

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA *ISLAMIC BOARDING SCHOOL*
BINA UMAT MOYUDAN SLEMAN YOGYAKARTA**



Skripsi
Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Jurusan Manajemen Dakwah

Disusun oleh:

Bayu Setiawan
NIM : 09240025

Pembimbing:

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM.
NIP : 197606162005012002

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2013



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 Fax (0274) 515856
Yogyakarta 55281

HALAMAN PENGESAHAN

Pengesahan Skripsi/Tugas Akhir
Nomor UIN.02/DD/PP.00.9/1907.9/2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA *ISLAMIC BOARDING SCHOOL*
BINA UMAT MOYUDAN SLEMAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Bayu Setiawan
NIM/Jurusan : 09240025 / Manajemen Dakwah
Telah dimunaqasyahkan pada: tanggal 12 November 2013
Nilai Munaqasyah : **A/B**

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

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang/Pembimbing,

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM
NIP. 197606162005012002

Penguji I,

Dra. Hj. Mikhriani, M.M
NIP: 196405122000032001

Penguji II,

Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si
NIP : 196902272003121001

Yogyakarta, 25 November 2013
Dekan,



Dr. H. Warsono Abdul Ghofur, M.Ag
NIP: 19701010 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Tlp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada;
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
D. I. Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Bayu Setiawan
NIM : 09240025
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan / Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Oktober 2013

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM
NIP : 197606162005012002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dra. Siti Fatimah, M. Pd.
NIP : 19690401 199403 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Bayu Setiawan
NIM : 09240025
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Manajemen Sumber Daya Manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan 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 tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 21 Oktober 2013
Yang Menyatakan,



Bayu Setiawan
NIM: 09240025

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada :

Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta



MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

(at-Taubah 9: 105)

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat berupa kesehatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Manajemen Sumber Daya Manusia *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta***”. Sholawat serta salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat serta pengikutnya hingga hari akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, penyusunan ini tidak dapat terselesaikan. Sebagai wujud syukur, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setulus-tulus nya kepada:

1. Bapak Dr. H. Waryono Abdul Ghafur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM atas kesabarannya dalam membimbing penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Drs. A. Machfud Fauzy, M.Pd, selaku Pembimbing Akademik, beserta seluruh Dosen dan Karyawan di lingkungan Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga.
5. Segenap keluarga (Bapak Suparjo dan Ibu Sumarmi) yang dengan tulus ikhlas menjadi bagian perjalanan hidup penulis.

6. Bapak H. Mustofa Ismail, Lc., LMM., selaku Direktur *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta.
7. Bapak EdyRohman, S.Si selaku Wadir Bidang Humas dan Kepegawaian *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta.
8. Bapak Hardono, S.Pd selaku kepala sekolah SMP *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta.
9. Bapak Lasmanto, M.S.I. selaku Wadir Bidang Akademik dan Kepengasuhan *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta.
10. Sahabat-sahabat KKN Planjan angkatan-77 (Aji, Awal, Daus, Dius, Gilar, Edi, Nana, Isti, dan Elva), dengan kebersamaan kita ciptakan suasana baru sehingga terbentuk tim yang kompak. Semoga persahabatan kita sampai akhir hayat dan sukses selalu.
11. Teman-teman MD angkatan '09 (Hafid, Tamrin, Anwar dan yang lain). Semoga komunikasi selalu terjaga.
12. Segenap pihak yang telah membantu penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Kepada mereka, penulis hanya dapat memanjatkan do'a kepada Allah SWT semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis dan jumlahnya mendapatkan balasan dan imbalan dengan yang lebih baik dari Allah SWT.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Karena dengan masukan dan kritik itulah, penulis dapat memperbaiki diri demi kemaslahatan di masa mendatang. Akhirnya, penulis menyampaikan peretaubatan

kepada Allah SWT, serta permohonan maaf kepada semua pihak, atas segala kesalahan yang penulis perbuat. Semoga skripsi ini berkah dan bermanfaat. Amin.

Yogyakarta, 21 Oktober 2013

Penulis

Bayu Setiawan
NIM. 09240025



ABSTRAK

Islamic Boarding School Bina Umat merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang dituntut berpacu dalam meningkatkan mutu, baik kuantitas maupun kualitas kelembagaannya, terutama dilihat dari sisi penyelenggaraannya pendidikan yang terjadi di *Islamic Boarding School* tersebut dapat senantiasa mengarah pada orientasi dan kualitas pendidikan yang benar-benar diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola lembaga tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta yang meliputi analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengambilan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik analisa data dilakukan dengan empat tahapan yaitu dimulai dari pengumpulan data, penyajian data, reduksi data dan pengambilan kesimpulan. Sedangkan uji kepercayaan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, penerapan manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta, mulai dari analisis pekerjaan sampai dengan pemberhentian secara keseluruhan dapat dikatakan sudah ada tetapi harus ditingkatkan lagi sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang baik. Adapun di dalam beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang segera harus dilaksanakan seperti halnya untuk penempatan sebaiknya untuk istilah seperti promosi, transfer, dan demosi harus diterapkan dengan baik selanjutnya penilaian prestasi kerja untuk instrument penilaian sebaiknya segera terprogram dengan baik dan teratur dan untuk pemberhentian pegawai yang khususnya dikarenakan pensiun sebaiknya segera diatur dan dibuat dengan program-program yang baik sehingga para pegawai akan lebih tenang dan terjamin didalam masa tuanya.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	1
2. <i>Islamic Boarding School</i> Bina Umat.....	2
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	8
1. Secara Teoritis.....	8
2. Secara Praktis.....	8
F. Telaah Pustaka.....	8

G. Kerangka Teoritik.....	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
3. Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
H. Metode Penelitian.....	22
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	22
2. Penentuan Subjek Penelitian dan Objek Penelitian.....	22
3. Jenis Data.....	23
a. Data Primer.....	23
b. Data Sekunder.....	23
4. Teknik Pengumpulan Data.....	23
a. Wawancara.....	24
b. Observasi.....	24
c. Dokumentasi.....	25
5. Teknik Analisis Data.....	25
6. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	26
I. Sistematika Pembahasan.....	28
BAB II GAMBARAN UMUM.....	29
A. Sejarah Berdiri.....	29
B. Identitas <i>Islamic Boarding School</i>	30
C. Visi dan Misi.....	31
D. Struktur Organisasi.....	32
E. Sarana dan Prasarana.....	36

F. Data Pengajar.....	37
G. Jadwal Kegiatan.....	37
H. Kegiatan Ekstrakurikuler.....	38
I. Kegiatan Semester dan Tahunan.....	38
BAB III PEMBAHASAN.....	40
1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Umum.....	40
2. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Per Aktivitas.....	42
a. Analisis Pekerjaan.....	42
b. Perekrutan dan Seleksi.....	46
c. Penempatan.....	49
d. Pengembangan.....	51
e. Penilaian Prestasi Kerja.....	55
f. Kompensasi.....	58
g. Pengintegrasian.....	60
h. Pemeliharaan.....	64
i. Pemberhentian.....	66
BAB IV PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran-Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keadaan Sarana dan Prasarana.....	36
Tabel 1.2 Data Pengajar.....	37
Tabel 1.3 Bagan Kesimpulan.....	69



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta”, agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam memahami konteks judul skripsi ini, penting kiranya penyusun memberikan batasan dan penegasan istilah dari judul tersebut.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹ Sedangkan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.² Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³ Manajemen

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 2.

² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 1.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 10.

sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.⁴ Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai atau karyawan).⁵

Jadi, manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ilmu dan seni untuk mengelola dan mendayagunakan karyawan atau pegawai dengan cara melatih, memberi kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan secara efektif dan efisien guna terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. *Islamic Boarding School* Bina Umat

Islamic Boarding School Bina Umat adalah sekolah Islam terpadu yang berbasis pesantren modern yang mengkaji dan mencari formula terbaik pendidikan Islam. Dimana *Islamic Boarding School* tidak sekedar penambahan beberapa pelajaran agama tetapi memadukan langsung kurikulum pondok dan kurikulum nasional. Oleh karena itu, generasi muslim tidak tertinggal di bidang IPTEK tetapi terbekali dengan ilmu agama yang memadai melalui ilmu-ilmu kepesantrenan. *Islamic Boarding*

⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, (Jakarta: PT INDEKS, 2006), hlm. 5.

⁵ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2010), hlm. 4.

School berdiri tahun 2003 diatas tanah wakaf seluas 12.000 m² berkedudukan di dusun Setran Sumberarum Moyudan Sleman Yogyakarta di bawah naungan Yayasan Bina Umat Mulia Yogyakarta yang bergerak dibidang sosial keagamaan.

