

Dr. H. Aep Kusnawan, S.Ag., M.Ag, CPCE

# MANAJEMEN TRAINING ISLAM

Berorientasi Pada Peningkatan Skill  
Menyikapi Tantangan Perubahan



# MANAJEMEN TRAINING ISLAM

Berorientasi Pada Peningkatan Skill  
Menyikapi Tantangan Perubahan

Kehidupan tiap orang senantiasa dihadapkan pada perubahan dinamis. Banyak faktor terjadinya perubahan. Setiap perubahan menuntut perubahan pula pada diri tiap orang, untuk bisa menyikapi, menyesuaikan, dan mengendalikan perubahan keadaan. Salah satu upaya itu adalah dengan mengadakan pendidikan.

Karena cepatnya perubahan yang terjadi, sistem pendidikan formal tidak cukup untuk mengimbangi cepatnya perubahan itu. Tumbuhlah bentuk pendidikan yang lebih terkhususkan, yang kemudian disebut dengan training. Training sendiri hadir terdorong oleh perubahan, namun ia pun hadir tidak lepas dari tujuan untuk membangkitkan perubahan, berupa peningkatan skill bagi pelakunya.

Karena setiap orang harus berubah untuk mengatasi perubahan yang terjadi, maka training seolah menjadikan setiap orang sebagai peserta training dan trainer seumur hidup. Ke depan diprediksi akan tetap banyak orang yang membutuhkan training. Demikian juga akan tetap banyak trainer yang mentraining orang lain. Program training pun akan semakin beragam. Ia akan dilaksanakan di mana-mana, semakin spesifik, rumit dan jelimet. Sebagai tarik ulur atas perubahan dalam kehidupan (diantaranya, hasil dari training itu juga). Wajar jika kemudian training akan terus berkembang peristilahannya, pendekatannya, konsepnya serta teori, tatakelolanya, inputnya, prosesnya, *output* serta *outcome*-nya.

Dengan demikian, training cenderung akan menjadi pekerjaan yang semakin serius, penting dan mempesona. Karena di balik perubahan yang terjadi orang akan semakin merenungkan dan mengkaji kembali kemanusiaannya. Untuk menjadi sama dan sebangun antara cara hidup dan fungsi serta tujuan dari kehidupannya (sebagai hamba dan *khalifah fi al-ard*). Dengan kata lain, training akan semakin disadari pentingnya sebagai cara memanusiaikan manusia, dalam meningkatkan potensi menjadi kompetensi sekaligus sebagai investasi yang menguntungkan bagi masa kini dan masa depan.

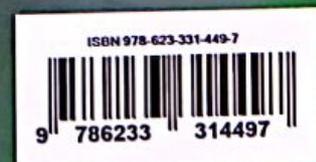
Sebagaimana perubahan dalam penyelenggaraan training merupakan pendorong dan yang menjadi orientasi, maka buku ini hadir ke tengah Para Dosen dan Mahasiswa serta pembaca umum lainnya guna menjadi guide dalam upaya memastikan pengelolaan training islam dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi, serta penyelenggaraan yang dari mulai input, proses, *out put* dan *out come*-nya dapat menghantarkan peserta meingkat skill-nya sehingga mampu menyikapi tantangan perubahan.



Dr. H. Aep Kusnawan, S.Ag., M.Ag. adalah staf pengajar di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SGD Bandung. Pendidikan S-1 ditempuh di Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin IAIN (sekarang UIN) SGD Bandung, S-2 Konsentrasi Studi Masyarakat Islam UIN SGD Bandung, dan Program Doktor (S-3) Pendidikan Islam di Pascasarjana UIN SGD Bandung. Ia pernah mendapatkan amanah sebagai Sekretaris Prodi Humas Jurusan Ilmu Komunikasi, Sekretaris Laboratorium Dakwah dan Komunikasi, Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam, Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Wakil Dekan II. Kini aktif sebagai Kepala Pusat Pengabdian Kepada Masyarakat UIN SGD Bandung dan Ketua Presidium PABKI.



CV. ELMARKAZI KARYA RAYA  
Jalan Re Martadinata RT.26/05 No. 43  
Pagar Dewa, Selebar, Kota Bengkulu,  
Provinsi Bengkulu 38211



# **MANAJEMEN TRAINING ISLAM**

**Berorientasi pada Peningkatan Skill  
Menyikapi Tantangan Perubahan**

**Penulis : Dr. H. Aep Kusnawan, S.Ag, M.Ag, CPCE**

**Editor : Umma Hanan**

**Layout : Toni**

**Desain Sampul : Ilham**

**Penerbit : CV Elmarkazi Karya Raya**

**Redaksi : Jalan RE Martadinata RT. 26/05**

**No. 43 Pagar Dewa, Selebar, Kota**

**Bengkulu, Provinsi Bengkulu 38211**

**Email : [elmarkazipublisher@gmail.com](mailto:elmarkazipublisher@gmail.com)**

**Cetakan Pertama Desember 2022**

**ISBN : 978-623-331-449-7**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk  
dan dengan cara apa pun tanpa ijin tertulis dari  
penerbit.**



