

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI
WARGA LEDOK GOWOK RW VI CATURTUNGAL DEPOK SLEMAN
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:
Holili
NIM 10250049

Pembimbing:
Siti Solechah, M.Si
NIP: 198305192009122002

**JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2015**



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Holili

NIM : 10250049

Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Warga
Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Kesejahteraan Sosial.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 03 Juni 2015

Mengetahui:

Plt. Ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial,

Pembimbing,

Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc

NIP: 198118232009011007

Siti Solechah, S.Sos.I, M.Si

NIP: 198305192009122002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Holili
NIM : 10250049
Jurusan : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Warga Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun .

Yogyakarta, 25 Mei 2015

Yang menyatakan,



Holili

Nim: 10250049



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 1104 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI WARGA
LEDOK GOWOK RW.VI CATUR TUNGGA DEPOK SLEMAN YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Holili
NIM/Jurusan : 10250049/IKS
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 16 Juni 2015
Nilai Munaqasyah : 81 (B+)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Dr. H. Zainudin, M.Ag.
NIP 19660827 199903 1 001

Penguji II,

Muh. Ulil Absor, S.H.I., M.A.
NIP 19801018 200901 1 012

Penguji III,

Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si.
NIP 19830519 200912 2 002

Yogyakarta, 16 Juni 2015

Dekan,



Dr. Nurfannah, M.Si

NIP 19660310 198703 2 001

HALAMAN PERSEMBAHAN

- ❖ **Puji Sukur kepada ALLAH SWT yang telah meberikan kekuatan**
- ❖ **Almamaterku Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial**
- ❖ **Ayah (H. Marsuid) yang selalu memberikan motivasi**
- ❖ **Ibu tercinta H. Rohimah (alm), yang tiada henti memberikan doa dan kasih sayangnya semasa masih hidup, semoga beliau bahagia di alam sana.**
- ❖ **Abang-abang tersayang (Wahid dan Fauzi) yang terus memberikan semangat dan senyumnya.**
- ❖ **Saudara-saudaraku yang tak pernah lelah memberikan semangat dan motivasinya**
- ❖ **Sahabat-sahabatku yang tak pernah lelah membangunkan aku ketika aku sudah terjatuh dan tak bisa bangkit lagi**

MOTTO

**“Apa yang membuat kamu jatuh, itu sebenarnya
menjadikan kamu lebih kuat lagi ketika kamu
memutuskan untuk bangkit”**



KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم

ثم صلاة و سلاما على رسول الله صلى الله عليه و سلم

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, kemudahan dan kelancaran dalam proses pengerjaan karya sederhana ini hingga selesai. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada sang reformis Islam Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi dengan judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Warga Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta”** ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Islam (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semoga karya ini menjadi salah satu bentuk pembelajaran.

Dalam penyusunan risalah ini, penulis menyadari banyak pihak yang telah memberi dukungan, baik moral maupun materiil. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setulusnya kepada:

1. Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA, Ph.D selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Muhammad Izzul Haq, M.Sc selaku Ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Siti Solechah M.Si. selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan karya ini.
5. Arif Maftuhin, M.Ag., M.AIS. selaku penasehat akademik.
6. Semua staf pengajar di Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak perlu disebutkan satu persatu. Semoga ilmu dan keikhlasan yang telah diberikan menjadi amal *jariyah* yang tak terputus-putus pahalanya.
7. Nenek, Ayah dan Ibu (Alm) tercinta, hanya Allah-lah dzat yang sebaik-baiknya pemberi balasan. Juga kepada Abang Fauzi dan Wahid yang tak henti selalu memberikan dorongan dan semangat
8. Teman seperjuangan IKS 2010 (Bayu, Indra, Sigit, Furqon, Mailil dan semua teman-teman yang tidak saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas canda dan tawa serta kebersamaan yang menghadirkan banyak manfaat. Semoga dapat bersama kembali, walau tidak dalam satu jalan.
9. Sahabat-sahabatku tercinta keluarga besar “Keluarga Mahasiswa Bangalan Yogyakarta (KMBY) Ilzam, Ebes, Alamsyah, Topan, Faruk, Mahfud, Lia, Anwar, Adhim, Romli, Ezi, Imam, Yeye, Beby, Via, Sarah, Evic, Acho Ghobex yang tiada hentinya memberikan motivasi dan semangat. terima kasih, karena kalian telah memberikan warna dalam hidupku
10. Dan semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam pembuatan skripsi ini, yang tidak mungkin penulis sebut satu-persatu.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata “layak”. Keterbatasan waktu, pikiran, tenaga, biaya dan sebagainya membuat karya ini masih perlu

“jahitan khusus” di sana-sini. Karena itu, kritik dan saran yang konstruktif selalu penulis harapkan. Mudah-mudahan skripsi ini dapat berguna bagi siapapun yang membacanya dan menjadi inspirasi bagi diskusi dan penelitian, khususnya dalam bidang kajian berikutnya.

Yogyakarta, 25 Mei 2015

Holili
10250049

ABSTRAKSI

HOLILI. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Warga Ledok Gowok RW 06. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Strategi pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilaksanakan, sebagai upaya mensukseskan upaya pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan. Di mana ada wadah yang mengorganisasi (organisasi RW VI) yang berupaya menggali potensi warga masyarakat dalam kegiatan produktif. Dalam hal ini pengurus RW VI berusaha meningkatkan pengetahuan warga masyarakat dalam berbagai bidang kehidupan dan ketrampilan dalam melaksanakan aktifitas usaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi warga Ledok Gowok RW VI dalam rangka meningkatkan produktifitas warga. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, objek yang dikaji yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia bagi masyarakat Ledok Gowok RW VI Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta.

Dari penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, yaitu: *Pertama*, Pendidikan (*Education*). Program pendidikan yang pernah dilakukan bagi warga Ledok Gowok RW 06 terdapat dua macam, yakni Merawat Jenazah dan Pelatihan Takmir Masjid. Kedua, Pelatihan (*Training*). Dalam usaha pengembangan sumber daya manusia warga RW VI Ledok Gowok, pengurus RW 06 telah melakukan beberapa macam pelatihan-pelatihan seperti berikut: Pelatihan menjahit, Pelatihan Memasak, Pelatihan Keterampilan dari Plastik Bekas, Studi Banding, Sekolah Lapang (Penyuluhan Pemanfaatan Pekarangan). *Kedua*, Pengembangan (*Development*). Adapun program pengembangan yang diadakan secara rutin oleh pengurus RW dan RT di bawah naungan Padukuhan Gowok adalah sebagai berikut: (1) Rapat Rutin RT 14 (2) Rapat Rutin RT 15 (3) Rapat Rutin pengurus RW dan RT (4) Rapat DasaWisma RT (5) Rapat PKK RW 06 (6) Pengajian ibu-ibu setiap jum'at kliwon (7) Pengajian setiap malam jum'at.

Kata Kunci: *Strategi, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, RW*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Tinjauan Pustaka	8
G. Kerangka Teori.....	14
H. Metode Penelitian.....	29
BAB II GAMBARAN UMUM LEDOK GOWOK	36
A. Kondisi Geografis	36
B. Sejarah Singkat RT	40
C. Kondisi Kepengurusan RW 6.....	55
D. Kondisi Masyarakat RW 6	56

1. Kondisi Sosial	56
2. Kondisi Mata Pencarian	57
3. Kondisi Keagamaan	59
4. Tingkat Pendidikan	60
BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN SDM	62
A. Strategi Pengembangan SDM	62
1. Pendidikan.....	64
2. Pelatihan	79
3. Pengembangan	93
B. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	100
BAB IV PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1:	Peta Ledok Gowok.....	37
Tabel 2:	Jumlah Penduduk RW 06.....	38
Tabel 3:	Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4:	Penduduk Menurut Kelompok Umur.....	39
Tabel 5:	Pekerjaan Masyarakat RW 06.....	58
Tabel 6:	Penduduk Menurut Agama.....	60
Tabel 7:	Penduduk Menurut Pendidikan.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

1. Strategi

Kata strategi berasal dari kata *strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *stratos* atau tentara dan *ego* atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Menurut Marrus, strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu usaha yang terus menerus dilakukan untuk menemukan kemampuan-kemampuan dan kualitas-kualitas yang dimiliki seseorang namun belum digunakan secara maksimal. Sedangkan menurut bank dunia dikutip oleh Tadjudin Noer Efendi bahwa.² Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya pengembangan yang menyangkut

¹ Marrus, *Desain Penelitian Manajemen Strategis* (Jakarta: Rajawali Press, 2002), hlm. 31

² Tadjudin Noer Efendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan* (Yogyakarta Tiara Wacana, 1995), hlm. 4

pengembangan aktivitas dalam bidang pendidikan dan latihan, peningkatan kemampuan penelitian dan pengembangan teknologi.

