berasal dari anggota berupa kurangnya perhatian Pembina terhadap peserta hal ini

membuat para anggota kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan selanjutnya.

2. Kurangnya sinergi antara pengurus pusat dengan wilayah dan daerah belum berjalan sebagai mana mestinya.

Didalam pelatihan pelaksanaan hambatan yang berasal dari warga KAMUS yaitu kurangnya sinergi kurangnya kinerja untuk menyampaikan pelatihan dan pengemban dengan KAMUS-KAMUS yang di wilayah dan di daerah belum berjalan sebagaimana yang mestinya

Munurut DR, Salamuddin MA, pelatihan dan pengembangan yang ada di DPP KAMUS terlaksanaa dengan membuat pelatihan-pelatihan dan pengembangan–pengembangan di KAMUS-KAMUS yang ada di Indonesia karna kurangnya kinerja di antara pengurus. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya.

3. Pemahaman dakwah yang masih persia yang sesuai dengan firman Allah surah An Nahl ayat 125:

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al – Qur’an Surah An

– Nahl ayat 125:

Artinya: Serulah manusia kepada jjalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik-baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dilah yang lebih

mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk (QS. An – Nahl 125)

Dalam ayat tersebut terdapat tiga metode dakwah yang harus dilaksanakan seorang da' l diantaranya:

a. Metode Al Hikmah

Hikmah adalah berdakwah dengan memperhatikan situasi dan kondisi sasaran dakwah dengan menitik beratkan pada kemampuan mereka, sehingga di dalam menjalankan ajaran-ajaran Islam selanjutnya mereka tidak lagi merasa terpaksa atau keberatan.

b. Metode *Mauidhah Hasanah*

Mauidhah Hasanah adalah berdakwah dengan memberikan nasihat-nasihat atau menyampaikan ajaran Islam dengan rasa kasih sayang, lemah-lembut, sopan, santun, sehingga nasihat dan ajaran Islam yang disampaikan itu dapat menyentuh hati mereka

c. *Mujadalah*

Mujadalah adalah berdakwah dengan cara dialog, bertukar pikiran, dan membantah dengan cara sebaik-baiknya, argumentasi yang kuat, mengemukakan dalil aqli (logika) dan naqli (nash Qur'an dan hadits), dengan tidak memberikan

tekanan-tekanan dan tidak pula dengan menjelekkkan yang menjadi mitra dakwah.

Pengembangan wawasan abituren dalam menyampaikan dakwah sesuai dengan Al –Quran. Tetapi menurut dari hasil wawancara dengan bapak Dr. Salamuddin, MA mengatakan:

Bahwa pemahaman dakwah di KAMUS masih persia yang mana para abituren hanya derdakwah melalui metode dakwah yang terdapat pada surah An- Nahl ayat 125. Akan tetapi metode dakwah seperti dakwah bil hal, dakwah bil kitabah masih minim para abituren didalam penyampaian tersebut misalnya saya membuat pelatihan pembuatan parfum itu termasuk dakwah, saya membantu seseorang itu termasuk dakwah tetapi para abituren hanya mengartikan dakwah itu berbentuk ceramah.

Sejalan dengan hasil wawancara Ardiyahsyah Pasaribu mengatakan bahwa:

Pemahaman dakwah yang dimaksud sebagian abuturen itu seperti berkhotbah, ceramah, berpidado di khalayak di depan orang ramai.

Dari hasil peneliti dapat menyimpulkan bahwa kurangnya pemahaman metode dakwah di dalam organisasi KAMUS.

4. Belum tersosialisasinya program-program Dpp KAMUS yang di

tetapkan di blueprint baik program jangka pendek dan program jangka panjang.

Program prioritas yang dibuat KAMUS hanya sebagai perogram saja yang berjalan dilaksanakan program yang dibuat dalam jangka pendek diantaranya: Konsolidasi Organisasi, Kamusmart Online, koperasi, dan BIS (Badan Infak dan Sadaqah)

Program jangka menengah di antaranya: Kamus Mart, Kamus Water, Kamus Londery dan lain-lain.

Program jangka penjang: Kantor Permanen, Ma'ad Ali, Pusat Studi Pesantren di Indonesia, Perpustakaan pesantren terlengkap dan lain-lain.

Banyaknya program-program KAMUS yang dibuat belum tersosialisasikan sepenuhnya.

Berdasarkan dari hasil penjabaran dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat pelatihan dan pengembangan berasal dari organisasi dan peserta sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Suparyadi.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Analisis Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah
 - a. Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan di KAMUS menggunakan metode analisis organisasi, analisis anggota dan analisis peserta yang dilakkan ketua umum organisasi untuk para abitren.
 - b. Peserta kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan anggota lama maupun anggota baru yang membutuhkannya.
2. pelaksanaan pelatihan dan pengembangan

Metode yang digunakan KAMUS adalah seminar di antaranya:

- a. Pelatihan Metode Al-Hira'
- b. Metode Cara cepat Membaca Kitab Kuning

Metode workshop di antanya

- a. Pelatihan pembuatan parfum
- b. Pelatihan fardhu kifayah

Sedangkan metode yang di gunakan KAMUS di dalam pengembangan

organisasi yaitu dengan metode *on the join training* di antaranya:

- a. k' kafee
- b. Sembako KAMUS market
- c. Via online kamusmart.com
- d. Desa binaan.