**EL-MARKAZI**

Printed your product with a book

# **MANAJEMEN TRAINING ISLAM**

**Berorientasi pada Peningkatan Skill  
Menyikapi Tantangan Perubahan**

**Penulis : Dr. H. Aep Kusnawan, S.Ag, M.Ag, CPCE**

**Editor : Umma Hanan**

**Layout : Toni**

**Desain Sampul : Ilham**

**Penerbit : CV Elmarkazi Karya Raya**

**Redaksi : Jalan RE Martadinata RT. 26/05**

**No. 43 Pagar Dewa, Selebar, Kota**

**Bengkulu, Provinsi Bengkulu 38211**

**Email : [elmarkazipublisher@gmail.com](mailto:elmarkazipublisher@gmail.com)**

**Cetakan Pertama Desember 2022**

**ISBN : 978-623-331-449-7**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk  
dan dengan cara apa pun tanpa ijin tertulis dari  
penerbit.**



**EL-MARKAZI**  
PENERBIT PUBLISHERS WITH A CODE

# DAFTAR ISI

**KATA PENGANTAR -- iii**

**DAFTAR ISI -- vii**

**BAB I DASAR-DASAR MANAJEMEN TRAINING ISLAM -- 1**

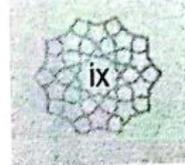
- A. Pengantar -- 1
- B. Pengertian Manajemen Training Islam -- 2
- C. Objek Kajian Manajemen Training Islam -- 16
- D. Tujuan Manajemen Training Islam -- 25
- E. Fungsi Manajemen Training Islam -- 26
- F. Perbandingan Istilah -- 29
- G. Hubungan Manajemen Training dengan Ilmu Lain -- 31
- H. Problematika Kajian Manajemen Training Islam -- 33
- I. Isyarat Hadits Tentang Fungsi Manajemen -- 35
- J. Isyarat Training dalam Al-Quran -- 41
- K. Masyarakat dan Perubahan -- 48
- L. Ragam Perubahan -- 52
- M. Perubahan dan Kebutuhan Peningkatan Skill -- 55
- N. Perubahan, Peningkatan Skill dan Training -- 61
- O. Prospek Manajemen Training Islam -- 63

**BAB II PERENCANAAN TRAINING ISLAM -- 67**

- A. Pengantar -- 67
- B. Analisa Makro -- 68
- C. Analisa Mikro -- 69
- D. Analisa Kesenjangan: Ideal dan Kenyataan -- 70
- E. Studi Penjajakan Kebutuhan Training -- 71
- F. Identifikasi Kebutuhan Training -- 75
- G. Analisa Pohon Masalah Kebutuhan Training -- 77
- H. Analisa Kebutuhan Training -- 79
- I. Merumuskan Tujuan Training -- 80
- J. Merumuskan Sasaran Training -- 81
- K. Merumuskan Materi Training -- 84
- L. Menyusun Kurikulum Training -- 84
- M. Menyusun Silabus Training -- 86
- N. Memilih Trainer -- 89
- O. Menyeleksi Peserta Training -- 91
- P. Mengatur Waktu Training -- 92
- Q. Memilih Tempat Training -- 93
- R. Mengatur Ruangan dan Alat Training -- 94
- S. Mengatur Jadwal Training -- 94
- T. Mengatur Pembiayaan Training -- 95
- U. Menetapkan Standar Mutu Training -- 95
- V. Merancang Proposal Training -- 96
- W. Menawarkan Program Training -- 108
- X. Mensosialisasikan Panduan Training -- 114

**BAB III PENGORGANISASIAN TRAINING ISLAM -- 117**

- A. Pengantar -- 118
- B. Pengertian Pengorganisasian -- 118
- C. Mengorganisasi Kebutuhan Training -- 120
- D. Membentuk Kepanitiaan Training -- 122
- E. Memilih Orang yang Tepat -- 125
- F. Pembagian Kerja Training -- 126



- G. Kepemimpinan Sebagai Kunci Pengorganisasian -- 129

#### **BAB IV PELAKSANAAN TRAINING ISLAM -- 135**

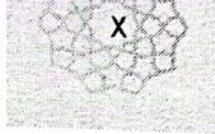
- A. Pengantar -- 135
- B. Tahapan Pelaksanaan Training -- 136
- C. Memantapkan Persiapan Belajar -- 139
- D. Mencermati Materi Training -- 140
- E. Mencermati Trainer dalam Training -- 142
- F. Mencermati Peserta Training -- 144
- G. Mencermati Metode Training -- 146
- H. Mencermati Media Training -- 159
- I. Teori Belajar dalam Training -- 168
- J. Strategi Belajar dalam Training -- 173
- K. Menciptakan Suasana Belajar Kondusif -- 176
- L. Ice Breaking dalam Training -- 177
- M. Faktor yang Mempengaruhi Proses Belajar -- 181
- N. Bimbingan dan Konseling dalam Training -- 183
- O. Membangun Training Efektif -- 187
- P. Melaksanakan Postes -- 187