Jadi, manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding School* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ilmu dan seni untuk mengelola dan mendayagunakan karyawan atau pegawai dengan cara melatih, memberi kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan di sekolah Islam terpadu yang berbasis pesantren modern tersebut dengan dilakukan secara efektif dan efisien sehingga yang menjadi tujuan dari lembaga, karyawan, dan masyarakat bisa tercapai.

B. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan

dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.⁶

Untuk menghadapi tantangan masa mendatang, departemen sumber daya manusia harus jauh lebih berdaya daripada sebelumnya. Adanya perluasan peran yang harus dilaksanakan oleh departemen sumber daya manusia, membuat keterlibatan manajer sumber daya manusia dalam aktifitas perumusan strategi dan kebijakan organisasi sangat penting.

Manajemen sumber daya manusia telah berkembang lebih dari sekedar menyangkut pekerjaan-pekerjaan administratif, hubungan perburuhan, kompensasi dan *benefits* sebagaimana yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia tradisional. Saat ini, manajemen sumber daya manusia lebih terintegrasi ke dalam manajemen dan proses perencanaan strategis organisasi, sehingga keterlibatan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan dan implementasi strategi organisasi mengalami peningkatan.⁷ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya

⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, hlm. 1.

⁷ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YKPN, 2010), hlm. 7

tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁸ Oleh karena itu, organisasi akan mampu bersaing yang disebabkan oleh prestasi-prestasi yang dimiliki sumber daya manusianya.

Lembaga atau organisasi yang kurang memperhatikan manajemen sumber daya manusia akan mengalami citra lembaga menurun khususnya dalam hal kepribadian akhlak seorang pegawai jika mereka mempunyai kepribadian akhlak yang kurang baik maka akan mempengaruhi citra lembaga tersebut. Oleh karena itu, lembaga harus benar-benar memperhatikan manajemen sumber daya manusia dalam hal kepribadian akhlak seorang pegawai dengan adanya pembinaan-pembinaan kerohanian sehingga akan lebih baik dan selalu terjaga citra lembaga tersebut dengan adanya pegawai yang mempunyai kepribadian akhlak yang baik khususnya dalam lembaga Islam.

Islamic Boarding School Bina Umat adalah sekolah Islam terpadu yang berbasis pesantren modern yang mengkaji dan mencari formula terbaik pendidikan Islam. *Islamic Boarding School* Bina Umat sekarang ini memang mengalami kemajuan yang sangat baik dengan melihat prestasi-prestasi yang sudah mereka dapatkan. Selain itu didalam proses belajar yang juga memadukan antara kurikulum diknas dan kurikulum pondok yang lebih mengutamakan aqidah, ibadah, akhlak serta perkembangan ilmu pengetahuan. Untuk itu dengan adanya pengasuh yang berasal dari universitas lulusan luar

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 10.

negeri maupun dalam negeri dan pondok pesantren merupakan modal yang kuat dalam mengemban amanah kepengasuhan dengan dedikasi dan disiplin yang tinggi baik dalam ibadah maupun non ibadah. Asrama yang memadai, pelayanan yang maksimal adalah bukti keseriusan *Islamic Boarding School* Bina Umat dalam menciptakan generasi muslim yang unggul serta berkualitas. Supaya semua itu tetap berjalan dengan baik dan terjaga eksistensinya maka dibutuhkannya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mengelola *Islamic Boarding School* Bina Umat tersebut.

Ditilik dari sisi kelembagaan, sekarang ini beberapa pesantren muncul menjadi sebuah institusi atau “kampus” yang memiliki berbagai kelengkapan fasilitas untuk membangun potensi-potensi santri, tidak hanya dari segi akhlak, nilai, intelek, dan spiritualitas, tapi juga atribut-atribut fisik dan material seperti munculnya pesantren-pesantren yang sudah terkemas rapi dengan peralatan-peralatan modern semisal laboratorium bahasa, teknologi komputer, internet, dan lain sebagainya.⁹ Proses perubahan yang terjadi di pesantren, tampak bahwa hingga dewasa ini lembaga tersebut telah memberi kontribusi penting dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Dari waktu ke waktu, pesantren semakin tumbuh dan berkembang kuantitas maupun kualitasnya. Terlebih lagi dengan berbagai inovasi sistem pendidikan yang dikembangkan pesantren dengan mengadopsi corak pendidikan umum,

⁹ Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: DIVA PUSTAKA, 2005), hlm. 6.

menjadikan pesantren semakin kompetitif untuk menawarkan pendidikan ke khalayak masyarakat.¹⁰ Oleh karena itu, untuk mewujudkan santri yang berprestasi dan agar pesantren tersebut semakin berkembang maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang handal untuk mengelola pesantren tersebut.

Oleh karena itu, penulis mencoba untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di dalam *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta. Untuk itu diperlukan data dan informasi mengenai hal tersebut. Sehubungan dengan hal ini, pembahasan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga di dalam mengembangkan citra sebuah perusahaan.

Maka berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul, “Manajemen Sumber Daya Manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta”.

C. Rumusan Masalah

Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis ingin mendeskripsikan dan menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia yang meliputi analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi, penempatan,

¹⁰ *Ibid*, hlm. 8.

pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian di dalam *Islamic Boarding School* Bina Umat.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang akan dicapai dalam menyusun skripsi ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan tentang manajemen dakwah, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang konstruktif dan obyektif bagi bagian-bagian pelaksana manajemen sumber daya manusia di *Islamic Boarding School* Bina Umat pada khususnya dan lembaga sosial pada umumnya untuk menjaga eksistensi di tengah berkembangnya lembaga lain.

F. Telaah Pustaka

Dapat dikatakan penelitian tentang lembaga sosial pada umumnya dan tentang manajemen sumber daya manusia pada khususnya sudah banyak dilakukan sebelumnya. Upaya untuk melihat posisi penelitian dalam skripsi ini menjadi penting untuk dideskripsikan dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Skripsi berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Duku Gresik*", oleh Ahmad Atho'ul Muiz membahas tentang manajemen sumber daya manusia Ihyaul Ulum Duku Gresik. Dengan hasil bahwa di pondok pesantren Ihyaul Ulum Duku Gresik secara umum

dalam pengelolaan sumber daya manusia berlangsung efektif. Usaha ini dibuktikan pada semangat para pengurus atau ustadz-ustadzah yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap perkembangan pendidikan Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Duku Gresik. Semua usaha tersebut terlaksana karena penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh pondok pesantren tersebut.¹¹

Skripsi berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Modern Assalaam Gandakan Kranggan Temanggung (Analisis Fungsi Pelatihan Dan Pengembangan)*”, oleh Siti Nurul Qodriyatal Millah Salisul Umami membahas tentang pelatihan dan pengembangan santri Pondok Modern Assalaam Temanggung. Dengan hasil bahwa pelaksanaan pelatihan yang dilakukan Pondok Pesantren Modern Assalaam Temanggung sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan santri.¹²

Skripsi yang berjudul “*Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Nurul Ulum Welahan Jepara*”, oleh Agung Purnomo membahas tentang efektifitas manajemen sumber daya manusia di Yayasan Nurul Ulum

¹¹ Ahmad Atho'ul Muiz, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik*”, Skripsi (tidak diterbitkan) Yogyakarta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2007.

¹² Siti Nurul Qodriyatal Millah Salisul Umami, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Modern Assalaam Gandakan Kranggan Temanggung (Analisis Pelatihan Dan Pengembangan)*”, Skripsi (tidak diterbitkan) Yogyakarta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008.

Welahan Jepara. Dengan hasil bahwa kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Yayasan Nurul Ulum Welahan Jepara mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹³

Skripsi yang berjudul “*Manajemen Operasional Pondok Pesantren Modern Bina Umat Sleman Yogyakarta*”, oleh Sobirin membahas tentang manajemen operasional Pondok Pesantren Modern Bina Umat Sleman Yogyakarta. Dengan hasil bahwa penerapan manajemen operasional di Pondok Pesantren Modern Bina Umat Sleman Yogyakarta dari masukan proses nilai tambah sampai dengan umpan balik secara keseluruhan dapat dikatakan efektif sesuai konsep-konsep manajemen operasional.¹⁴

Jadi, perbedaan penelitian ini dari telaah pustaka yang pertama, kedua, dan ketiga adalah mempunyai objek penelitian yang sama tetapi subjek penelitiannya berbeda sedangkan dari telaah pustaka yang keempat adalah mempunyai objek penelitian yang berbeda tetapi subjek penelitiannya sama. Oleh karena itu, bahwa penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding School Bina Umat* baru pertama kali ini dilakukan.