3. Warga Ledok Gowok RW VI

Warga Ledok Gowok RW VI dalam penelitian ini menjadi sasaran atau objek utama. Ledok Gowok RW VI memiliki kurang lebih 90 kepala keluarga yang terdiri atas dua Rukun Tetangga (RT). Rata-rata warga Ledok mengandalkan pemasukan ekonomi dari kegiatan usaha baik dari toko kelontong, usaha angkringan, dan tukang kunci. Kegiatan usaha mereka dijalankan secara tradisional, sehingga penghasilan dari kegiatan usaha tersebut juga sangat terbatas, bahkan di bawah standar penghasilan sebagaimana ditentukan oleh PBB yaitu di bawah Rp, 20.000. dengan penghasilan tersebut, warga Ledok Gowok RW VI tergolong ke dalam masyarakat miskin secara ekonomi. Oleh karena itu, dibutuhkan pengembangan secara terus menerus.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka maksud dari judul penelitian “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Warga Ledok Gowok RW VI Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta” berarti usaha yang terus menerus dilakukan untuk menemukan kemampuan-kemampuan dan kualitas-kualitas yang dimiliki oleh warga RW VI Ledok Gowok melalui pendidikan dan latihan, peningkatan kemampuan penelitian dan pengembangan teknologi.

B. Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan suatu kenyataan yang memerlukan penanganan tersendiri. Globalisasi mempengaruhi segala sendi kehidupan warga suatu bangsa. Keberadaan era globalisasi ini menjadi tantangan yang harus dihadapi dengan cara meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Pemerintah memiliki kewajiban untuk mengembangkan sumber daya manusia Indonesia guna meningkatkan daya guna dan daya saing masyarakat Indonesia.

Mengingat pentingnya peran pengembangan SDM dalam organisasi (lembaga kemasyarakatan) agar tetap dapat *survive* dalam iklim persaingan bebas, maka “peran Sumber Daya Manusia tidak lagi hanya tanggung jawab para masyarakat, tapi merupakan tanggung jawab pemerintah”.³

Secara sederhana SDM dalam lembaga dapat dipilih ke dalam tiga tingkatan, tingkatan pertama mewakili adalah pimpinan atas, tingkatan kedua mewakili pimpinan menengah, dan tingkatan ketiga mewakili pekerja atau warga masyarakat. Dalam sebuah organisasi ketiga tingkatan ini mempunyai fungsi dan tanggung jawab berbeda.

Warga masyarakat sebagai SDM yang mewakili tingkatan ketiga merupakan komponen sistem yang berfungsi melaksanakan kebijaksanaan yang diputuskan oleh tingkat di atasnya. Meningkatkan kualitas SDM dalam

³ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 5

organisasi tentunya akan mencakup keseluruhan tingkatan ini. Dalam pengembangan SDM, ada hal penting yang juga perlu mendapat perhatian yakni apakah dengan SDM yang berkualitas akan dengan serta merta akan meningkatkan kesejahteraan anggota organisasi khususnya pada para pengurus RW. Sebab peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Soekidjo Notoatmojo, sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek : ⁴

- a. Aspek kualitas fisik menyangkut sumber daya manusia yang dikembangkan melalui program-program.
- b. Aspek kualitas non fisik menyangkut mutu sumber daya manusia dan kemampuan baik kecerdasan maupun mentalitas sumber daya manusia itu sendiri.

Warga masyarakat sebagai sumber daya manusia yang potensial dalam bidang ekonomi dan lain sebagainya memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau institusi dalam memajukan gerakan ekonomi produktif. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi (gerakan dakwah) tersebut tanpa ditunjang kemampuan pengembangan sumber daya manusia yang

⁴ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta 1992, hlm. 95

memadai, maka organisasi atau masyarakat tersebut tidak akan maju dan berkembang.

Oleh karena itu, maka penulis memandang bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilaksanakan, sebagai upaya mensukseskan upaya pemerintah dalam mengentas kemiskinan. Di mana ada wadah yang mengorganisasi (RW VI) yang berupaya menggali potensi warga masyarakat dalam kegiatan produktif. Dalam hal ini pengurus RW VI berusaha meningkatkan pengetahuan warga masyarakat dalam berbagai bidang kehidupan dan ketrampilan dalam melaksanakan aktifitas usaha.

Jika berbicara tentang prestasi yang dimiliki oleh Kabupaten Sleman Yogyakarta, sudah barang tentu sangat membanggakan. Beberapa kali sudah mendapat adipura sebagai kota teladan yang patut dicontoh oleh kabupaten lain di Indonesia.

RW VI Ledok Gowok yang merupakan bagian dari Kabupaten Sleman memiliki realitas yang menarik untuk diteliti. Sebuah desa yang berada di pinggir perkotaan namun sebagian besar penduduknya berprofesi sebagai buruh-dengan penghasilan menengah ke bawah-tentu menjadi pertanyaan. Hal inilah yang sebenarnya menjadi alasan mengapa penulis tertarik meneliti strategi pembangunan SDM yang dilakukan oleh pengurus RW dan RT terkait.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan mendasar dalam pembangunan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dapat

menentukan sukses atau tidaknya suatu program dari sebuah organisasi seperti organisasi Rukun Warga dan lain-lain. Selanjutnya, seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menjawab tantangan zaman, maka dibutuhkan partisipasi warga masyarakat yang mensyaratkan profesionalitas, berpengetahuan luas, mempunyai pola pemikiran yang modern serta mampu menyelesaikan problematika kehidupan yang ada di masyarakat.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh RW VI terhadap warga Ledok Gowok Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta?
2. Bagaimana efektivitas strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh RW VI terhadap warga Ledok Gowok Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia bagi warga Ledok Gowok RW VI Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta.
2. Apa faktor pendukung dan penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh RW VI terhadap warga Ledok Gowok Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Memberikan kontribusi pemikiran dalam bentuk dokumen pada penelitian yang masih ada kaitannya dengan pokok-pokok bahasan dalam penelitian ini, selain itu menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia bagi warga pedesaan terhadap jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan konstruktif bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya bagi warga Ledok Gowok RW VI dalam rangka meningkatkan produktifitas warga.

- a) Penulis, dengan meneliti tentang strategi pengembangan sumber daya manusia, maka diharapkan hal ini menjadi modal pengetahuan selaku peneliti sebagai pekerja sosial.
- b) Pemda, menjadi rekomendasi buat pemda (khususnya Dinas Sosial Kab. Sleman atau Kementerian Sosial) agar membuat program yang lebih efektif terkait pengembangan SDM, guna mewujudkan pemerataan sosial.

- c) Organisasi, memberikan rekomendasi terhadap pengurus RW VI supaya membuat program yang lebih tepat guna terhadap kebutuhan masyarakat.