#### **BAB V PENGAWASAN TRAINING ISLAM -- 189**

- A. Pengantar -- 189
- B. Proses Pengawasan Training -- 190
- C. Tindakan Korektif dalam Pengawasan -- 191
- D. Pengawasan Efektif -- 196

#### **BAB VI EVALUASI TRAINING ISLAM -- 199**

- A. Pengantar -- 200
- B. Pengertian Evaluasi Training -- 200
- C. Tujuan Evaluasi Training -- 201
- D. Manfaat Evaluasi Training -- 203
- E. Sasaran atau Objek Evaluasi Training -- 205
- F. Prinsip Dasar Evaluasi Training -- 209
- G. Evaluasi Persiapan Training -- 210



- H. Evaluasi Pelaksanaan Training -- 211
- I. Evaluasi Hasil Training -- 217
- J. Teknik Penyelenggaraan Training -- 219
- K. Pengembangan Konsep Evaluasi Training -- 228

**BAB VII PELAPORAN TRAINING ISLAM -- 233**

- A. Pengantar -- 233
- B. Pengertian Laporan -- 234
- C. Fungsi Laporan Training -- 234
- D. Prinsip-prinsip Laporan Training -- 235
- E. Langkah-langkah Penyusunan Laporan -- 237

**BAB VIII FOLLOW UP PASCA TRAINING ISLAM -- 239**

- A. Pengantar -- 239
- B. Teknik Follow Up -- 240

**BAB IX MENGOPTIMALKAN OUT COME TRAINING ISLAM -- 245**

- A. Pengantar -- 245
- B. Memastikan Peningkatan Kompetensi -- 245
- C. Menjaga Kepuasan Alumni -- 247
- D. Membangun Jaringan Alumni -- 248
- E. Melaksanakan Pembinaan Pasca Training -- 248
- F. Memastikan Terjadinya Perubahan di Lingkungan -- 250
- G. Menjaga Kepuasan Pelanggan -- 252
- H. Melaksanakan Evaluasi Komprehensif -- 253
- I. Mengembangkan Ragam Program Training Unggulan -- 253
- J. Membangun *Branding* Training Islam -- 254

**DAFTAR PUSTAKA -- 257**

**TENTANG PENULIS -- 263**



# **BAB I**

## **DASAR-DASAR MANAJEMEN TRAINING ISLAM**

### **A. Pengantar**

Setiap orang dalam hidupnya pernah berlatih. Bayi-bayi berlatih berjalan, anak-anak berlatih naik sepeda, remaja berlatih naik motor, dewasa berlatih mengendarai mobil, para sufi berlatih wirid, para tentara berlatih kedisiplinan, para pegawai trainingprajabatan, para da'i trainingberdakwah dan sebagainya.

Training disebut juga dengan training. Ia dilakukan seiring dengan kehidupan yang terus berubah. Perubahan yang terjadi, sebagian terjadi karena pertumbuhan alamiah. Seperti perkembangan bayi, anak-anak, remaja, dewasa, dan orang tua. Demikian juga seperti perubahan karena bencana alam dan sebagainya.

Namun tidak sedikit perubahan terjadi sebagai bagian dari hasil kreativitas manusia dalam memelihara alam lingkungannya. Manusia berpikir, berkreasi dan melakukan inovasi, sehingga menghasilkan berbagai penemuan baru.



Setiap penemuan baru, memiliki imbas perubahan dalam kehidupan sosial. Perubahan yang terjadi menuntut kesiapan perubahan pula pada tiap orang. Penemuan terjadi setiap hari, maka perubahan pun terjadi setiap hari.

Sehingga amatlah wajar, jika perubahan yang terjadi pada masa kini dan masa yang akan datang, akan menjadikan setiap orang menjadi sebagai peserta Training seumur hidup. Karena setiap orang harus berubah untuk mengatasi perubahan. Oleh karena itu, perubahan menjadi alasan, sekaligus menjadi tujuan dari kegiatan training yang diselenggarakan.

Oleh karena itu, ke depan masih akan banyak yang akan tetap melatih orang lain, dan banyak pula yang masih akan tetap dilatih orang lain. Program training pun masih akan tetap dilaksanakan di mana-mana, serta akan terus berkembang, menjadi suatu permasalahan yang semakin rumit dan majemuk. Seiring dengan perubahan sosial yang terjadi secara tarik ulur, sebagai hasil dari Training. Bersama itu pula, akan terus berkembang berbagai konsep, pendekatan serta sejumlah peristilahan yang sejalan dengan berbagai konsep pengelolaan, pendekatan, metodologi dan pelaksanaannya.