¹³ Agung Purnomo, “*Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Nurul Ulum Welahan Jepara*”, Skripsi (tidak diterbitkan) Yogyakarta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008.

¹⁴ Sobirin, “*Manajemen Operasioanal Pondok Pesantren Modern Bina Umat Sleman Yogyakarta*”, Skripsi (tidak diterbitkan) Yogyakarta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2012.

G. Kerangka teoritik

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁵ Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasi dengan cara-cara yang efektif dan efisien melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya organisasi.¹⁶ Manajemen adalah seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan.¹⁷ Jadi, Manajemen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 2.

¹⁶ Sjahrazad Masdar. dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), hlm. 32.

¹⁷ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Purnada Media Group, 2005), hlm. 6.

tujuan organisasi.¹⁸ Sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.¹⁹ Sumber daya manusia adalah semua orang yang terdapat dalam suatu masyarakat ekonomi yang siap menyumbangkan tenaga mereka diberbagai bidang pekerjaan.²⁰ Jadi, sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya di berbagai bidang pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²¹ Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.²² Manajemen

¹⁸ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, hlm. 1.

¹⁹ Ahmad S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 9.

²⁰ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modren English Press, 1991), hlm. 1478.

²¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 10.

²² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, hlm. 5.

sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai atau karyawan).²³

Jadi, manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ilmu dan seni untuk mengelola dan mendayagunakan karyawan atau pegawai dengan cara melatih, memberi kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan secara efektif dan efisien guna terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengoordinasian sumber daya manusianya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktifitas yang berpengaruh secara signifikan pada semua bagian di dalam organisasi.²⁴

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam penelitian ini adalah menurut peneliti yang dimana menggabungkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang diambil dari

²³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hlm. 4.

²⁴ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, hlm. 3.

bukunya Gary Dessler, Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, dan Malayu S.P Hasibuan yang meliputi:

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan ketrampilan yang dibutuhkan dari pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut.²⁵ Adapun langkah-langkah dalam analisis pekerjaan adalah:²⁶

1. Tentukan bagaimana anda akan menggunakan informasi tersebut, karena hal ini akan menentukan data yang akan anda kumpulkan dan cara mengumpulkannya.
2. Tinjaulah informasi dasar yang relevan, seperti bagan-bagan organisasi, bagan-bagan proses, dan deskripsi-deskripsi pekerjaan.
3. Memilih posisi yang dapat mewakili.
4. Menganalisis pekerjaan yaitu dengan mengumpulkan data aktivitas pekerja, perilaku karyawan yang dibutuhkan, kondisi pekerjaan, dan sifat serta kemampuan manusia yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu.
5. Melakukan verifikasi informasi analisis pekerjaan yang melakukan pekerjaan tersebut dan dengan penyelia langsung pekerja tersebut.
6. Membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

²⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, hlm. 116.

²⁶ *Ibid*, hlm. 118.

b. Perekrutan dan Seleksi

Perekrutan adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.²⁷

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen.²⁸ Adapun beberapa instrument yang dapat digunakan dalam seleksi, yaitu: surat-surat rekomendasi, format lamaran, tes kemampuan, tes potensi akademik, tes kepribadian, tes psikologi, wawancara, wawancara dengan supervisor, evaluasi medis, peninjauan pekerjaan yang realistis, *assessment center*, *drug test*, keputusan penerimaan.²⁹

²⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hlm. 148.

²⁸ *Ibid*, hlm. 159.

²⁹ *Ibid*, hlm. 161.

c. Penempatan

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Adapun terdapat tiga jenis penting dalam penempatan yaitu:³⁰

1. Promosi, terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan, dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level.
2. Transfer, terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun strukturalnya.
3. Demosi, terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

d. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan

³⁰ *Ibid*, hlm. 198.

latihan.³¹ Adapun proses pengembangan meliputi: sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, pelaksanaan.³²

e. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.³³ Adapun syarat-syarat menilai prestasi karyawan adalah:³⁴

1. Penilai harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas fakta yang ada.
2. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
3. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.
4. Penilai harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 69.

³² *Ibid*, hlm. 75.

³³ *Ibid*, hlm. 87.

³⁴ *Ibid*, hlm. 91.

5. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁵ Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktifitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.³⁶

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerjasama yang memberikan kepuasan. Adapun metode pengintegrasian meliputi: hubungan antar manusia, motivasi, kepemimpinan, kesepakatan kerja bersama, *collective bargainig* (adanya perundingan antara pimpinan perusahaan dengan pimpinan serikat buruh dalam menetapkan

³⁵ *Ibid*, hlm. 118.

³⁶ *Ibid*, hlm. 127.

keputusan-keputusan yang menyangkut kepentingan perusahaan dan kebutuhan buruh).³⁷

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.³⁸ Adapun metode-metode pemeliharaan meliputi: komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, kesadaran dan keselamatan kerja, hubungan industrial pancasila.³⁹

i. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan. Adapun alasan-alasan pemberhentian meliputi: undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi.⁴⁰

³⁷ *Ibid*, hlm. 136.

³⁸ *Ibid*, hlm. 179.

³⁹ *Ibid*, hlm. 181.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 209.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem dengan ruang lingkup yang bersifat internal dan eksternal. Adapun yang bersifat internal adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sedangkan yang bersifat eksternal adalah faktor-faktor yang berada di luar jangkauan kemampuan pengendalian manajemen. Sifat eksternal ini sebagian merupakan ancaman dan sekaligus tantangan untuk diupayakan mengatasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.⁴¹

Faktor-faktor internal di dalam manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Pemilik, dalam mengelola sumber daya manusia diperlukan peran serta pemilik dalam kaitannya dengan harapan yang diinginkan oleh pemilik terhadap sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja baik bagi suatu sumber daya manusia dan perusahaan.
- b. Karyawan, faktor karyawan dalam sumber daya manusia adalah faktor utama. Oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan, dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.⁴²

⁴¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hlm. 25.

⁴² *Ibid*, hlm. 29.

- c. Pemerintah, pemerintah memiliki hak, wewenang, dan langsung tanggung jawab untuk meningkatkan mutu hidup dari seluruh warga negaranya.
- d. *Customer*, kelompok masyarakat yang menjadi konsumen barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan sangat mengharapkan bahwa penyediaan barang dan jasa tersebut tidak mengalami gangguan yang apabila terjadi akan memengaruhi kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya.
- e. Manajemen, dalam perusahaan modern biasanya kelompok profesional bukan lagi pemilik perusahaan mempertaruhkan waktu, keahlian, pengetahuan, ketrampilan dan reputasi profesionalnya, bukan hanya demi kepentingan perusahaan yang dipimpinnya, akan tetapi juga demi kepentingan negara dalam rangka pemenuhan tanggung jawab sosial dari perusahaan yang bersangkutan.⁴³

Faktor-faktor eksternal di dalam manajemen sumber daya manusia adalah: perubahan teknologi, peraturan pemerintah, faktor sosial budaya, pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi perekonomian, faktor geografi, faktor demografi, kegiatan mitra, pesaing.⁴⁴

⁴³ *Ibid*, hlm. 30.

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 27.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu upaya memecahkan misteri makna berdasarkan pada pengalaman peneliti dan objek kajiannya.⁴⁵ Jenis penelitian di dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁴⁶ Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding school* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta.

2. Penentuan Subjek dan Objek penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah menunjukkan pada orang atau individu atau kelompok yang dijadikan unit atau sasaran khusus yang diteliti. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah

⁴⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 5.

⁴⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 6.

Direktur, Wakil Direktur bidang kepegawaian dan para pengurus di *Islamic Boarding school* Bina Umat.

b. Objek penelitian

Objek penelitian adalah menunjukkan pada apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta.

3. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utamanya adalah Direktur, Wakil Direktur bidang kepegawaian dan para pengurus di *Islamic Boarding School* Bina Umat dengan melalui wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literature-literatur atau bacaan yang relevan, serta dokumentasi dari *Islamic Boarding School* Bina Umat yang terkait dengan penelitian ini.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan

data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴⁷

Adapun pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan *interview* pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan.⁴⁸ Jadi, dengan wawancara nantinya peneliti akan berhadapan langsung dengan Direktur, Wakil Direktur bidang kepegawaian *Islamic Boarding School* Bina Umat dan para pengurus dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat yang meliputi analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian.

b. Observasi

Observasi adalah sebagai alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur tingkah laku ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan. Teknik pelaksanaan observasi ini dapat

⁴⁷ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 224.