F. Tinjauan Pustaka

Kajian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan mengambil objek dan menggunakan metode yang berbeda-beda. Penulis menemukan beberapa penelitian yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian skripsi yang dilakukan Imron Buyung Suji Hasbullah pada tahun 2008 dengan judul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambak Beras, Jombang, Jawa Timur*”.⁵

Penelitian ini membahas mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan mengambil lokasi pondok pesantren Bahrul Ulum Tambak Beras, Jombang, Jawa Timur. Dengan demikian, dilihat dari segi jenisnya penelitian ini merupakan studi kasus. Sementara itu, dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yakni jenis data yang dikumpulkan bukan berupa data yang berupa angka-angka, dan karena analisisnya adalah non statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah (1)

⁵ Imron Buyung Suji Hasbullah “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas, Jombang, Jawa Timur*”. Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

Pengurus PPBU Tambak Beras, dan (2) Ustadz salaf. Pemilihan atau pengambilan informan sebagai subyek penelitian adalah secara purposive; dan informan yang terpilih sebagai subjek penelitian sekaligus diperlakukan sebagai sampel. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah fenomena yang menjadi topik dari penelitian ini yaitu tentang Analisis SWOT SDM di Pondok Pesantren Bahrul Ulum serta strategi-strategi yang dilakukan oleh PPBU dalam pengembangan SDM ustadz-ustadz salaf. Untuk mengumpulkan dalam penelitian ini digunakan metode wawancara dan metode dokumentasi. Sedangkan Analisis Data digunakan metode deskriptif analisis yaitu metode analisis data yang proses kerjanya meliputi penyusunan data dan penafsiran data; atau menguraikan secara sistematis sebuah konsep atau hubungan antar konsep. Hasil penelitian ini adalah bahwa Analisis SWOT SDM di PPBU menunjukkan bahwa kekuatan dan kelemahan SDM dan pengembangan SDM di PPBU bersumber dari faktor internal PPBU sendiri, sementara peluang dan tantangan SDM dan pelaksanaan pengembangan SDM bersumber dari faktor-faktor internal maupun eksternal. Kekuatan SDM dan pengembangan SDM meliputi: (a) kualitas moral, (b) keikhlasan dalam bekerja, (c) hubungan harmonis semua jajaran pondok, dan (d) komitmen pada tradisi pengembangan. Kelemahannya; (a) tingkat pendidikan yang rendah, (b) profesionalisme yang rendah, (c) etos untuk maju belum merata, (d) kurangnya tenaga ahli untuk mengelola program pengembangan SDM, (e) terbatasnya infrastruktur pengembangan, (f)

terbatasnya dana, dan (g) belum adanya mitra kerja. Peluang; (a) pengakuan sistem pendidikan pondok dalam sistem pendidikan nasional, (b) kemungkinan bagi ustadz menyertai program pengembangan profesionalisme guru oleh pemerintah, dan (c) komitmen kuat dari pengelola PPBU untuk meningkatkan kualitas SDM. Tantangan; (a) kelemahan internal yang belum terpecahkan, (b) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, dan (c) perubahan sosial yang cepat membawa pada perubahan aspirasi terhadap masyarakat. Strategi yang ditempuh dalam pengembangan SDM di PPBU meliputi strategi swadaya dan strategi studi eksternal. Strategi swadaya adalah strategi pengembangan SDM yang pelaksanaannya dipusatkan di dalam lingkungan dan dikelola oleh kalangan internal PPBU sendiri, meskipun bisa saja dibantu oleh tenaga pelatih atau instruktur dari luar; dalam realisasi strategi swadaya diterapkan metode-metode: (a) monitoring, (b) coaching (pelatihan), (c) diskusi/seminar. Sedangkan strategi studi eksternal adalah strategi pengembangan SDM yang PPBU dengan mengirimkan ustadz-ustadznya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ke berbagai lembaga pendidikan formal dan non formal di luar lingkungan PPBU; dalam realisasi strategi studi eksternal diterapkan metode-metode: (*understudy*), (b) magang, dan (c) up grading jabatan.

2. Maksudin (2001) dengan judul “*Strategi Pengembangan Potensi Dan Program Desa Binaan/Mitra Kerja Iain Sunan Kalijaga Yogyakarta*”.⁶
- Pembahasan dalam penelitian ini meliputi (i) potensi sumber daya manusia, (ii) potensi sumber daya alam/ lingkungan, dan (iii) potensi perekonomian desa. Hasil penelitian adalah 1) Pemilihan dan penetapan desa binaan/desa mitra kerja IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta didasarkan pada hasil observasi atau studi kelayakan dan pedoman yang dikeluarkan DP3M Depdikbud serta kebijakan IAIN Sunan Kalijaga yaitu adanya sindrom kemiskinan, dan sindrom ketertinggalan (pendidikan dan kerawanan akidah). 2) Desa binaan/desa mitra kerja secara umum memiliki tiga macam potensi yaitu potensi sumber daya manusia, sumber daya alam/lingkungan dan potensi perekonomian desa. Potensi-potensi dimaksud membutuhkan sekali pengembangan, terutama melalui proses pendidikan, pengajaran dan pelatihan. 3) Pengembangan potensi-potensi desa binaan/desa mitra kerja melalui program sistematis dan terpadu yang penekanannya pada pengembangan sumber daya manusia (aspek spiritual, kemasyarakatan dan kekaryaan). Pengembangan potensi alam/lingkungan dan pengembangan perekonomian desa (misalnya: *entrepreneur*, perbaikan pola tanam dan sebagainya. 4) Strategi pengembangan desa binaan/desa mitra kerja didasarkan pada pendekatan dan tujuan yang hendak dicapai, pemilihan metode, teknik dan

⁶ Maksudin, “*Strategi Pengembangan Potensi Dan Program Desa Binaan/Mitra Kerja IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, *Jurnal Aplikasia*, Vol. II, No.2 Desember 2001:197-211.

prosedur, memilih model pengembangan, serta melaksanakan evaluasi proses dan hasil.

3. Penelitian tesis Glorya Novita dengan judul “*Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Telkom Kadatel Jakarta Pusat*”.⁷ Dalam menetapkan prioritas strategi pengembangan SDM yang tepat digunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). AHP adalah suatu analisis yang memerlukan respondennya adalah orang yang ahli dibidangnya, oleh karena itu yang menjadi subjek penelitiannya adalah para pejabat terkait TELKOM, khususnya Kadatel Jakarta Pusat yang berada dibawah satuan kerja bagian dukungan manajemen. Strategi pengembangan SDM dipengaruhi oleh tujuh factor yaitu: Visi dengan bobot (0,271), Sistem imbalan dengan bobot (0, 209), Design dan strategi dengan bobot (0, 169), Manajemen kinerja dan karir (0, 117), Strategi pelayanan terhadap pelanggan dengan bobot (0, 905), Manajemen pelatihan dan pengembangan (0, 074), dan Budaya organisasi dengan bobot (0, 067). Aktor/pelaku yang terlibat dalam menentukan strategi pengembangan SDM TELKOM adalah: Dirut dengan bobot (0, 567), Kepala dukungan manajemen dengan bobot (0, 218), Kepala sub bidang urusan SDM dengan bobot (0, 116), Kepala seksi administrasi dan data SDM dengan bobot (0, 059), dan Kepala seksi layanan kesejahteraan SDM dengan bobot (0, 040).

⁷ Glorya Novita “*Strategi pengembangan sumber daya manusia pada Telkom Kadatel Jakarta Pusat*”, dalam <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=75086&lokasi=lokal>, diakses pada 15 Januari 2015

Dalam menentukan strategi pengembangan SDM dibuat beberapa alternatif dengan urutan prioritas sebagai berikut: Penilaian kinerja dengan bobot (0, 441), Perencanaan kebutuhan pegawai dengan bobot (0, 265), Penerimaan dan penempatan pegawai dengan bobot (0, 151), Pelatihan dan pengembangan SDM dengan bobot (0, 065) dan Pengarahan karir bagi pegawai menjadi alternatif terakhir dengan bobot (0, 078). Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan AHP dapat diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi strategi pengembangan SDM adalah visi dengan bobot (0, 271), faktor yang paling menentukan pengembangan SDM adalah Direktur utama dengan bobot (0, 567) dan alternatif pengembangan SDM yang terbaik adalah melakukan Penilaian kinerja dengan bobot (0, 441).

Berdasarkan tinjauan pustaka penelitian di atas, penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Buyung terletak pada gagasan dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan dengan penelitian ini adalah pada bagian metode yang digunakan. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian Maksudin, dimana penelitian Maksudin berfokus pada pengembangan potensi desa, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengembangan SDM. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Maksudin adalah metode yang digunakan, yakni sama sama menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, penelitian ini juga berbeda dengan penelitian

Glorya Novita, dimana dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kualitatif, sedangkan Glorya menggunakan penelitian kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan penulis memfokuskan pada pengembangan Sumber Daya Manusia dilihat dari aspek bentuk dan metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pengurus RW VI Ledok Gowok. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan peneliti ini adalah asli atau bukan hasil plagiasi dari karya sebelumnya.