## B. Pengertian Manajemen Training Islam

Jika ditelusuri Manajemen Training Islam terdiri dari tiga kata. Masing-masing memiliki makna yang luas dan dalam. Walaupun demikian, secara singkat masing-masing dapat ditelusuri maknanya.

Manajemen secara bahasa, berasal dari kata Inggris *to manage* atau Itali *managio* dari *managiare*, yang berarti melatih kuda-kuda, atau mengendalikan (*to handle*), serta dari bahasa Latin *manus*, yang berarti tangan (*to handle*), menangani, mengurus mengendalikan. Arti lebih spesifik dari *manage*, yaitu

*to direct and control* (membimbing dan mengawasi), *to treat with care* (memperlakukan dengan saksama), *to carry on business or affairs* (mengurus perniagaan atau urusan) *to achieve one's purpose* (mencapai tujuan tertentu).<sup>1</sup>

Sedangkan manajemen sendiri berarti *act or aft managing; conduct; control; direction* (tindakan atau seni mengurus; memperlakukan; pengawasan; pembimbingan). Dengan kata lain manajemen berarti proses kegiatan yang dilakukan secara bersama untuk mencapai tujuan.

Adapun secara istilah manajemen mengandung beberapa arti:

1. Pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain (G.R. Terry);
2. Penyelesaian pekerjaan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Konntz H.dan Donnels C.);
3. Menyelenggarakan sesuatu dengan menggerakkan orang, uang, dan alat-alat sesuai kebutuhan (Prayudi A.);
4. Kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain (Sondang P. Siagian);
5. Proses kegiatan seorang pemimpin yang harus dilaksanakan dan menggunakan cara-cara ilmiah serta praktis untuk mencapai tujuan (Ridwan);
6. Proses pembimbingan dan pemberian fasilitas terhadap pekerjaan orang-orang yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dikehendaki (John M. Priffner).
7. Tindakan yang ditujukan untuk memperoleh kerja sama yang rasional dalam suatu sistem administrasi (Dwight Waldo);

1 James A.F. Stoner dan Charles Wankel, *Manajemen*, Intermedia, Jakarta, 1988, hlm.2.

## BAB II

# PERENCANAAN TRAINING ISLAM

### Perencanaan (*Planning*)

Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal. (Surah Al-Imran ayat 159)

### A. Pengantar

Training bukanlah merupakan tujuan akhir dari program manajemen, karena tidak setiap masalah atau kekurangan dapat diselesaikan dengan Training. Ada masalah yang dapat dipecahkan dengan pembinaan, dan ada pula yang dapat dipecahkan dengan pelayanan."

Dengan demikian, Training hanyalah salah satu diantara sekian banyak alternatif pemecahan masalah. Agar alternatif pemecahan yang ditawarkan tepat, maka diperlukan studi atau penelitian.

Penelitian akan menjawab dibutuhkan atau tidaknya Training. Dengan kata lain, kebutuhan Training berasal dari adanya kekurangan, yang kemudian perlu diisi dengan kegiatan Training. Adanya kebutuhan akan Training berarti pula adanya harapan perubahan, dari keadaan atau prestasi yang di bawah standar, paling tidak agar menjadi standar.

Oleh sebab itu, upaya penemuan kebutuhan yang tepat dirasakan penting. Hal itu agar Training yang akan diadakan dapat menjawab kebutuhan peserta dan membantu penyelesaian masalah yang dihadapinya.

## B. Analisa Makro

Ketika kebutuhan pelatihan di suatu lokasi akan dianalisa, maka suatu yang tak bisa diabaikan adalah perlunya seorang penyelenggara pelatihan untuk menerapkan pandangan makro. Ini adalah pandang yang menggambarkan bahwa kondisi suatu wilayah tidak lepas dari adanya pengaruh kondisi wilayah yang lebih luas.

Sebagai gambaran, bahwa suatu wilayah RT dilingkupi suasana wilayah RW. Wilayah RW di lingkupi suasana desa/kelurahan. Suasana desa/kelurahan suasana kecamatan. Suasana kecamatan dilingkupi suasana kabupaten/kota. Suasana kabupaten/kota dilingkupi suasana provinsi. Suasana provinsi dilingkupi suasana nasional. Suasana nasional dilungkupi suasana regional. Suasana regional dilingkupi suasana global/internasional.

Karena kondisi demikian, maka analisa keberadaan dan kecenderungan suatu di suatu wilayah yang akan diadakan training tidak lepas dari suasana lingkup lingkungan yang lebih makro. Kondisi itu perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan hasil analisa kondisi yang memadai.