⁴⁸ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: TERAS, 2009), hlm. 62.

dilakukan secara langsung yaitu pengamat berada langsung dengan objek yang diselidiki dan tidak langsung yakni pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang diselidiki.⁴⁹ Dimana yang di observasi dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilaksanakan karyawan atau pegawai di *Islamic Boarding School* Bina Umat khususnya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia.⁵⁰ Dengan dokumentasi ini peneliti nantinya akan mengumpulkan data dengan mencatat atau mengadakan dokumen-dokumen dari *web-site* dan buku yang terkait di dalam *Islamic Boarding School* Bina Umat.

5. Teknis analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁵¹ Dengan analisis data peneliti akan menganalisis dari hasil yang telah ditemukan dari wawancara, observasi,

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 58.

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 66.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, hlm. 244.

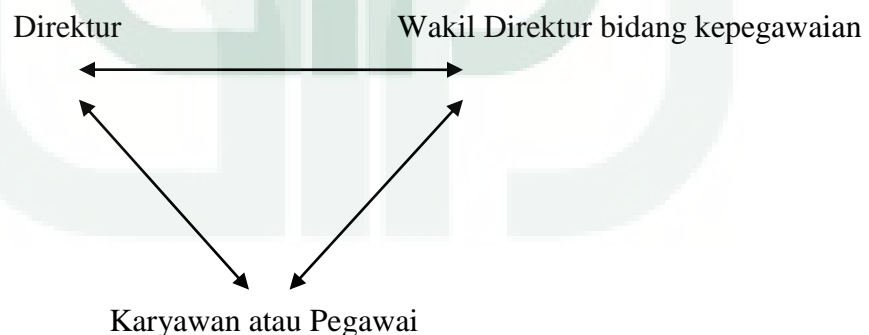
dan dokumentasi yang sudah dilakukan oleh peneliti dan siap untuk dipertanggung jawabkan.

6. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data adalah validitas data. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.⁵² Triangulasi adalah sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.⁵³

Adapun didalam penelitian ini akan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik yaitu:

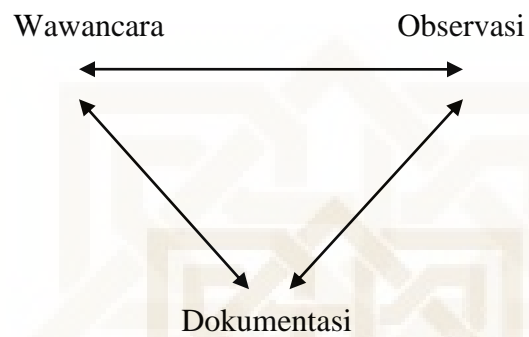
- a. Triangulasi Sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.



⁵² *Ibid*, hlm. 267.

⁵³ *Ibid*, hlm. 273.

- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda.⁵⁴



⁵⁴ *Ibid*, hlm. 274.

I. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar pembahasan dalam skripsi ini terbagi 3 bagian, yaitu pendahuluan, isi, penutup. Setiap bagian tersusun dalam beberapa bab, yang masing-masing memuat sub-sub bab yaitu:

BAB I, membahas tentang gambaran keseluruhan penelitian yang akan dilakukan serta pokok-pokok permasalahan yaitu pendahuluan yang meliputi: penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II, memuat tentang selang pandang gambaran umum *Islamic Boarding School Bina Umat*, identitas *Islamic Boarding School Bina Umat*, mulai dari sejarah berdirinya sampai perkembangannya saat ini.

BAB III, menyajikan hasil penelitian tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding School Bina Umat*, kemudian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia *Islamic Boarding School Bina Umat* dalam menjalankan program-programnya.

BAB IV, penutup yang meliputi: Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan di *Islamic Boarding School Bina Umat*, saran-saran dan kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian skripsi ini diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen sumber daya manusia di *Islamic Boarding School* Bina Umat yaitu untuk sumber daya manusia dibagi menjadi tiga wilayah yaitu SMP, SMA, dan Pondok dan di dalam setiap wilayah tersebut mempunyai kepala bidang masing-masing untuk mengelola sumber daya manusia dibawahnya. Sehingga di dalam mengatur pegawai akan lebih efektif karena dibagi setiap bidang.
2. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia di *Islamic Boarding School* Bina Umat memang sudah ada tetapi harus ditingkatkan lagi dengan lebih sistematis dan terstruktur.

B. SARAN-SARAN

Berdasarkan wawancara maupun observasi yang dilakukan oleh penulis tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta, penulis mempunyai saran-saran sebagai berikut:

1. Didalam penempatan manajemen sumber daya manusia sebaiknya juga diterapkan proses promosi, transfer, dan demosi. Dikarenakan dengan adanya proses-proses tersebut maka pegawai akan lebih semangat dan berlomba-lomba

untuk menjadi yang terbaik atau berprestasi dalam lembaga tersebut. Oleh karena akan berdampak positif bagi lembaga karena lembaga akan lebih berkembang.

2. Dalam penilaian prestasi kerja sebaiknya untuk instrument penilaian sebaiknya segera didesain agar bisa mendapatkan data pegawai dengan akurat sehingga lebih efektif dan efisien.
3. Untuk pemberhentian pegawai yang khususnya dikarenakan pensiun sebaiknya segera diatur dan dibuat dengan program-program yang baik sehingga para pegawai akan lebih tenang dan terjamin dimasa tuanya.

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku:

- Agung Purnomo, *“Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Yayasan Nurul Ulum Welahan Jepara”*, Skripsi (tidak diterbitkan) Yogyakarta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- Ahmad Atho’ul Muiz, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik”*, Skripsi (tidak diterbitkan) Yogyakarta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2007.
- Ahmad S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: TERAS, 2009.
- Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Pernada Media Group, 2005.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, Jakarta: PT INDEKS, 2006.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Peter Salim dan Yenny, Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modren English Press, 1991.
- Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YKPN, 2010.

Siti Nurul Qodriyatil Millah Salisul Umami, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Modern Assalaam Gandokan Kranggan Temanggung (Analisis Pelatihan Dan Pengembangan)*”, *Skripsi* (tidak diterbitkan) Yogyakarta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008.

Sjahrazad Masdar dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*, Surabaya: Airlangga University Press, 2009.

Sobirin, “*Manajemen Operasioanal Pondok Pesantren Modern Bina Umat Sleman Yogyakarta*”, *Skripsi* (tidak diterbitkan) Yogyakarta Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2012.

Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: DIVA PUSTAKA, 2005.

Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2010.

Dari Internet:

Al-Qur’an Digital, 2012.
(<http://maramissetiawan.wordpress.com/2012/07/24/download-al-qur’an-digital-ayat-plus-tajwid-terjemahan-murottal/>), diakses pukul 11.00, Rabu, 25 September 2013.

Profil Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta, 2013.
(<http://www.binaumat.com/islamic-boarding-school/profil-dan-sejarah/>), diakses pukul 10:00, Sabtu, 21 September 2013.

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN PIMPINAN *ISLAMIC BOARDING SCHOOL* BINA UMAT MOYUDAN SLEMAN YOGYAKARTA:

Gambaran Umum

1. Apakah yang melatarbelakangi berdirinya *Islamic Boarding School* Bina Umat ini?
2. Bagaimanakah visi dan misi *Islamic Boarding School* Bina Umat?
3. Bagaimanakah struktur organisasi *Islamic Boarding School* Bina Umat?
4. Apa saja sarana prasarana yang dimiliki oleh *Islamic Boarding School* Bina Umat?
5. Berapa jumlah tenaga pendidik dan karyawan di *Islamic Boarding School* Bina Umat?

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

1. Bagaimanakah penerapan manajemen sumber daya manusia di *Islamic Boarding School* Bina Umat?
 - a. Bagaimanakah pimpinan *Islamic Boarding School* Bina Umat di dalam melakukan analisis pekerjaan?
 - b. Bagaimanakah *Islamic Boarding School* Bina Umat di dalam melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan?
 - c. Bagaimanakah penempatan karyawan yang dilakukan oleh *Islamic Boarding School* Bina Umat ?
 - d. Bagaimanakah *Islamic Boarding School* Bina Umat dalam melaksanakan pengembangan karyawan?