G. Kerangka Teori

Guna menjawab permasalahan di atas, maka komponen kerangka teori yang digunakan yaitu meliputi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Strategi

Pengertian strategi ada beberapa macam sebagaimana dikemukakan oleh para ahli dalam buku karya mereka masing-masing. Kata strategi berasal dari kata Strategos dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari Stratos atau tentara dan ego atau pemimpin. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Menurut Marrus, strategi merupakan suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut

dapat dicapai.⁸ Selanjutnya Quinn mengartikan strategi adalah suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh.⁹ Strategi diformulasikan dengan baik akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan. Strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan perusahaan, antisipasi perubahan dalam lingkungan, serta kesatuan pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, maka strategi dapat diartikan sebagai suatu rencana yang disusun oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rencana ini meliputi : tujuan, kebijakan, dan tindakan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan menenangkan persaingan, terutama perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kata pengembangan berasal dari kata kembang, berkembang yang berarti menjadi besar, tersebar. Adapun pengembangan yaitu cara atau hasil

⁸ Marrus, *Desain Penelitian Manajemen Strategik* (Jakarta: Rajawali Press, 2002), hal. 31

⁹ Quinn, J.B., *Strategic outsourcing: leveraging knowledge capabilities*, *Sloan Management Review*, 40, 4, , 1999, pp. 9-21

yang mengembangkan.¹⁰ Perkembangan terjadi karena adanya unsur-unsur berasosiasi sebagai suatu simple atau unsur yang sedikit semakin lama semakin banyak dan kompleks. Jadi pengembangan merupakan suatu perubahan yang menunjukkan ke arah yang lebih besar dan lebih banyak. Hal ini disebabkan oleh dua unsur atau lebih yang saling berhubungan hingga kecil menjadi besar yang diusahakan oleh seorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Sementara itu, menurut Canadian Internasional Agency (CIDA) dimuat MC Whinney, kemudian dikutip Tadjudin Noer Efendi¹¹ mengemukakan bahwa: pengembangan menekankan sebagai alat (mens) mempunyai tujuan akhir dalam jangka pendek dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi segala kebutuhan segera tenaga, ahli tehnik, kepemimpinan, tenaga administrasi dan tenaga ini di tujukan pada kelompok sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem ekonomi di negeri ini.

Pengembangan atau pertumbuhan yang menggambarkan suatu proses tambahnya identitas meningkatnya kemampuan dan kapasitas untuk

¹⁰ Soerjono Soekamto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 1983) hlm. 137

¹¹ Tadjudin Noer Efendi, *Sumber Daya Manusia ...*, hlm 5

mempertahankannya, eksistensi, adaptasi terhadap lingkungan. Mewujudkan secara efektif, sehingga proses perkembangan berdasarkan pada teori :¹²

- a) Evolusionisme: menggambarkan perkembangan yang mengikuti jenjang tahap demi tahap menuju ke arah kemajuan (progresif), ke arah yang semakin sempurna
- b) Adaptasi: setiap perubahan yang senantiasa berusaha untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan (mempunyai) kehendak untuk menciptakan struktur baru, bersifat inovasi dan modernisasi sehingga proses tersebut lebih kepada bentuk perkembangan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah jalannya proses suatu usaha yang dilaksanakan seorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Pengembangan dengan demikian dilaksanakan melalui proses yang panjang sebagai proses untuk mencapai suatu tujuan yang dirumuskan oleh organisasi maupun perseorangan.

Sementara itu, pengertian sumber daya manusia adalah segenap potensi manusia yang dapat di aktualisasikan untuk melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya.¹³ Pengembangan Sumber Daya Manusia

¹² Sartono Kartodirjo, *Pendekatan Ilmu Sosial dalam Metodologi Sejarah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1993) hlm. 162-163

¹³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta, Balai Pustaka, 1988) hlm. 86

merupakan suatu proses merencanakan pendidikan pelatihan dan pengelolaan tenaga / karyawan untuk mencapai suatu yang optimal.¹⁴ Pengembangan Sumber Daya manusia dalam suatu organisasi masyarakat, pada hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan (*planning*) meningkatkan kemampuan dengan pendidikan dan pelatihan (*education dan training*) dan mengelola (*managemen*) masyarakat sehingga masyarakat lebih produktif.¹⁵

3. Bentuk Pengembangan Sumber daya Manusia

Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat) terutama dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan (*education*) dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) merupakan bagian kemampuan / keterampilan khusus /sekelompok orang.¹⁶ Arah pendidikan bagi warga adalah untuk membentuk kredibilitas, sedangkan pelatihan untuk mencapai kapabilitas bagi warga masyarakat dalam meningkatkan produktifasnya.

¹⁴ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm..3

¹⁵ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, BPFE, 2009), hlm. 117

¹⁶ Agus Tulus, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992) hlm. 10

Pendidikan pada umumnya berhubungan dengan warga masyarakat yang di perlukan oleh suatu organisasi, sedangkan latihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan /keterampilan warga masyarakat atau sasaran yang sudah menduduki suatu pekerjaan tugas tertentu.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu masyarakat sebagai upaya strategi pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang harus terus menerus untuk mengantisipasi perubahan - perubahan yang terjadi di luar organisasi. Adapun tahap-tahap dalam proses pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan adalah sebagai berikut:¹⁷

- a. Menganalisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan
 - 1) Analisis organisasi yang pada intinya menyangkut pertanyaan di mana atau bagaimana di dalam suatu organisasi RW ada personil yang memerlukan pendidikan.
 - 2) Analisis aktivitas, yang antara lain menjawab pertanyaan: apa yang harus diajarkan atau di berikan dalam diklat agar peserta mampu melakukan aktivitas secara efektif.
 - 3) Analisis pribadi, yang menjawab pertanyaan: Siapa yang membutuhkan diklat dan bentuknya apa. Adanya penilaian dari

¹⁷M. As'ad, *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)* (Yogyakarta :Liberty, 1987), hlm. 70

masing-masing pribadi mengenai kemampuan dari tiap individu.¹⁸

b. Menetapkan tujuan

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah perumusan kemampuan yang diharapkan dari diklat tersebut. Karena tujuan diklat adalah perubahan perilaku (kemampuan), maka tujuan diklat di rumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior objectives*).¹⁹ Misalnya setelah mengikuti diklat diharapkan peserta dapat melakukan ceramah secara benar. Sedangkan menurut Abdurrahman Saleh Abdullah, klasifikasi tujuan pendidikan adalah:²⁰

- 1) Tujuan pendidikan jasmani (*Ahdhaf al-Jismiah*), yaitu mempersiapkan diri manusia sebagai pengemban tugas khalifah di bumi, melalui keterampilan- keterampilan fisik.
- 2) Tujuan pendidikan Ruhani (*Ahdhaf al-Ruhaniyah*), meningkatkan jiwa jiwa kesetiaan yang hanya kepada Allah dan melaksanakan moralitas islami yang diteladani oleh nabi SAW dengan berdasarkan cita-cita ideal dalam Al-Quran.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 70

¹⁹ Les Donaldson dan Edward E.Scannel, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Panduan Bagi Pelatih Pemula)* Terjemahan (Jakarta: Gaya Media Pramana, 1993) hlm. 64

²⁰ Abdurrahman Saleh Abdullah, *Tori-teori pendidikan berdasarkan al-quran* (terj), H.M.Arifin dan Zainuddin, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hlm. 20

- 3) Tujuan pendidikan Akal (*Ahdhaf al-Aqliyah*), pengarahan intelegensia untuk menemukan kebenaran dan sebab-sebabnya tanda-tanda kekuasaan Allah dan menemukan pesan-pesan ayat yang membawa iman kepada Allah dan menemukan pesan-pesan ayat yang membawa iman kepada pencipta.
- 4) Pendidikan sosial (*Ahdhaf al-Ijtima'iyah*), guna membentuk kepribadian yang utuh dalam pengaktualisasian di masyarakat.²¹

c. Pengembangan Materi

Dari tujuan–tujuan yang telah dirumuskan akan di ketahui kemampuan–kemampuan apa yang harus di berikan dalam diklat. Sehingga selanjutnya dapat diidentifikasi materi yang diberikan dalam diklat tersebut.

d. Evaluasi

Setelah berakhirnya diklat, dilakukan evaluasi. Yang perlu dievaluasi adalah peoses penyelenggaraan diklat dan juga evaluasi terhadap hasil sejauh mana materi yang di berikan dapat di kuasai oleh peserta diklat.