Berbagai suasana keagamaan, sosial, pendidikan, budaya, teknologi, ekonomi, politik serta yang lainnya, akan saling melingkupi satu sama lain. Kecenderungan kondisi hasil analisa makro akan menjadi penguat dalam membaca peluang sekaligus

tantangan yang akan dihadapi oleh suatu masyarakat, dalam konteks kecenderungan perubahan yang akan dihadapi suatu masyarakat. Kecenderungan perubahan yang dihadapi masyarakat itu nantinya akan menjadi bahan guna menentukan training seperti apa yang perlu dikembangkan sesuai konteks kebutuhan makro dan memiliki prospek yang baik.

### C. Analisa Mikro

Demikian pula, ketika kebutuhan pelatihan di suatu lokasi akan dianalisa, maka suatu yang sangat penting tentunya adalah perlunya seorang penyelenggara pelatihan untuk menerapkan analisa mikro. Ia adalah pandang yang menggambarkan bahwa kondisi suatu wilayah tidak lepas dari gabungan berbagai unsur kondisi wilayah yang lebih spesifik.

Sebagai gambaran, bahwa suatu wilayah RT melingkupi suasana wilayah RW. Wilayah RW di melingkupi suasana desa/kelurahan. Suasana desa/kelurahan suasana kecamatan. Suasana kecamatan melingkupi suasana kabupaten/kota. Suasana kabupaten/kota melingkupi suasana provinsi. Suasana provinsi melingkupi suasana nasional. Suasana nasional melingkupi suasana regional. Suasana regional melingkupi suasana global/internasional.

Karena kondisi demikian, maka analisa keberadaan dan kecenderungan suatu di suatu wilayah yang akan diadakan training, tidak lepas dari suasana lingkup lingkungan yang lebih mikro. Kondisi itu perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan hasil analisa kondisi yang objektif, sesuai dengan kondisi yang ada di suatu wilayah.

Berbagai suasana keagamaan, sosial, pendidikan, budaya, teknologi, ekonomi, politik serta yang lainnya, akan saling melingkupi satu sama lain. Kecenderungan kondisi hasil analisa makro akan menjadi penguat dalam membaca kelebihan dan kekurangan yang dimiliki suatu masyarakat. Kelebihan dan

## BAB III

# PENGGORGANISASIAN TRAINING ISLAM

### Pengorganisasian (*Organizing*)

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ  
عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ  
وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ ﴿٦٠﴾

Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; tetapi Allah mengetahuinya apa saja yang kamu infakkan di jalan Allah, niscaya akan dibalas

dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dizalimi (dirugikan). (Surah Al-Anfal ayat 60)

Hendaklah kamu berada dalam jamaah, karena sesungguhnya berjamaah itu rahmat, sedangkan perpecahan itu adzab. (HR. Muslim)

## A. Pengantar

Pengorganisasian merupakan langkah lebih lanjut setelah perencanaan tersusun dengan baik. Ia merupakan suatu upaya mempertimbangkan susunan organisasi, pembagian pekerjaan, prosedur pelaksanaan, pembagian tanggung jawab dan lain-lain.

Melalui pengorganisasian diharapkan terjadinya pembagian tugas dan tanggung jawab, serta terjadinya koordinasi di antara pemegang tanggungjawab tersebut. Dengan demikian, garapan pekerjaan dari kegiatan Training akan menjadi ringan, berkualitas dan jelas prosedurnya.

## B. Pengertian Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuannya, sumber-sumber dan lingkungannya. Organisasi memiliki dua aspek. Pertama, struktur organisasi, yaitu susunan komponen-komponen (unit kerja) dalam organisasi. Ia menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi kegiatan yang berbeda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain itu, pada organisasi juga menunjukkan adanya spesialisasi pekerjaan, dan penyampaian laporan pertanggungjawaban. Dalam struktur organisasi ada pengelompokan orang secara formal juga ada gambar bagan organisasi. Kedua, aspek perilaku. Karena struktur organisasi diisi

oleh sejumlah orang maka terjadi proses perilaku. Proses perilaku tersebut, antara lain: komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan kepemimpinan.

Pengorganisasian dalam hubungannya dengan MTI, erat kaitannya dengan langkah penataan berbagai kebutuhan Training. Ia meliputi berbagai unsur Training. Mulai dari pengorganisasian untuk mempersiapkan calon pelatih, mempersiapkan kurikulum, mempersiapkan bahan-bahan pelajaran yang akan dibagikan. Disamping itu mempersiapkan akomodasi, konsumsi, serta keuangannya.