- e. Bagaimanakah *Islamic Boarding School* Bina Umat di dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan?
- f. Bagaimanakah *Islamic Boarding School* di dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya?
- g. Bagaimanakah pengintegrasian karyawan yang dilakukan oleh *Islamic Boarding School* Bina Umat?
 - 1). Bagaimana hubungan antar pegawai?
 - 2). Bagaimana di dalam memotivasi pegawai?
 - 3). Bagaimana kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan?
 - 4). Bagaimana di dalam melakukan kesepakatan kerja?
- h. Bagaimanakah pemeliharaan karyawan yang dilakukan oleh *Islamic Boarding School*?
 - 1). Bagaimana komunikasi yang dilakukan antar pegawai?
 - 2). Bagaimana di dalam memberikan insentif?
 - 3). Bagaimana di dalam melakukan kesejahteraan pegawai?
 - 4). Bagaimana di dalam menjamin keselamatan kerja pegawai?
- i. Bagaimanakah pemberhentian karyawan yang dilakukan oleh *Islamic Boarding School* Bina Umat?
 - 1). Bagaimana pemberhentian jika dilakukan oleh perusahaan?
 - 2). Bagaimana pemberhentian karena pensiun?
 - 3). Bagaimana pemberhentian dikarenakan kontrak kerja berakhir?
 - 4). Bagaimana pemberhentian ketika pegawai mengalami masalah kesehatan?

5). Bagaimana pemberhentian ketika pegawai meninggal dunia?

6). Bagaimana pemberhentian ketika perusahaan dilikuidasi?



Hasil wawancara dengan Bapak Edy Rohman, S.Si selaku Wadir. Bidang Humas dan Kepegawaian *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta tanggal 4 September 2013:

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta:

Ya...kalau di IBS Bina Umat penerapan MSDM itu berdasarkan kebutuhan-kebutuhan termasuk rasio-rasio pekerjaan atau bidang pekerjaan dengan rasio jumlah pegawai, nah...dari beberapa item ini baru kita terapkan dengan memeneg SDM itu dengan suatu pelatihan dengan pengawasan dengan pembinaan dan sebagainya. Tapi ini ya...jadi di Bina Umat itu sentralnya di bidang kepegawaian tetapi secara hirarki nanti ada sub-sub yang membidangi itu, umpamanya di bawahnya bidang akademik itu terkait dengan guru-guru, karyawan dan sebagainya maka akan ada bentuk kerjasama pengontrolan pembinaan oleh kepala sekolah, kemudian di bidang lain yaitu kepondokan maka bidang kepegawaian itu bekerjasama dengan bidang kepengasuhan yang kemudian melatih, membina, mengawasi pegawai atau Pembina di asrama, kemudian juga di bidang lain dalam sarpras tentunya subnya dibawah bidang kepegawaian, tetapi kepala sarpras ini bisa melakukan pembinaan dengan sebaik-baiknya termasuk bidang kewirausahaan dan seterusnya.

a. Analisis Pekerjaan di *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta:

Kita biasanya mengevaluasi dahulu tentang kompetensi kebutuhan rasio jumlah siswa dengan pegawai, setelah kita analisa terkait dengan itu kemudian baru kita membuat kebijakan untuk perekrutan dan lain sebagainya. Analisis kita banyak ya...satu, pada kita terkait dengan kompetensi, kompetensi itu dari kelulusan ya...tentu dikaitkan dengan bidang masing-masing ya...kalau guru harus SI kemudian karyawan harus SI minimal SMA kemudian kita analisis kebutuhan untuk materi-materi kepondokan, materi kepondokan ini harus harus diampu pegawai yang memang bisa berbahasa arab, bisa mengaji, bahkan yang bisa hafal Al-Qur'an.

b. Perekrutan dan Seleksi di *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta:

Pertama dimulai dari analisis dahulu kemudian kebutuhan setiap tahun ada peningkatan jumlah siswa tentu harus diimbangi dengan peningkatan jumlah SDM, kemudian kita ambil kebijakan untuk perekrutan. Rekrutmen kita lakukan secara terbuka dengan seleksi macam-macam yaitu eleksi akademik, administrasi, kelulusan, ijazah, dan sebagainya termasuk seleksi kepribadian.

c. Penempatan di *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta:

Penempatan dimulai dari rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dan kompetensinya misalnya guru ditempatkan sebagai guru kemudian kita ambil kebutuhan untuk dapur kita tempatkan untuk dapur, hanya saja dalam setiap tahun kita melakukan roling contohnya roling pejabat yang dari akademik bisa menjadi kepegawaian bisa menjadi sarpras dan sebagainya. Untuk promosi dan demosi juga ada tetapi dalam itu juga melakukan roling untuk penyegaran baru umpamanya sama-sama dibiangi keuangan tetapi diroling kebidang keuangan TU.

d. Pengembangan di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Ya... pengembangan karyawan kita ada program-program untuk pelatihan, outbound, dan sebagainya. Kalau guru kita dorong untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi, kalau temen-temen yang ada dipondok itu kita dorong kuliah yang lebih tinggi yang SI menjadi S2, kemudian bahasa arabnya yang masih standar kita sekolahkan dan sebagainya. Guru dalam segi operasionalnya atau teknik juga bisa melakukan pembinaan-pembinaan diantaranya pembinaan bahasa, yang belum bisa bahasa inggris atau arab ya... kita adakan pelatihan dan yang belum fasih dalam baca Al-Qur'an ya... kita lakukan pembinaan memaca Al-Qur'an, ya... mungkin pengetahuan keislamannya yang masih standar kita adakan kegiatan setiap seminggu sekali pembinaan kerohanian.

e. Penilaian Prestasi Kerja *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Ya... kita ada mekanismenya, mekanisme penilaian dalam satu tahun pertama untuk guru atau karyawan yang baru kita rekrut itu ada masa percobaan selama tiga bulan kemudian kita lihat hasilnya oleh pejabat tingkat di atasnya umpamanya bidang sarpras oleh kepala sarpras kemudian kepegawaian itu untuk penilaian awal. Kalau memang standar yang kita inginkan terpenuhi dalam arti kedisiplinan ok.. dan kepribadian akhlaknya tidak ada masalah kemudian ada kemauan untuk berjuang disini biasanya kita tingkatkan untuk menjadi karyawan definitif. Kemudian yang sudah definitif kita lihat progres reportnya selama ini bekerja seperti apa pertama tentu saja dari kompetensinya, akhlaknya, kemudian kedisiplinannya, termasuk prestasi-prestasinya itu bisa kita lihat secara internalnya sebagaimana guru ini terlibat aktif dalam suatu kegiatan. Untuk guru maupun karyawan dari honorer itu bekerja sesuai dengan jamnya saja yang tidak terikat waktu harian, kalau memang ketika tidak ada pekerjaan ya... terus pulang, kemudian di atasnya itu guru kontrak memang harus full ada disini dari pagi sampai siang selama enam hari, dalam rangka menuji cobakan menuju pada yang pertama yaitu guru tetap.

f. Kompensasi *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Pertama dari guru honorer itu dia akan mendapatkan reward kompensasi sesuai dengan jamnya mengajar berapa, kalau banyak ya... mendapatkan banyak dan transport, intinya itu saja. Kemudian untuk karyawan kontrak itu lebih tinggi yaitu ada gaji pokok, transport dan jamnya mengajar terhitung, yang lain lagi guru tetap ada tunjangan banyak ya... ada gaji pokok, tunjangan struktural dan jam kerja mengajar, kemudian tunjangan-tunjangan kesehatan, beras, keluarga anak dan istri. Tetapi yang guru kontrak belum ada dan kita rancang untuk tunjangan hari tua seperti pensiun.

g. Pengintegrasian *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Jadi disini semua karyawan itu bekerja dalam rangka mendukung visi dan misi *Islamic Boarding School* dan memang dalam dataran operasional mereka bekerja pada wilayahnya masing-masing tetapi semua tertuju pada IBS contohnya untuk menuju ke prestasi siswa itu maka daya dukungnya harus dari pondok maka karyawan pondok bekerja untuk meraih prestasi siswa ini maka dia akan membuat program-program untuk mengajar

prestasi yang sudah ditetapkan oleh sekolah. Bidangnyanya sarpras untuk menyediakan sarana untuk mengegoalkan apa yang diinginkan sekolah, kemudian dari bidang usaha termasuk dapur bagaimana dia mensupport itu, kemudian sebaliknya kalau ada program-program yang sudah ditetapkan oleh kepondokan umpamanya sukses menjadi juara umum MTQ se-sleman maka sekolah akan mendukung kesana dengan program-programnya dan bidang kepegawaian juga akan mensupport kepelatihannya, kemudian bidang kesiswaan dia akan mensupport mengupdate santri membuat tim-tim menuju sukses MTQ, kemudian dibidang kewirausahaan pun demikian, maka harus mensupport kesana dan dibuat dengan satu sistem.