4. Metodologi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, bahwa ada dua macam metode yang digunakan dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu²²

²¹ Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Bandung, Triganda karya, 1993, hlm. 150

a) Metode "*Off The Job Site*" (di luar kegiatan)

Pengembangan sumber daya manusia melalui diklat menggunakan metode ini berarti peserta didik keluar sementara dari kegiatannya, untuk mengikuti diklat. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

1) Teknik Presentasi Informasi

Teknik presentasi informasi adalah menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada para peserta didik. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta diklat. Termasuk dalam teknik ini antara lain : ceramah biasa, diskusi, teknik pemodelan perilaku dan teknik magang.

2) Teknik Simulasi

Teknik simulasi adalah peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta didik dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Metode-Metode simulasi ini mencakup: imulator alat -alat, studi kasus, permainan peran, teknik di dalam keranjang.

²² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia....*, hlm..33-36

3) Metode Pelatihan.

Pelatihan ini berbentuk penugasan peserta didik baru kepada yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti, kepada peserta didik yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau megajarkan kepada yang baru. Selanjutnya, Edwin B. Fillopo, mengemukakan ada empat metode dasar yang digunakan dalam Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan,²³ yaitu:

- a) Pelatihan di tempat kerja (*On The Job Training*) keberhasilan pelatian tergantung para instruktur dalam menjelaskan seperangkat prosedur untuk melaksanakan tugas tertentu yang dikembangkan dari pengalaman dan penelitian.
- b) Sekolah Vestibul. Sekolah vestibul yaitu sekolah yang dibentuk untuk mengatasi masalah pelatihan di tempat kerja untuk kebutuhan fungsional khusus untuk para eksekutif dibidang personel manajemen dalam pengembangan diri sampai proses produksi tertentu.
- c) Praktik Kerja Lapangan/Magang. Dirancang untuk keterampilan yang lebih tinggi yang mengutamakan pengetahuan dalam pelaksanaan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang sangat berhubungan.

²³ Dikutip dalam Bashir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hlm. 95

Kursus-kursus. Pelatihan ditujukan untuk megawasi keahlian dibidang tertentu, dilakukan dalam waktu yang singkat, menutamakan sistem yang praktis dan keberhasilannya memerlukan peran aktif peserta didik.

5. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Wexley dan Yukl (1976: 282) mengemukakan: *training and development are terms reffering to planned efforts designed facilitate the acquisiton of relevan skills, knowledge, and attitudes by organizational members*. Dapat diartikan: Pelatihan dan Pengembangan adalah kondisi yang tepat untuk berencana upaya mendisain memudahkan acquisiton dari keterampilan relevan, pengetahuan, dan sikap oleh anggota organisasi.

Selanjutnya Wexley dan Yukl menjelaskan pula : *development focusses more on improving the decision making and human relation skills of middle and upper level management, while training involves lower level employees and the presentation of more factual and narrow subject matter*. (pengembangan difokuskan untuk meningkatkan hubungan pembuatan keputusan dan keterampilan manusia dari tingkat tengah dan bagian atas manajemen, sementara pelatihan melibatkan tingkat karyawan yang lebih rendah dan perwakilan berdasarkan fakta dan pembahasan objek yang kecil).

Pendapat Wexley dan Yukl tersebut lebih memperjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan

skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).

Istilah pelatihan ditujukan pada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan ditujukan pada pegawai tingkat manajerial untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relation.

Mariot Tua Efendi H (2002) latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Selanjutnya mariot Tua menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Sjafri Mangkuprawira (2004) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Menurut Sondang P Siagian (2008), letak penting pengembangan sumber daya manusia adalah pada kemampuan pegawai baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas.²⁴

Pengembangan manajemen merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keahlian (Dessler, 2000). Tujuan akhir

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1, cet. 15*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 45

pengembangan manajemen adalah meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri di masa yang akan datang.

6. Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM

Sebelum penentuan metode maka ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam pelatihan dan pengembangan SDM (Siagian, 2008), yaitu:

- a) Penentuan Kebutuhan
- b) Penentuan Sasaran;
- c) Penetapan isi program;
- d) Identifikasi prinsip prinsip belajar;
- e) Pelaksanaan program;
- f) Identifikasi manfaat;
- g) Dan penilaian pelaksanaan program.

Menurut Sondang P. Siagian (2008), tambahan karena investasi yang dibuat organisasi di bidang sumber daya manusia tidak kecil dalam bentuk biaya, tenaga dan waktu, maka perlu diupayakan benar benar agar program pelatihan dan pengembangan disusun berdasarkan analisis kebutuhan yang tepat, dengan sasaran yang jelas, isi program yang paling sesuai dengan kebutuhan, penerapan prinsip prinsip belajar yang paling relevan, pelaksanaan program dengan menggunakan teknik teknik belajar mengajar yang paling cocok dan penilaian berdasarkan criteria yang obyektif, tidak hanya melihat dari sudut teknikal, akan tetapi juga pelatihan dan pengembangan yang telah diselenggarakan.

Berbagai metode dapat digunakan dalam program pengembangan. Metode pengembangan yang paling terkenal dan banyak digunakan, antara lain:

a) Metode Understudy

Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada tehnik *understudy* tidak melakukan tugas secara penuh, tetapi diberikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam *understudy*, peserta diberikan latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja. Motivasi dan minat kerja pada umumnya tinggi apabila digunakan tehnik *understudy*. Konsep *understudy* memungkinkan perencanaan pegawai secara sistematis dan terkoordinasi serta dapat digunakan dengan jarak waktu yang lama.

b) Metode Job Rotasi dan kemajuan berencana

Job rotasi yang melibatkan perpindahan peserta dari suatu pekerjaan pada pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari suatu penempatan pada penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar. Keuntungan job rotasi adalah antara lain: pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenispekerjaan, mengembangkan kerjasama antarapegawai, menentukan

jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.

c) Metode Coaching-Counseling

Coaching adalah suatu prosedur mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan kepada pegawai bawahan. Counseling merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri dan merealisasikan diri, sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai

H. Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara bertindak menurut sistem aturan atau tatanan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.²⁵

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Nasution, penelitian kualitatif juga disebut penelitian naturalistik. Disebut naturalistik karena sifat data yang dikumpulkan yang bercorak kualitatif dan

²⁵ Anto H. Baker, *Metode-Metode Filsafat* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), hlm. 4

diperoleh dari situasi lapangan yang natural, atau sebagaimana adanya, tanpa dimanipulasi, diatur dengan eksperimen atau test.²⁶

Menurut Suparlan seperti dikutip Patilima, pendekatan kualitatif tidak dikenal adanya sampel, tetapi peneliti harus melakukannya dengan teliti, mendalam, dan menyeluruh untuk memperoleh gambaran mengenai prinsip-prinsip umum atau pola-pola yang berlaku umum sehubungan dengan gejala-gejala yang ada dalam kehidupan sosial masyarakat yang diteliti sebagai kasus itu sendiri.²⁷

Pada pendekatan kualitatif, pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagai pertanyaan penelitian bukan hanya mencakup: apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana, tetapi yang terpenting harus mencakup pertanyaan mengapa. Pertanyaan mengapa, menuntut jawaban mengenai hakekat yang ada dalam hubungan di antara gejala-gejala atau konsep, sedangkan pertanyaan apa, siapa, dimana dan kapan, menuntut jawaban mengenai identitas, dan pertanyaan bagaimana, menuntut jawaban mengenai proses-prosesnya.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar

²⁶ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, cetakan ulang ketiga (Bandung, PT Tarsito, 2003), hlm. 18

²⁷ P Patilima, Hamid, *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan kedua, (Bandung, Penerbit Alfabeta, 2007), hlm. 3.

fenomena yang diselidiki.²⁸ Penelitian ini bertujuan mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia warga Ledok Gowok RW VI Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta. Penulis berharap bisa menggambarkan secara lengkap tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan produktifitas warga Ledok Gowok RW VI Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta

2. Subjek dan Objek Penelitian

Moleong mendeskripsikan subjek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.²⁹ Sejalan dengan definisi tersebut, maka subjek penelitian sebagai orang yang diamati dan sasaran penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti mendeskripsikan subjek penelitian ini adalah pengurus RW VI, warga Ledok Depok RW VI.