Persiapan ke luar organisasi, meliputi pengiriman informasi Training, termasuk tujuan dan apa yang akan terjadi selama latihan, kepada calon peserta dan lembaga pengutus. Agar masing-masing peserta dapat mempersiapkan diri. Pada saat itu juga diharapkan terjadi pembicaraan antara peserta dengan lembaga pengutus, mengenai peran yang diharapkan calon peserta setelah mengikuti Training, agar peserta dapat menyusun program kerjanya ketika nanti kembali ke tempat kerjanya.

Rasulullah SAW juga telah mengisyaratkan tentang perlunya Team Work. Sehingga terjadi pola kerja terpadu: Dari Abi Musa berkata: Rasulullah SAW bersabda: Keterkaitan seorang Mu'min dengan Mu'min yang lain ibarat satu bangunan yang saling mengokohkan satu sama lain. (HR.Muslim)

Bersabda Rasulullah SAW: "Perumpamaan orang Islam dalam kasih sayangnya, saling berlemahlembutnya, seperti satu jasad, apabila salah satu anggotanya sakit, maka seluruh jasad itu turut menjadi terjaga dan merasa sakit". (HR. Muslim).

Sesuai dengan prinsip organizing, kegiatan yang dilakukan akan lebih efektif jika dikerjakan secara bersama-sama. Akan tetapi, sebuah kerjasama yang diajarkan Rasulullah SAW, bukanlah suatu bentuk yang menguntungkan sebagian pihak

## BAB IV

# PELAKSANAAN TRAINING ISLAM

### **Pelaksanaan (*Actuating*)**

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Surah Ar-Rad ayat 11)

### **A. Pengantar**

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan rangkaian utama setelah perencanaan dan pengorganisasian. Pada pelaksanaan Training berlangsung kegiatan yang mengkolaborasi antara unsur-unsur Training. Semua tertuju pada upaya pencapaian tujuan dan sasaran Training.

Sukses tidaknya Training akan sangat tergantung kepada pelaksanaan. Oleh karena itu, berusaha maksimal untuk dapat menghasilkan yang terbaik, merupakan satu pilihan bagi semua pihak yang terlibat, untuk dapat menghasilkan sesuai yang diharapkan.

Oleh karena itu, pelaksanaan Training tidak salah jika dikatakan sebagai acara puncak. Ia adalah penentu segala upaya, yang hasilnya kelak diketahui melalui evaluasi. Pelaksanaan Training diawali dengan pembukaan. Selanjutnya berlangsung proses pembelajaran, sampai akhirnya penutupan.

## **B. Tahapan Pelaksanaan Training**

Setelah diadakan chek in peserta, pembagian bahan-bahan dan penempatan penginapan peserta (jika kegiatan Training perlu menginap), maka rangkaian kegiatan pelaksanaan Training dimulai. Diawali dengan pembukaan, proses dan penutupan.

### **1. Melaksanakan Pretes**

Pretes diadakan sebelum acara pembukaan. Dimaksudkan sebagai cara untuk mengetahui kemampuan awal peserta. Dengan diketahui kemampuan awal peserta, dapat diukur berapa tingkat kemampuan pengetahuan dan keterampilan serta sikap peserta sebelum hasil training dilakukan.

Itu penting dilakukan, karena siapa tahu, tanpa pelatihan, ternyata peserta sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang cukup tentang materi yang akan ditrainingkan. Jika demikian, maka buat apa training diselenggarakan. Mungkin juga justru sebaliknya bahwa pengetahuan dan keterampilan serta sikap peserta amat rendah tentang materi yang ditrainingkan, maka materi training menjadi sangat dibutuhkan untuk mengubah kemampuan peserta dari yang tadinya rendah menjadi tinggi.

Termasuk apabila hasil pretes menunjukkan keragaman kemampuan peserta di mana lemah pada materi tertentu dan kuat pada materi yang lain, maka di sana penyelenggaraan pelatihan memperoleh informasi awal untuk pemberian penekanan prioritas pada materi yang dianggap masih lemah. Termasuk apabila tidak meratanya kemampuan di antara peserta, ada yang sudah cukup kuat, ada yang sedang-ada yang masih rendah kemampuannya, maka di sana dapat digunakan semacam "placement tes". Meski training di tempat yang sama, namun nanti pendampingan dapat diberikan prioritas bagi yang masih sedang dan lemah kemampuannya. Sementara bagi yang cukup kuat, dapat diminta bantuannya untuk mendampingi teman peserta yang masing sedang dan lemah kemampuannya.

Pretes dapat dilakukan melalui berbagai cara. Diantaranya dapat melalui tes tulis atau wawancara untuk mengetahui pengetahuan dan sikap peserta. Sedangkan untuk mengetahui aspek keterampilannya dilakukan tes praktik tentang apa yang akan menjadi materi training.

Untuk pelaksanaan pretes ini diperlukan penyiapan bahan termasuk soal, pedoman wawancara, pedoman praktik, alat ukur penilaian serta para pengujin dan pemeriksa. Soal pretes dapat diperoleh dari bahan materi yang akan ditrainingkan dan diberikan dari para calon trainer masing-masing, kemudian diolah oleh tim panitia.