3. Faktor pendukung pelatihan dan pengembangan

Faktor yang dapat mendukung kegiatan pelatihan dan pengembangan di KAMUS antara lain:

- a. Dukungan perusahaan
- b. Pemateri dan kesesuaian materi

4. Fasilitas pelatihan dan pengembangan

Fasilitas yang diberikan KAMUS di antaranya:

1. Pelatihan pembuatan parfum difasilitasi bahan-bahan pelatihan yang diperlukan oleh Ketua Umum yaitu Bapak Dr. Salamuddin, MA.
2. Pelatihan metode Al- Hira' difasilitasi ruangan khusus di sekretariat DPP KAMUS.
3. Pelatihan Metode Cara cepat Membaca Kitab Kuning difasilitasi ruang di sekretariat, papan tulis, kitab yang mau dikaji atau dibahas.

4. K'kafee difasilitasi di antaranya tempat, pembimbing didalam pengembangan, modal.
 5. Sembako kamus market difasilitasi tempat, Pembina dalam pengembangan, modal usaha.
 6. Desa Binaan, difasilitasi tempat tinggal, makan, uang transportasi, uang saku.
5. Faktor penghambat pelatihan dan pengembangan
 - a. Minimnya pemahaman organisasi secara menyeluruh
 - b. Kurangnya sinergi antara pengurus pusat dengan wilayah dan daerah belum berjalan sebagaimana mestinya
 - c. Pemahaman dakwah yang masih parsial
 - d. Belum tersosialisasinya program DPP KAMUS yang ditetapkan di blueprint baik program jangka pendek, menengah dan panjang.

B. Saran

Berdasarkan dari pembahasan dan penarikan kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Dr. Salamuddin, MA selaku Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Keluarga Abituren Musthafawiyah (DPP KAMUS) di Kota

Medan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam melaksanakan pelatihan kepada abituren harus lebih memperhatikan lagi dalam hal faktor-faktor yang mendukung pelatihan dan pengembangan DPP KAMUS.

2. Kepada para abituren yang bersangkutan dalam pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan diharapkan mempunyai perubahan untuk mengembangkan skillnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*. Jakarta: Bina Aksara.
- Dessler, Garry. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fajri, Em Zul. 2005. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Difa Publisher.
- Hafinuddin, Didin. 2006. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani.
- Imam, Wahjono Sentot. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*, Surabaya: PT. Indeks.
- Iswanto, Yun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ma'arif, M Syamsul dan Kartika Lindawati. 2014. *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman Employee Engagement*. Bogor: PT. IPB Press.
- Nasution, Mukhlis. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Santri Pondok Psantren Baitul Rahman di Desa Parau Sorat Kabupaten Padang Lawas Utara*. Medan: Manajemen Dakwa.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Prokdutivitas*. Jakarta: Difa Publish.



- Siagian, P. Sondong. 1998. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. 2006. *Akutansi Manajemen*. Jakarta: UPP AMP YKPN.
- Subagyo, P. Joko. 1991. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sule, Ernie Tisnawati& Saefullah Kurniawan.*Pengantar Manajemen*.Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sulistiyani, Ambar Tegas dan Rosdiah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Draha Ilmu.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Cv. Andi Offset.
- Sutrisno, dan Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PranadaMedia Group.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Surabaya: PT. Indeks.

Lampiran 1

NAMA SUMBER DATA

1. Irsan Dalimunte : Dewan Penasehat
2. Dr. Salamuddin, M.A : Ketua Umum
3. Ardiansyah Pasaribu S.Sos : Wakil Bendahara
Umum

Lampiran 2

KERANGKA OBSERVASI PENELITIAN

Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	Metode Pengumpulan Data
Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap DPP KAMUS di Kota Medan	1. Analisis pelatihan dan pengembangan di KAMUS	Ketua organisasi	Wawancara
	2. Peserta kegiatan pelatihan dan pengembangan	Wakil Bendahara Organisasi	Wawancara
Metode pelatihan dan pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seminar 2. Workshop 3. <i>On the job training</i> 	Sekretaris Organisasi Peserta Pembina kegiatan	Wawancara Wawancara Wawancara
Faktor pendukung pelatihan dan pengembangan	1. Dukungan perusahaan	Ketua organisasi	Wawancara
	2. Pemateri dan kesesuaian materi	Peserta pelatihan	Wawancara

	3. Fasilitas pelatihan dan pengembangan	Pembina kegiatan	Wawancara
Hambatan-hambatan pelatihan dan pengembangan	Hambatan-hambatan pelatihan dan pengembangan SDM Terhadap KAMUS di Kota Medan	Ketua Organisasi	Wawancara

Lampiran 3

DAFTAR WAWANCARA

- A. Kepada Ketua Umum Organisasi Dewan Pimpinan Pusat Keluarga Abituren Musthafawiyah (DPP KAMUS) di Kota Medan
1. Bagaimana sejarah berdirinya organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah?
 2. Bagaimana kepengurusan Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah?
 3. Berapa cabang Organisasi yang dilantik mulai terbentuknya Organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan?
 4. Bagaimana analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia keluarga abituren Musthafawiyah di Kota Medan?
 5. Bagaimana metode pelatihan dan pengembangan sumber daya

manusia keluarga abituren Musthafawiyah Di Kota Medan?

6. Apa saja hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan?

B. Kepada Anggota Dewan Pimpinan Pusat Keluarga Abituren Musthafawiyah Di Kota Medan

1. Pelatihan-pelatihan apa saja yang sudah di lakukan di organisasa Keluarga Abituren Musthafawiyah di Kota Medan?
2. Bagaimana pengembangan pelatihan yang ada di Organisaasi Keluarga Abituren Musthafawiyah Kota Medan?
3. Bagaimana factor pendukung pelatihandan pengembangan yang ada di KAMUS?
4. Adakah AD/ART organisasi Keluarga Abituren Musthafawiyah?
5. Adakah Pembina disetiap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Keluarga Abituren Musthafawiya Di Kota Medan?

Lampiran 4

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Drs. H. Adlin Damanik, M. Pa



Dokumentasi waktu wawancara dengan peserta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Sity Adi Afni Syafitri