Peneliti menggunakan teknik *Snowball Sampling* dalam memilih informan masyarakat. *Snowball Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar.³⁰ Dalam penentuan sampel pertama dipilih beberapa masyarakat, jika belum dapat memberikan data yang lengkap, maka peneliti mencari sumber lain yang dipandang lebih

²⁸ M. Natsir, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 63

²⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 132

³⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: CV Alfabeta, 2003), hal 68

tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh informan sebelumnya, yakni ahli yang mengetahui kondisi masyarakat Ledok Gowok yaitu pengurus RW VI.

Objek penelitian merupakan hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini, objek yang dikaji yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia bag masyarakat Ledok Gowok RW VI Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta.

3. Metode pengumpulan data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Menurut Esterberg yang dikutip oleh Sugiyono, wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik makna.³¹

Teknik wawancara yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin. Menurut Sutrisno Hadi, dalam wawancara bebas terpimpin ini pewawancara membawa kerangka pertanyaan (*Frame Work of Question*) untuk disajikan, tetapi bagaimana cara pertanyaan diajukan dari irama (*timing*) sama sekali diserahkan dalam kebijakan

³¹ Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 72

interviewer³². Berdasarkan pengertian di atas, dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pengurus RW VI dan masyarakat Ledok Gowok, kemudian masyarakat yang disajikan dalam bentuk pertanyaan– pertanyaan yang berkaitan tema yang diinginkan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data yang berkaitan dengan data-data dokumen, dalam hal ini data yang dimaksud yaitu berupa dokumen.³³ Berdasarkan pengertian tersebut, pengumpulan data melalui dokumentasi yaitu data diambil dari buku panduan kerja pengurus RW VI Ledok, Gowok, laporan pertanggung jawaban, makalah dan buku-buku penunjang lainnya.

c. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah pengamatan yang khusus dan pencatatan yang sistematis yang ditujukan pada satu atau beberapa masalah dalam rangka penelitian dengan maksud untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.³⁴ Observasi yang

³² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 2006), hlm. 206

³³ Wnarno Surahma, *Dasar-Dasar Tehnik Research, Pengantar Metodologi Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1987), hlm. 123

³⁴ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 2002), hlm. 179

penulis gunakan adalah pengamatan secara tidak langsung. Hal ini disebabkan penulis tidak terlibat langsung dalam proses pengembangan. Metode ini digunakan untuk menghimpun data tentang situasi RW VI Ledok Gowok, keadaan letak geografis, keadaan pengurus serta warga RW VI Ledok, Gowok.

4. Analisis data

Metode analisis yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode analisa deskriptif kualitatif, sehingga prinsip logika berkaitan dengan berpikir yang digunakan adalah logika berfikir induktif konseptualisasi yang bertolak dari fakta atau data untuk membangun konsep proposisi teori dan lain-lainnya.

Langkah-langkah yang diambil untuk menganalisa data tersebut adalah:

a. Reduksi Data

Yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan.

b. Penyajian Data

Yaitu sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan dapat memberikan kemungkinan untuk melakukan penarikan kesimpulan dari data yang di sajikan.

c. Menarik Kesimpulan/verifikasi.

Yaitu merupakan rangkaian analisis data puncak. Meskipun begitu, kesimpulan juga membutuhkan verifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi dimaksudkan untuk menghasilkan kesimpulan yang valid. Oleh karena itu, ada baiknya sebuah kesimpulan ditinjau ulang dengan cara memverifikasi kembali catatan-catatan selama penelitian dan mencari pola, tema, model, hubungan dan persamaan untuk diambil sebuah kesimpulan.³⁵

³⁵ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik-Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1988), hlm 130

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab terdahulu, maka dapat penulis tarik kesimpulan terkait “Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Warga Ledok Gowok RW VI Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta”, sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan SDM

a) Pendidikan (*Education*)

Pendidikan anggota (dalam konteks penelitian ini adalah warga) adalah kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan totalitas anggota di luar di bidang pekerjaan yang dipahami. Oleh sebab itu, pendidikan anggota ini dirancang dan diadakan untuk mengasah kemampuan dan potensi yang mereka miliki.

Program pendidikan yang pernah dilakukan bagi warga Ledok Gowok RW 06 terdapat dua macam, yakni Merawat Jenazah dan Pelatihan Takmir Masjid. Terkait pendidikan yang pertama, menghasilkan kesimpulan bahwa menyelenggarakan jenazah adalah suatu kegiatan yang dilakukan terhadap seseorang yang telah meninggal dunia. Bagi umat Islam, penyelenggaraan perawatan jenazah terdiri atas memandikan, mengafankan, menyolatkan, dan memakamkan jenazah tersebut.

Sedangkan pendidikan yang kedua, yaitu pelatihan Takmir Masjid yang pernah dilakukan oleh RT VI bekerja sama dengan PCNU Sleman Yogyakarta memiliki dua tema, yaitu: Metode Berdakwah dan Bagaimana Menjadi Takmir yang Ideal.

b) Pelatihan (*Training*)

Pelatihan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk anggota dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja anggota baru. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan produktifitas anggota atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja anggota.

Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatihan juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat diobservasi pada tempat tugasnya. Dalam usaha pengembangan sumber daya manusia warga RW VI Ledok Gowok, pengurus RW 06 telah melakukan beberapa macam pelatihan-pelatihan seperti berikut: Pelatihan menjahit, Pelatihan Memasak, Pelatihan Keterampilan dari Plastik Bekas, Studi Banding, Sekolah Lapang (Penyuluhan Pemanfaatan Pekarangan).

c) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan masyarakat dapat diartikan sebagai mempersiapkan masyarakat agar dapat bergerak dan berperan dalam

organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi.⁷³ Oleh karenanya, kegiatan pengembangan anggota dirancang untuk memperoleh anggota yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk organisasi dalam geraknya ke masa depan.

Adapun program pengembangan yang diadakan secara rutin oleh pengurus RW dan RT di bawah naungan Padukuhan Gowok adalah sebagai berikut: Rapat Rutin RT 14, yang dilaksanakan setiap tanggal 15; Rapat Rutin RT 15, yang dilaksanakan setiap tanggal 20 khusus RT 15; Rapat Rutin pengurus RW dan RT, yang ini bertujuan untuk mensinkronkan agenda-agenda yang dijalaskan oleh pengurus RW maupun RT yang dilaksanakan setiap tanggal 10; Rapat DasaWisma RT, yang dilaksanakan setiap tanggal 14 RW 06 dimana membahas kondisi terkini yang ada di lingkup RT dan RW; Rapat PKK RW 06, yang setiap tanggal 11 RW 06 mengadakan rapat rutin dengan agenda acaranya adalah mengevaluasi perkembangan dari program semua seksi yang ada; Pengajian ibu-ibu setiap jum'at kliwon, yang mana rutinitas ini pada dasarnya bertujuan untuk mempererat silaturahmi antara ibu-ibu yang ada di RW 06; Pengajian setiap malam jum'at, yang mana rutinitas ini juga diikuti oleh hampir semua bapak-bapak yang ada di RW 06

⁷³ Fremont E.Kast & Jemes E.Rosenzweig, *Organisasi dan Menejemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 8

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Hal-hal yang mendukung terlaksananya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh RW VI adalah karena dilaksanakannya berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi warga. Sehingga daya kreativitas warga semakin terlihat dan fleksibel. Ditambah lagi, dengan adanya dukungan dari warga terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Sedangkan faktor penghambatnya adalah kualitas pengurus RT/RW yang masih rendah, serta pola pikirnya yang cenderung kaku dalam memaknai peran dan tanggung jawabnya. Sehingga, program-program yang dijalankan pun kurang maksimal. Apalagi, kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang telah dilakukan masih terbilang kurang efektif dan belum tepat guna.