Untuk menghindari kekurang terangkauan penguasaan materi, jika terlalu jauh tingkat kemampuan yang dipersyaratkan, maka panitia training dapat menolak peserta yang terlalu rendah kemampuannya, yang diantisipasi terlalu berat dan jomplang. Seperti juga panitia training dapat menolak peserta yang terlalu tinggi tingkat kemampuannya, yang diantisipasi kekurang bermaknaannya training bagi mereka yang sudah serba menguasai materi training yang akan diberikan, sehingga tingkat perubahan kemampuan peserta menjadi tidak mungkin terjadi, karena sudah pada tingkat tinggi.

## BAB V

# PENGAWASAN TRAINING ISLAM

### Pengontrolan (*Controlling*)

Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu (Muhammad) tentang Aku, maka sesungguhnya Aku dekat... (Surah Al-Baqarah ayat 186)

Bersabda Rasulullah SAW, sebagian dari kebaikan Islam seseorang adalah meninggalkan apa yang tidak bermanfaat bagi dirinya. (Hadits Hasan Riwayat Tirmidzi)

### A. Pengantar

Pengawasan dalam Training merupakan rangkaian dari perencanaan dan pelaksanaan. Pengawasan dilakukan untuk melihat sejauh mana kesesuaian perencanaan dengan jalannya pelaksanaan Training.

Pengawasan juga merupakan proses dasar yang diperlukan. Proses dasar tersebut menurut Mudrik yang dikutip Nanang Fatah,<sup>56</sup> terdiri dari: menetapkan standar pelaksanaan, pengukuran

<sup>56</sup> Nanang Fatah, Landasan Manajemen Pendidikan, Rosda, Bandung, Cet. III, 2000, hlm. 101.

pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar, dan menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana, dan memberikan tindakan korektif.

Dalam hal ini jika seorang manajer Training membandingkan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan, berarti ia akan berada di jalur pengawasan yang benar. Deviasi yang terjadi hendaknya menjadi bahan perbaikan.

## B. Proses Pengawasan Training

Sesuai dengan uraian di atas, proses pengawasan dalam Training terdiri dari tiga tahap, yaitu menetapkan standar, pengukuran dan menentukan kesenjangan.

### 1. Menetapkan standar pelaksanaan

Penetapan standar pelaksanaan Training meliputi berbagai aspek yang terdapat dalam organisasi. Standar yang dimaksud adalah kriteria untuk mengukur pelaksanaan kegiatan Training, berupa pernyataan mengenai kondisi yang terjadi bila suatu pelaksanaan Training berjalan secara memuaskan. Kriteria tersebut bisa dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif.

### 2. Pelaksanaan pengukuran

Pelaksanaan pengawasan dilakukan sesuai dengan jalannya fungsi-fungsi manajemen. Pertama, pengawasan perencanaan, yaitu dengan cara meninjau kembali rencana. Jika terjadi ketidakcocokan maka dapat dilakukan peninjauan kembali atas tujuan atau mengubah standar.

Kedua, pengawasan pada pengorganisasian, yaitu dengan melihat struktur organisasi yang ada apakah telah cukup sesuai standar? Tugas dan tanggung jawab telah dimengerti? Serta apakah perlu diadakan penataan kembali orang-orangnya?

Ketiga, pengawasan staf, yaitu memperhatikan sistem seleksi, sistem training dan tugas-tugas. Keempat, kepemimpinan yaitu dengan memperhatikan kualitas kepemimpinan, kondisi motivasi, kesadaran pencapaian tujuan, dan sebagainya.



Dalam pengawasan, informasi merupakan bahan penting. Dengan informasi, maka kecepatan dan ketepatan tindakan korektif, yang merupakan hasil akhir pengawasan, bergantung pada informasi yang diterima.<sup>57</sup>

Ketika pengawasan berjalan, maka berbagai informasi akan berdatangan. Baik informasi yang menunjukkan kesesuaian dengan standar yang diharapkan, maupun yang sebaliknya. Untuk informasi yang menunjukkan kesesuaian dengan standar yang diharapkan, penyelenggara Training tinggal mencatatnya sebagai bagian dari kesuksesan. Sementara untuk informasi yang menyampaikan kesenjangan dengan yang diharapkan (masalah), seyogianya penyelenggara Training melakukan tindakan korektif.

### C. Tindakan Korektif dalam Pengawasan

Tindakan korektif terhadap masalah, ada yang dapat dilakukan selama training dakwah berlangsung. Setelah ditemukan penyebabnya, kemudian menentukan usaha mengatasi yang paling tepat.