h. Pemeliharaan *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Ya...satu tentu kita berusaha untuk memberika kompensasi sesuai dengan standar minimal dengan berbagai macam konsekuensi waktu yang sudah mereka berikan kepada kita, kemudian kita berusaha memberikan reward-reward , kemudian loyalitas yang lain yaitu untuk keselamatan kerja kita menggunakan jaminan kesehatan untuk tahun kemarin untuk guru saja tetapi tahun ini akan direncanakan untuk sampai kekeluarganya. Jadi intinya bagaimana menyamankan mereka ya...disini itu bukan hanya sekedar bekerja tetapi mereka juga mempunyai nilai perjuangan dan kesadaran tidak semata-mata Cuma bekerja, kalau nilai perjuangan kan harus disupport dengan semangat mental psikologisnya itu yang keudian kita lakukan pembinaan dengan cara pengajian-pengajian untuk meluruskan niat dengan waktu seminggu sekali, kemudian juga ada kemauan ya...disini yang namanya sekolah Islam terpadu yang paling pokok bagaimana dia itu menampilkan kepribadian islam yang baik kepada masyarakat atau lingkungan kerja karena itu yang terpenting karena itu yang menjadi corongnya agama ini.

i. Pemberhentian *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Pemberhentian karyawan tentu saja kewenangan ada pihak satu yaitu direktur dan wadir-wadirnya yang langsung terkait tetapi juga berkoordinasi dengan pimpinan setingkat diatasnya yaitu kepala sekolah, kepala sekolah berkoordinasi dengan bidang kepegawaian atau direktur, dari hasil pemantauan kemudian kita analisa pemberhentian itu hanya kepada indisipliner pertama yaitu uji coba tiga bulan tidak terpenuhi bisa kita hentikan atau mungkin yang sudah lama juga bisa terjadi, ternyata dia mendua pekerjaan yaitu bekerja ditempat lain dan itu mengganggu bekerja ditempat ini kita bisa hentikan.

Hasil wawancara dengan Bapak Hardono, S.Pd selaku kepala sekolah SMP *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta tanggal 16 September 2013:

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta:

Kalau dari rekrutmen kemudian pembinaan dilakukan oleh bagian kepegawaian yang secara umum menangani seluruh pegawai yang ada di *Islamic Boarding School* Bina Umat ya...nanti ada sekolah SMP, SMA, kemudian ada pondok sehingga keseluruhan nanti sumber daya manusia, SDM kami akan dibagi ketiga ruang itu kemudian sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang, kalau kami dari sekolah mulai dari kepala sekolah itu tentunya nanti akan membagi SDM itu sesuai dengan bidang yang ditentukan sekolah mulai dari kepala sekolah wakil kepala sekolah, kalau misal dari SMA itu ada empat ya...mulai dari kurikulum, kemudian kesiswaan, sarpras, dan humas. Kalau SMP hanya tiga jadi kurikulum, kesiswaan, sarpras dan humas jadi satu. Kepala sekolah wakil kepala sekolah kemudian nanti ada bidang yang lain itu misalkan wali kelas, BK, dan TU, kemudian nanti ada tambahan bidang-bidang secara spesifik kaya lab., koordinator lab. IPA, koordinator lab. komputer, kemudian ada perpustakaan.

a. Analisis Pekerjaan di *Islamic Boarding School* Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta:

Mulai dari kita membagi tugas atau membagi kedalam struktur kepegawaian itu kan masing-masing jabatan itu ada *job description*. Jadi ada uraian tugas yang harus diangkat oleh masing-masing jabatan tentu disitu nanti akan menentukan yang sesuai dengan bagian masing-masing maka rekrutmen itu ketika kita membutuhkan SDM itu yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dimasing-masing jabatan ha...nanti dalam pekerjaannya tentu juga akan kita evaluasi itu berdasarkan tugas-tugas elementernya ya...dimasing jabatan-jabatan itu orang bisa melaksanakan dengan baik ya bagus, tapi kalau ada yang belum nanti perlu ditinak lanjuti dengan pembinaan tergantung dengan masalah yang dihadapi masing-masing bidang. Jadi saya kira analisis kita itu berpatokan pada *job description* oleh masing-masing bagian.

Analisis itu dimulai dari kepala bidang masing-masing seperti yang sudah saya sebutkan jika disekolah yaitu kepala sekolah tentu kalau kepondokkan ada pengasuh kemudian kepegawaian itu meliputi semuanya. Jadi setelah masing-masing bidang itu menyampaikan permasalahan-permasalahan dari pegawai itu tindakan secara umum akan dilakukan oleh kepegawaian, Cuma kan nanti mengenai kepala sekolah kemudian pondok itu ada pengasuh ada lurah itu kan user jadi pengguna jadi menyampaikan hal-hal yang terkait dengan teknis pekerjaan masing-masing orang itu seperti apa nanti kalau hal-hal yang kecil akan diselesaikan sendiri tapi kalau besar akan bersama-sama dilakukan dengan koordinasi bidang kepegawaian.

Saya sampaikan descripsi sudah kita buat bersamaan dengan dikeluarkannya SK, diawal tahun kan kita akan mengeluarkan SK di bagian tugas ya...missal sekolah itu ya tugas dalam hal membantu kepala sekolah dalam pelaksanaan operasional kabinet sehingga nanti ada descripsi tugasnya sehingga kalau ada evaluasi itu ya berdasarkan tugasnya bisa mengerjakan atau tidak.

Jadi terkait dengan tindakan monitoring pegawai terkait dengan data akan dilaksanakan secara langsung oleh bidang masing-masing kalau kepala sekolah ya...nanti misalkan guru itu ya...jadi kita produksi langsung ke kelas mulai dari kepala sekolah dengan guru mulai dari persiapan pelajaran pelaksanaan kemudian evaluasi secara personal begitu dan secara umum nanti kita akan lakukan pada rapat koordinasi, ada rapat koordinasi sekolah, ada rapat koordinasi umum itu nanti data akan kita dapatkan ya...personal lewat supervisi dan secara umum lewat koordinasi. Rapat koordinasi akan kita laksanakan masing-masing setiap bulan sekali sebenarnya seminggu sekali akan ada koordinasi tapi bidangnya masing-masing, minggu ini khusus akademik, minggu depan SMP dan SMA, minggu depan SMP,SMA, dan Pondok, minggu yang terakhir itu keseluruhan yaitu rapat koordinasi umum.

b. Perekrutan dan Seleksi di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Rekrutmen dan seleksi karyawan itu pertama nanti kita akan menentukan kebutuhan ya...kebutuhan karyawan atau kebutuhan pegawai atau kebutuhan guru didalam bidang masing-masing, jadi kan setiap tahun nanti akan melihat kebutuhan, itu terkait dengan mungkin ada yang keluar, mungkin ada yang apa namanya...secara permanen berhalangan kemudian ada penambahan bidang sehingga nanti berikan tambahan misalkan disekolah itu karena kelasnya bertambah maka guru akan perlu tambahan pertama itu ya...ya nanti kita lihat kebutuhan pertahun pasti ada perubahan, kemudian setelah itu baru akan kita informasikan secara umum biasanya kita lewat media masa cetak ya...lewat koran ataupun tidak menutup kemungkinan lewat relasi-relasi kita yang memungkinkan. Jadi secara umum jadi tesnya nanti akan dilakukan bersama-sama artinya baik yang lewat media itu nanti tesnya akan sama-sama jadi adates tulis, tes wawancara, kemudian nanti yang sesuai kita gunakan kita akan ambil itupun kemudian nanti masih ada masa percobaan antara satu sampai tiga bulan kurang lebih itu, misalkan paling lama tiga bulan paling cepat satu bulan. Yang mendapat kewenangan adalah bidang kepegawaian atas permintaan dari masing-masing bidang gitu ya...masing-masing bidang itu kebutuhannya apa saja terkait dengan SDM itu ya...kemudian nanti akan ditindaklanjuti oleh bidang kepegawaian mulai dari apa...membuka lowongan pekerjaan itu kemudian proses rekrutmennya.

c. Penempatan di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Penempatannya ya...jadi kalau penempatan tentunya sesuai dengan kebutuhan ya...masing-masing bidang sudah mengajukan kebutuhannya kemudian kepegawaian mencarikan sesuai pegawai yang diinginkan kemudian setelah dapat akan ditempatkan berdasarkan dengan permintaan dari masing-masing bidang tersebut.