B. Saran

1. Bagi pengurus RW VI Ledok Gowok agar mengoptimalkan program kerja RW, terutama frekuensi kegiatan ditingkatkan, tidak hanya pada momen-momen tertentu, namun harus disusun secara terjadwal dengan agenda kegiatan-kegiatannya.
2. Bagi Fakultas Dakwah pada umumnya, sebagai institusi yang mengkaji dakwah dalam lingkaran akademik serta pengembangan masyarakat tidak hanya memunculkan sosok yang mendalami ilmu dakwah, tetapi lebih dari itu

mengoptimalkan praktikum dakwah di lapangan dalam rangka aktualisasi keilmuan sekaligus pengembangan kesejahteraan masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yani, *Panduan Memakmurkan Masjid*, Jakarta : DEA PRESS, 1999
- Anwar, *Pendidikan Kecakapan Hidup (life skill education)*, Bandung: Alfabeta, 2006
- As'ad, M., *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta: Liberty, 1987.
- Baker, Anto H., *Metode-Metode Filsafat*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989
- Barthos, Bashir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1988.
- Donaldson, Les dan Edward E.Scannel, *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Panduan Bagi Pelatih Pemula)* Terjemahan, Jakarta: Gaya Media Pramana, 1993.
- Efendi, Tadjudin Noer, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta Tiara Wacana, 1995.
- Fremont E.Kast & Jemes E.Rosenzweig, *Organisasi dan Menejemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 2006.
- Handoko, T.Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 2009.
- Komarudin, *Metodologi Penelitian Skripsi dan Thesis*, Bandung: Aksara, 1977.
- Kartodirjo, Sartono, *Pendekatan Ilmu Sosial dalam Metodologi Sejarah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1993.
- Labib, *Risalah Tuntunan Merawat Jenazah*, Surabaya: Terbit Terang, 1997
- Marrus, *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, Jakarta: Rajawali Press, 2002.

- Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam*, Bandung, Triganda karya, 1993.
- Natsir, M., *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta 1992.
- Riva'I, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sidig Azalba, *Masjid Sebagai Pusat Ibadah Dan Kebudayaan Islam*, Jakarta: Pustaka Al-khusna, 1989
- Soekanto, Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers, 1983.
- Sondang. P Siagian, *Filsafat Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung: 1982
- Surahma, Winarno, *Dasar-Dasar Tehnik Research, Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1987.
- Swasto, B, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*, Malang: FIA Unibraw: 1992.
- Tulus, Agus, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 2002.

LAMPIRAN

WAWANCARA dengan ketua RW bapak atiq bariqoh

Pertanyaan Ketua RW

1. Saya: Berapa lama Bapak menjabat Ketua RW?

Bapak RW: sekitar 10 tahun

2. Saya: Apa saja program yang ada di RW?

Bapak RW:

- Rapat rutin RT 14
- Rapat rutin RT 15
- Rapat pengurus RW dan RT
- Rapat Dasa Wisma RT
- Rapat PKK RW 06
- Pengajian ibu-ibu setiap jum'at kliwon
- Pengajian Bapak-bapak setiap selasa kliwon
- Pengajian setiap malam jum'at

3. Saya: bagaimana cara bapak mensosialisasikan program-program RW kepada masyarakat?

Bapak RW: ada tiga cara yang dilakukan oleh pengerus RW:

- Melalaui rapat RT
- Melalui rapat pengurus RW dan RT
- Melalui pengajian di masjid

4. Saya: Strategi apa yang bapak lakukan dalam mengembangkan sumber daya manusia?

Bapak RW:

- Memberikan pelatihan memasak yang mengadakan ibu ibu PKK di pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan menjahit yang mengadakan pengurus pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan merawat jenazah yang mengadakan dinas social DIY
- Memberikan latihan keterampilan dari plastik bekas yang mengadakan pedukuhan gowok dan hanya khusus ibu-ibu
- Pelatihan takmir yang mengadakan mpc. NU kecamatan depok
- Studi banding yang mengadakan padukuhan gowok
- Sekolah lapangan yang mengadakan padukuhan gowok

5. Saya: Apa strategi yang menurut bapak lebih efektif?

Bapak RW:

- Pelatihan memasak karna masyarakat bisa menjual masakannya ke warung-warung atau membuat rumah makan.
- Pelatihan menjahit karna masyarakat bisa membuka tempat jahit sendiri.
- Pelatihan merawat jenazah karena masyarakat bisa merawat jenazah dan tidak perlu menyewa orang untuk merawat jenazah
- Pelatihan takmir karna masyarakat bisa mengisi di masjid-masjid lain atau bisa terima undangan dari masjid untuk mengisi ceramah.

WAWANCARA dengan ketua RT 14 bapak Heru sutrisno

Pertanyaan buat RT 14?

1. Saya: Sejak tahun berapa bapak menjabat sebagai ketua RW?

Bapak RT 14: Sejak 3 tahun yang lalu

2. Saya: Apa saja program RT?

Bapak RT 14:

- Rapat RT 14
- Kerja bakti RT 14

3. Saya: Bagaimana cara bapak mensosialisasikan program-program RT kepada masyarakat?

Bapak RT 14:

- Melalui rapat RT 14
- Melalui pengajian (yasinan)

4. Saya: Bagaimana staragi yang dilakukan RT untuk meningkatkan sumber daya manusia?

Bapak RT 14:

- Memberikan pelatihan memasak yang mengadakan ibu ibu PKK di pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan menjahit yang mengadakan pengurus pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan merawat jenazah yang mengadakan dinas social DIY
- Memberikan latihan keterampilan dari plastik bekas yang mengadakan pedukuhan gowok dan hanya khusus ibu-ibu
- Pelatihan takmir yang mengadakan mpc. NU kecamatan depok
- Studi banding yang mengadakan padukuhan gowok
- Sekolah lapangan yang mengadakan padukuhan gowok

5. Saya: apa strategi yang menurut bapak lebih efektif?

Bapak RT 14:

- Pelatihan memasak karena dengan pelatihan memasak masyarakat bisa memasak dan bisa menjual masakannya sendiri.
- Pelatihan menjahit karena dengan bisa menjahit masyarakat mampu untuk membuka usaha jahit sendiri(taylor)



WAWANCARA dengan RT 15 bapak sutarman

Pertanyaan buat RT 15?

1. Saya: Sejak tahun berapa bapak menjabat sebagai ketua RW?

Bapak RT 15: Sejak 3 tahun yang lalu

2. Saya: Apa saja program RT?

Bapak RT 15:

- Rapat RT 15
- Kerja bakti RT 15

3. Saya: Bagaimana cara bapak mensosialisasikan program-program RT kepada masyarakat?

Bapak RT 15:

- Melalui rapat RT 15
- Melalui pengajian (yasinan)

4. Saya: Bagaimana staragi yang dilakukan RT untuk meningkatkan sumber daya manusia?

Bapak RT 15:

- Memberikan pelatihan memasak yang mengadakan ibu ibu PKK di pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan menjahit yang mengadakan pengurus pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan merawat jenazah yang mengadakan dinas social DIY
- Memberikan latihan keterampilan dari plastik bekas yang mengadakan pedukuhan gowok dan hanya khusus ibu-ibu
- Pelatihan takmir yang mengadakan mpc. NU kecamatan depok
- Studi banding yang mengadakan padukuhan gowok
- Sekolah lapangan yang mengadakan padukuhan gowok

5. Saya: apa strategi yang menurut bapak lebih efektif?

Bapak RT 15:

- Pelatihan takmir karena dengan bisa menjadi takmir masyarakat bisa mencari uang sendiri dengan cara menjadi pedakwah.
- Pelatihan keterampilan dari plastik karena dengan mengetahui cara mengelolah plastik bekas menjadi tas masyarakat bisa menjual karya-karya mereka kepada orang lain



WAWANCARA dengan bapak Narso

Pertanyaan kepada Warga

1. Saya: apa pekerjaannya bapak?

Bapak Narso: sebagai kuli bangunan

2. Saya: Apakah bapak megnetahui tentang program-program RW?

Bapak Narso:ya mengetahui seperti:

- Rapat rutin RT 14
- Rapat rutin RT 15
- Rapat pengurus RW dan RT
- Rapat Dasa Wisma RT
- Rapat PKK RW 06
- Pengajian ibu-ibu setiap jum'at kliwon
- Pengajian Bapak-bapak setiap selasa kliwon
- Pengajian setiap malam jum'at

3. Saya: Apakah bapak aktif dalam kegiatan RW?

Bapak Narso: ya saya aktif di dalam kegiatan RT karena dengan aktif di kegiatan tersebut saya bisa mengetahui apa yang terjadi di RW 06 dan rencana kedepannya sepereti apa.