<sup>57</sup> Tindakan korektif sebagai keputusan dari hasil proses pengawasan. Ia didasarkan atas informasi yang diperoleh. Untuk menetapkan tindakan korektif yang tepat, maka terlebih dahulu perlu diperoleh informasi yang tepat. Lebih lanjut mengenai hal ini dapat dibaca, S.P. Siagian, Sistem Informasi untuk pengambilan Keputusan, Gunung Agung, Jakarta, Cet. IV. 1979. Sedang untuk mencari informasi dalam lingkup yang lebih luas dapat dibaca, Pawit M. Yusuf, Pedoman Praktis Mencari Informasi, Rosda Karya, Bandung, 1995.

## BAB VII

# PELAPORAN TRAINING ISLAM

### Pertanggungjawaban

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّنْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ  
كَانَ عِنْدَهُ مَنُؤُولًا ﴿٣٦﴾

Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawaban. (Surah Al-Isra ayat 36)

### A. Pengantar

Training biasanya dilakukan oleh sekelompok orang yang terorganisasi. Dengan kata lain, organisasi Training merupakan keterkaitan sekelompok manusia yang dipersatukan dalam satu cara kerjasama yang efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam organisasi terdapat sistem yang mengatur hubungan antara atasan dengan bawahan, antara unit kerja dengan unit kerja yang lainnya, Masing masing terdapat jalinan kerjasama dan saling pengertian.

Untuk terwujudnya saling kerjasama dan saling pengertian, di antara mereka perlu adanya hubungan atau komunikasi. Alat untuk berhubungan atau komunikasi itu berbagai macam bentuknya, ada surat keputusan, surat perintah, surat edaran, pengumuman, termasuk juga laporan, dan sebagainya.

## B. Pengertian Laporan

Laporan dapat diartikan sebagai salah satu alat untuk menyampaikan informasi, baik lisan maupun tulisan, guna terjadinya hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, atau sebagai salah satu cara pelaksanaan komunikasi dari satu pihak kepada pihak lain. Hal itu sesuai dengan hubungan wewenang (authority) dan tanggung jawab (responsibility) yang ada diantara mereka.

Laporan pada pokoknya dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang apa (what) yang telah terjadi, di mana (where), kapan (when) dan mengapa (why) hal itu terjadi. Selain itu juga untuk menggambarkan siapa (who) yang bertanggung-jawab atas semua itu.

## C. Fungsi Laporan Training

Sesuai dengan pengertian di atas, laporan Training memiliki beberapa fungsi. Di antara fungsi-fungsi tersebut adalah:

1. Fungsi pertanggungjawaban. Laporan merupakan pertanggungjawaban dari pembuat laporan kepada pejabat terkait yang menjadi atasannya. Dengan laporan yang dibuat berarti ia telah menjalankan salah satu fungsi dan tugas yang diamanahkan kepadanya. Ketika atasan meneliti dan mengkaji laporan tersebut, maka pihak atasan pun telah melakukan salah satu fungsi dan tugasnya.

2. Fungsi penyampaian informasi. Laporan juga merupakan salah satu alat menyampaikan dan memperoleh informasi. Bagi pihak yang menerima laporan, berarti ia telah menerima salah satu sumber informasi yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dan fungsinya.
3. Bahan pengambilan keputusan. Informasi yang diperoleh sangat dibutuhkan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan. Keputusan yang tepat akan didasarkan atas informasi yang akurat. Salah satunya bisa diperoleh melalui laporan tersebut.
4. Fungsialat kerjasama. Adanya laporan berarti terjadinya hubungan. Jika terjadi hubungan, pertanda ada salah satu alat penjalin hubungan kerjasama, saling pengertian dan koordinasi.
5. Fungsialatmemperluas ide dan pengalaman. Isi yang tertuang dalam laporan, pada dasarnya merupakan kumpulan berbagai ide dan pengalaman. Dengan adanya laporan yang disampaikan berarti terjadi perluasan ide dan pengalaman bagi yang menerimanya.

#### **D. Prinsip-prinsip Laporan Training**

Ketika akan membuat laporan Training, ada baiknya diketahui apa yang menjadi prinsip-prinsip laporan tersebut. Ada sejumlah prinsip laporan dalam Training:

1. Laporan harus benar dan objektif. Laporan sebagai salah satu sumber informasi, penyampai ide dan wawasan. Ia juga sebagai bahan untuk pengambilan keputusan bagi pihak yang terkait. Jika informasi tidak akurat, bukan hanya terjadi kebohongan pihak pemuat laporan, tetapi juga akan menjadi kesalahan bagi pembuat keputusan, yang melandaskan keputusannya pada informasi yang dimuat laporan tersebut. Oleh karena itu, laporan perlu dibuat benar dan seobjektif mungkin.
2. Laporan harus jelas dan cermat. Ketika laporan akan disusun, berbagai data yang terkumpul mungkin jumlahnya banyak.