Untuk istilah promosi,transfer dan demosi:

Secara fakta mungkin sudah ada ya...barang kali nanti secara formal belum terlalu kita buat seperti itu, yang jelas kan setiap karyawan baik karyawan yang lama maupun yang baru kan ada evaluasi kemudian ada kebutuhan-kebutuhan juga ada pergeseran-pergeseran disitu misalkan yang di TU bisa di perpustakaan itu nanti kita analisa setiap tahun sekali bisa nanti ada perubahan-perubahan.

d. Pengembangan di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Pengembangan karyawan kita akan apa namanya...secara terprogram ya...dilakukan dan ini lagi-lagi bidang kepegawaian ya...yang membuat programnya setiap setahun sekali itu bidang kepegawaian termasuk salah satunya adalah pembinaan pegawai-pegawai itu mulai dari pembinaan kepribadian ya...jadi kita akan sangat dibutuhkan untuk menjadi tauladan contoh bagi anak-anak karena yang kita tekankan pada pendidikan kita itu kan karakter dan akhlaknya dan seluruh pegawai kerohaniannya harus bagus tentunya disini karakternya adalah keislamannya gitu...kita laksanakan setiap minggu pagi kita ada kajian salah satu untuk pembinaan pegawai. Kemudian yang terkait dengan bidang pekerjaan masing-masing, jadi bidang kepegawaian juga sudah memprogramkan nanti ada pembinaan juga sesuai bidangnya itu apakah pelatihan ataukah rapat koordinasi sering, pertama jadi begitu ya...kemudian juga didalam RKU ataukah diawal RKU itu ka nada pembinaan direktur yang secara umum supaya setiap pegawai itu selalu memegang teguh bagaimana seharusnya bekerja di Bina Umat.

Sesuai kebutuhan ya...misalkan pondok tentang baca qur'an kita ngirim beberapa ustadz untuk training metode pengajaran qur'an, kita akan kirim sesuai kebutuhan kalau TU misalkan dibidang aplikasi komputer kita juga akan kirim, perpustakaan juga akan kirim bahkan nanti mengundang narasumber. Jadi disini itu kalau mengundang trainer kalau hanya untuk satu atau dua orang kadang kita kesulitan maka lebih banyak mengirimkan. Kalau yang sama-sama kemudian juga dalam *time work* ya...maka kepegawaian memprogramkan ada outbound untuk membangun *time work*.

e. Penilaian Prestasi Kerja *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Ya...sebenarnya bidang kepegawaian sedang menyusun instrumennya ya...dan itu memang harus diisi supaya diakhir tahun nanti akan dilihat kinerja masing-masing pegawai memang selama ini belum ada ya...belum diterapkan jadi masih secara apa namanya...jadi belum terprogram dengan baik masih berdasarkan penilaian dari kepala bidang masing-masing. Jadi bidang kepegawaian akan menganalisis secara umum kemudian nanti ditindaklanjuti apakah dengan pembinaan apakah tidak dilanjutkan ataukah bagaimana itu nanti menyesuaikan dengan pawaslu yang sudah dilakukan, nah...untuk tahun depan ini nanti sudah akan ada yang mencatat tentang kinerja seluruh pegawai kemudian barangkali nanti alasannya lebih kongkrit lebih nyata.

Yang mendapat kewenangan didalam penilaian prestasi kerja:

Penilaian itu dilaksanakan oleh bidang masing-masing kemudian nanti secara umum bidang kepegawaian itu akan merekap ya...kemudian yang akan membuat tindak lanjut berupa kebijakan secara umum.

f. Kompensasi *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Biasanya kita lakukan diakhir tahun masih ya...kompensasi itu barangkali terkait dengan pekerjaan-pekerjaan dan prestasi-prestasi kerjanya.

Itu dibidang kepegawaian sudah ada yang mengatur itu ya...itu nanti menyesuaikan dengan status pegawai itu ada honorer, kontrak, dan tetap masing-masing ada patokan sendiri-sendiri, untuk kompetensinya kemudian ada masa kerja kemudian ada latar belakang pendidikan juga jadi itu nanti yang menjadi pertimbangan semuanya, tentu yang

terpenting yang tentunya sudah pasti berjalan dan juga jabatan yang akan diemban juga akan terkait dengan nilai kompensasi.

g. Pengintegrasian *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Jadi setahu saya kita akan musker namanya ya...jadi musyawarah kerja itu melibatkan semua pegawai, guru dilingkungan IBS itu dengan seluruh aspirasi nanti akan disampaikan disitu. Jadi pertama evaluasi, semua orang akan menyampaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi selama satu tahun dan nanti akan direkap kemudian termasuk disitu nanti akan menyusun program kerja jadi baik itu evaluasi maupun program itu kita buat bersama-sama ya...dalam acara musker musyawarah kerja jadi beberapa hari kita adakan biasanya tiga hari ya...dimulai dari evaluasi kerja selama satu tahun kemudian sampai penyusunan rencana kerja.

Hubungan antar manusianya:

Saya kira disini cukup baik cukup dekat ya...antar satu dengan yang lain antar karyawan itu ya...hanya kedekatan nanti akan ditentukan dimana dia percaya masing-masing diwilayah karena tentunya itu lebih dekat ya...tetapi itu ya...jadi sebenarnya nanti sebulan sekali ada RKU, seminggu sekali ada pembinaan-pembinaan, setahun sekali ada musker nah...itu kalau mungkin yang formal itu lewat forum-forum kalau yang informal yaitu setiap hari kita sering koordinasi dalam satu bidang.

Didalam memotivasi karyawan:

Jadi pertama ini pembinaan pegawai disetiap pekan sekali itu termasuk motivasi saya kira karena akan disampaikan materi-materi tentang bagaimana seharusnya bekerja, tanggung jawab, amanah termasuk ketika disampaikan di RKU tadi saya sebutkan sebulan sekali diawal itu direktur pasti memberikan pembinaan dulu nanti kemudian baru berkoordinasi.

Kepemimpinannya:

Saya kira berjalan sesuai fungsinya ya...tentu ada kelebihan dan kekurangannya saya kira itu wajar ya...jadi direktur itu kan memimpin dari seluruh bidang-bidang itu, jadi ada bidang kepegawaian, bidang kepengasuhan bagi pondok, ada bidang akademik ya...sekolah itu, kemudian sarpras ada bidang sendiri nah...itu setiap pekan sekali itu direktur akan menyimpulkan dalam rapat namanya rapat pimpinan ya...rapat pimpinan itu setiap hari rabu kita adakan untuk mengevaluasi pekerjaan baru ya...kemudian berkoordinasi bagaimana kedepan termasuk rencana-rencana program yang sudah dibuat dari tahunnya tadi itu ya...dan kita lihat perkembangannya dalam pertemuan sepekan sekali itu nah...direktur nanti akan minta laporan dan masing-masing bidang untuk kemudian nanti akan ditindaklanjuti bersama-sama ya...kemudian nanti dari direktur itu nanti tiap masing-masing bidang kemudian masing-masing bidang ada koordinasi-koordinasi tersendiri ya...yang diurus secara formal itu akan memberikan instruksi-instruksi yang dilaksanakan.

Kesepakatan kerja:

Kesepakatan kerja akan dilakukan diawal tahun ya...jadi setiap tahun kan nanti pegawai ada evaluasi kemudian nanti akan ada apa namanya...pemanggilan seorang untuk dilaksanakan kesepakatan kerja mungkin yang dimaksud ya...kesepakatan kerja dalam setahun kedepan terutama untuk yang kontrak, dan honorer nanti bagaimana itu kalau dimasukkan ke kontrak bagaimana itu misalkan ya...salah satunya seperti itu, nanti ada kesepakatan-kesepakatan diawal ya...untuk kemudian nanti setelah kesepakatan itu ada baru kemudian kita buat SK, SK akan kita perbarui setahun sekali berdasarkan

kesepakatan yang sudah dilakukan oleh bidang kepegawaian dengan masing-masing pegawai.

h. Pemeliharaan *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Pemeliharaan karyawan di Bina Umat ya...dimulai dari rekrutmen kemudian nanti ada penempatan ya...kemudian ada pembinaan-pembinaan tadi yang sudah saya sebutkan, pembinaan-pembinaan itu saya kira termasuk dari pemeliharaan ya...kemudian peningkatan kesejahteraan saya kira bagian dari pemeliharaan ya...jadi pegawai itu kan dan kepegawaian misalnya itu nanti akan memprogramkan peningkatan disetiap tahunnya itu, peningkatan baik kesejahteraan pegawai kemudian dalam hal kemampuan keterampilan pegawai ya...dan saya kira nanti akan saling mendukung, kesejahteraan meningkat maka pegawai akan semangat kemudian yang terkait dengan pekerjaannya ketika pegawai itu mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik saya kira dia akan senang juga, maka ada peningkatan kesejahteraan ada peningkatan kemampuan ya...kemudian ada penciptaan lingkungan yang kondusif ya...saya kira orang itu akan betah disini tapi ketika dia merasa nyaman gitu ya...dari sisi kesejahteraan dari sisi keterampilan dari sisi hubungan interaksi antar satu dengan lainnya kalau semuanya baik maka pegawai akan memiliki daya tahan ya...dalam perusahaan.