4. Saya: Mohon dijelaskan peran bapak dalam kegiatan-kegiatan tersebut?

Bapak Narso: Peran saya hanya sebagai peserta di dalam rapat dan memberikan usulan atau pertanyaan ketika memang belum jelas dari program RW maupun RT.

5. Saya: Apakah RW memberikan bapak pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia?

Bapak Narso: ya memberikan latihan seperti:

- Memberikan pelatihan memasak yang mengadakan ibu ibu PKK di pedukuhan gowok

- Memberikan pelatihan menjahit yang mengadakan pengurus padukuhan gowok
- Memberikan pelatihan merawat jenazah yang mengadakan dinas social DIY
- Memberikan latihan keterampilan dari plastik bekas yang mengadakan padukuhan gowok dan hanya khusus ibu-ibu
- Pelatihan takmir yang mengadakan mpc. NU kecamatan depok
- Studi banding yang mengadakan padukuhan gowok
- Sekolah lapangan yang mengadakan padukuhan gowok

6. Saya: Apakah program yang dilakukan RW itu efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia?

Bapak Narso: secara umum efektif tetapi secara pribadi blum efektif karena belum ada latihan yang sesuai dengan bakat saya sebagai kuli bangunan.

WAWANCARA dengan bapak mardio

Pertanyaan kepada Warga

1. Saya: apa pekerjaannya bapak?

Bapak mardio: sebagai fotografer

2. Saya: Apakah bapak mengetahui tentang program-program RW?

Bapak mardio: ya mengetahui seperti:

- Rapat rutin RT 14
- Rapat rutin RT 15
- Rapat pengurus RW dan RT
- Rapat Dasa Wisma RT
- Rapat PKK RW 06
- Pengajian ibu-ibu setiap jum'at kliwon
- Pengajian Bapak-bapak setiap selasa kliwon
- Pengajian setiap malam jum'at

3. Saya: Apakah bapak aktif dalam kegiatan RW?

Bapak mardio: ya saya aktif karena di dalam pengurusan RW saya menjadi sekretaris dan ketika ada kumpulan atau rapat saya bertugas untuk mencatat hasil dari rapat tersebut.

4. Saya: Mohon dijelaskan peran bapak dalam kegiatan-kegiatan tersebut?

Bapak mardio: Peran saya mengundang masyarakat untuk hadir dalam kegiatan tersebut agar masyarakat mengetahui kondisi yang terjadi di RW saat ini.

5. Saya: Apakah RW memberikan bapak pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia?

Bapak mardio: ya memberikan latihan seperti:

- Memberikan pelatihan memasak yang mengadakan ibu ibu PKK di pedukuhan gowok

- Memberikan pelatihan menjahit yang mengadakan pengurus pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan merawat jenazah yang mengadakan dinas social DIY
- Memberikan latihan keterampilan dari plastik bekas yang mengadakan pedukuhan gowok dan hanya khusus ibu-ibu
- Pelatihan takmir yang mengadakan mpc. NU kecamatan depok
- Studi banding yang mengadakan padukuhan gowok
- Sekolah lapangan yang mengadakan padukuhan gowok

6. Saya: Apakah program yang dilakukan RW itu efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia?

Bapak mardio: saya rasa belum efektif karena tidak ada tidak lanjut dari lembaga yang mengadakan atau dari pengurus RW sendiri. Selain itu pelatihan tersebut hanya satu kali.

WAWANCARA dengan ibu Isti

Pertanyaan kepada Warga

1. Saya: apa pekerjaannya ibu?

Ibu Isti: sebagai ibu rumah tangga

2. Saya: Apakah ibu megnetahui tentang program-program RW?

Ibu Isti: ya mengetahui seperti:

- Rapat rutin RT 14
- Rapat rutin RT 15
- Rapat pengurus RW dan RT
- Rapat Dasa Wisma RT
- Rapat PKK RW 06
- Pengajian ibu-ibu setiap jum'at kliwon
- Pengajian Bapak-bapak setiap selasa kliwon
- Pengajian setiap malam jum'at

3. Saya: Apakah ibu aktif dalam kegiatan RW?

Ibu Isti: ya saya aktif dalam kegiatan RT karena dengan mengikuti kegiatan tersebut pengetahuan saya bertambah dan bisa lebih akrab lagi dengan sesama tetatangga.

4. Saya: Mohon dijelaskan peran ibu dalam kegiatan-kegiatan tersebut?

Ibu Isti: Peran saya hanya sebagai peserta di dalam rapat tersebut den mengikuti keputusan yang sudah di sepakati bersama.

5. Saya: Apakah RW memberikan ibu pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia?

Ibu Isti: ya memberikan latihan seperti:

- Memberikan pelatihan memasak yang mengadakan ibu ibu PKK di pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan menjahit yang mengadakan pengurus pedukuhan gowok

- Memberikan pelatihan merawat jenazah yang mengadakan dinas social DIY
- Memberikan latihan keterampilan dari plastik bekas yang mengadakan padukuhan gowok dan hanya khusus ibu-ibu
- Pelatihan takmir yang mengadakan mpc. NU kecamatan depok
- Studi banding yang mengadakan padukuhan gowok
- Sekolah lapangan yang mengadakan padukuhan gowok

6. Saya: Apakah program yang dilakukan RW itu efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia?

Ibu isti: sangat efektif karena dengan pelatihan tersebut kemampuan saya semakin bertambah apalagi dalam bidang menjahit yang saya sangat sukai.

WAWANCARA dengan Ibu Jumariantio

Pertanyaan kepada Warga

1. Saya: apa pekerjaannya ibu?

Ibu Jumariantio: sebagai penjual angkringan

2. Saya: Apakah ibu megnetahui tentang program-program RW?

Ibu Jumariantio: ya mengetahui seperti:

- Rapat rutin RT 14
- Rapat rutin RT 15
- Rapat pengurus RW dan RT
- Rapat Dasa Wisma RT
- Rapat PKK RW 06
- Pengajian ibu-ibu setiap jum'at kliwon
- Pengajian Bapak-bapak setiap selasa kliwon
- Pengajian setiap malam jum'at

3. Saya: Apakah ibu aktif dalam kegiatan RW?

Ibu Jumariantio: Saya tidak terlalu aktif dalam kegiatan RW karena rapat atau kegiatan yang biasanya di adakan RW selalu bersamaan dengan waktu kerja saya sebagai penjual amgkringan.

4. Saya: Mohon dijelaskan peran ibu dalam kegiatan-kegiatan tersebut?

Ibu Jumariantio: Saya hanya peserta di dalam kegiatan tersebut.

5. Saya: Apakah RW memberikan ibu pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia?

Ibu Jumariantio: ya memberikan latihan seperti:

- Memberikan pelatihan memasak yang mengadakan ibu ibu PKK di pedukuhan gowok
- Memberikan pelatihan menjahit yang mengadakan pengurus pedukuhan gowok

- Memberikan pelatihan merawat jenazah yang mengadakan dinas social DIY
- Memberikan latihan keterampilan dari plastik bekas yang mengadakan pedukuhan gowok dan hanya khusus ibu-ibu
- Pelatihan takmir yang mengadakan mpc. NU kecamatan depok
- Studi banding yang mengadakan padukuhan gowok
- Sekolah lapangan yang mengadakan padukuhan gowok

6. Saya: Apakah program yang dilakukan RW itu efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia?

Ibu Jumariantio: Sangat efektif karena salah satu program RW sesuai dengan profesi saya sebagai penjual angkringan. Dengan mengikuti latihan yang di berikan RW saya lebih pintar dalam memasak.