Komunikasi yang dilakukan:

Komunikasi yang resmi itu tentu dilakukan oleh masing-masing bidang disitu ya...jadi kalau resmi itu kan terkait dengan kebijakan instruksi yang harus dikerjakan kan gitu...kemudian oleh masing-masing pimpinan dan kepegawaian yang itu sudah dijelaskan diawal mulai dari SK itu, ya nanti saya kira instruksi tentang pekerjaan-pekerjaannya kemudian evaluasi setiap pekan sekali ya...kemudian setiap bulan sekali, ketemu setiap pekan sekali itu dibidang masing-masing dan setiap bulan sekali itu secara umum, itu komunikasi-komunikasi yang informal terkait dengan pekerjaan-pekerjaan jadi nanti ada evaluasi dan instruksi-instruksi.

Pemberian Insentif:

Kalau insentif ini diberikan atas prestasi-prestasi kerja ya...nanti ada penilaian-penilaian dari bidang kepegawaian mana yang mendapat insentif mana yang tidak.

Kesejahteraan karyawan:

Kalau dalam operasionalnya itu tadi bidang kepegawaian itu merencanakan peningkatan kesejahteraan setiap tahunnya itu kan ada. Jadi dalam menyusun program kerja itu pasti salah satunya, itu kemudian nanti dalam mendukung itu kan tentu lembaga itu harus mengupayakan income yang lebih besar dari peningkatan setiap peningkatan kesejahteraan tentu harus didukung oleh peningkatan pemasukan, untuk itu di IBS ini kita ada yang namanya unit usaha jadi kalau swasta itu kan kebanyakan pendapatan dari siswa ya... dan kita tidak akan mengandalkan itu terus. Jadi kebutuhan itu kan meningkatkan jauh lebih besar daripada peningkatan pembayaran maka kita punya yang namanya unit usaha termasuk itu dapur umum yang mensuplai makanan setiap hari kemudian kita memelihara kambing kemudian ada peternakan, dan memelihara sapi itu yang kita kelola untuk kita besarkan sehingga nanti bisa memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai jadi tidak hanya mengandalkan terus-menerus dari pembayaran siswa.

Keselamatan kerja:

Kita ada yang tahun ini yang sudah dilaksanakan yaitu tentang jamkesda ya...maka setiap pegawai kita daftarkan di dinas kabupaten untuk memperoleh kartu jamkesda.

i. Pemberhentian *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Pemberhentian itu dilakukan setelah ada evaluasi kemudian secara teknis prosedur dan penelitian itu nanti, aturannya ada di kepegawaian ya...karena memang pegawainya yang memang mengundurkan diri atau lewat lembaga yang memang terpaksa harus menghentikan. Untuk pegawai yang mengundurkan diri sudah memang mempunyai pertimbangan tersendiri maka lembaga tidak bisa memaksakan ya...tentunya ini sesuai dengan kontrak. Jadi nanti pegawai mengundurkan diri apakah berdasarkan evaluasi-evaluasi itu mungkin sudah tidak sesuai yang diharapkan barangkali apa namanya...pegawai sudah secara alamiah memang sudah tidak bisa melaksanakan pekerjaan itu semuanya diatur dalam kepegawaian.

Untuk Pensiun:

Kita selama ini memang belum ada untuk pensiun tetapi sudah merancang untuk itu diadakan tabungan pensiun setiap bulan sekali dan itu ada deprogram kepegawaian ya...kemudian terkait dengan pemberhentian itu ya...berdasarkan itu ya...sebab pemberhentian kalau itu atas dasar permintaan pegawai itu sesuai dengan aturan tidak ada pesangon, tetapi kalau diperhentikan lembaga ada pesangon dengan aturan yang ada.

Kontrak kerja berakhir:

Ya...tadi misalkan pegawai kontrak ya...itu kan setiap tahunnya nanti ada pembaharuan. Jadi kontrak itu kan setahun, jadi setahun berikutnya harus ada pembaharuan jadi kontrak berakhir kemudian tidak dilanjutkan entah atas keinginan pegawai atau keinginan lembaga maka itu sudah berakhir ya...jadi sudah tidak ada masalah.

Kesehatan karyawan:

Ya...kalau memang yang sakitnya sebentar tidak masalah tetapi nanti yang tahunan atau mungkin secara permanen sudah tidak bisa maka akan dihentikan dengan aturan yang ada kalau memang yang memperhentikan dari pihak lembaga akan diberi pesangon.

Perusahaan dilikuidasi:

Ya...jadi diaturan kepegawaian itu begitu ya...ketika karyawan yang minta berhenti tidak ada pesangon tetapi kalau dihentikan oleh lembaga akan mendapat pesangon tetapi besarnya sesuai kemampuan lembaga didalam memberikan.

Hasil wawancara dengan Bapak Lasmanto, M.S.I selaku Wadir. Bidang Akademik dan Kepengasuhan *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta* tanggal 19 September 2013:

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Kalau sekolah sudah ada, sudah ada aturan mainnya ada strukturnya itu ya...jelas itu masalah keadilan diawal kita sudah merencanakan semua karyawan tentu diawal tahun biasa kita berikan itu apa...pemahaman itu, kalau ya ya ok kalau nggak itu mereka berhak memilih yang mana masih tetap disini atau tidak, kemudian untuk pembinaan-pembinaan karyawan itu, kita kalau disekolah itu rapat-rapat biasa, rapat koordinasi itu sekaligus pembinaan. Biasanya hari sabtu siang setiap minggu ya...kalau dipondok itu setiap malam Selasa ada pembinaan untuk kajian kitab misalnya nah itu untuk pembinaan kita. Terus semua masalah biasa kita bahas dirapat-rapat koordinasi itu, itu untuk karyawan. Kemudian hari Rabu misalkan kita ada rapat pimpinan khusus membahas tentang masalah-masalah karyawan atau dipondok.

a. Analisis Pekerjaan di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Kalau pekerjaan itu kan juga masing-masing ini sudah ada jobnya, ada job description. Jadi ya...apa, mereka yang bertugas dimanapun sudah tahu tugas-tugasnya seperti apa dan hak-haknya apa itu mas...

Biasanya ada ini apa...ada penilaian dari atasan ya...kita kan satu lingkup dan masih kecil jadi sangat mungkin untuk mengetahui apa hasil kerja karyawan, he'e...biasanya setiap, setiap ada disini, ada kepanitiaan ada evaluasi, kepanitiaan apa misalkan kepanitiaan ujian, kepanitiaan ujian itu pembentukan, pelaksanaan kemudian terakhir biasanya ada evaluasi. Nah...itu yang kita lihat kemudian bagaimana, ya...betul-betul bekerja atau tidak kan ada laporan dari panitia ujian. Panitia misalkan melaporkan ini kerjanya kurang bagus ya...kita lihat begitu...

Ya...nanti yang menentukan nanti kita yang pimpinan ya...yang pimpinan itu kan ada apa...ada bagian kepegawaian yang nentuin job itu, kemudian dirapatkan dirapat kepemimpinan he'e...

Kepegawaian kemudian nanti di apa...setelah kepegawaian dirapat pimpinan kemudian baru disosialisasikan ke pegawai secara keseluruhan.

b. Perekrutan dan Seleksi di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Rekrutmen kita ada yang terbuka ada yang tertutup ya...terbuka itu dalam artian iklan di KR misalkan iklan di media itu apa...biasanya untuk semua informasi guru ya...terutama, biasanya kalau banyak itu untuk guru-guru yang umum karena kita dipesantren biasanya kalau nggak ada yang cocok dengan yang tinggal dipesantren maka biasanya kita mendekatkannya kepada pesantren-pesantren yang sama gitu...yang sudah punya basik pesantren atau ada diantara kita punya teman dipesantren kan biasanya pendekatannya pake itu...kalau yang umum-umum biasanya sekali iklan di KR sudah banyak itu...kalau yang umum seperti matematika, fisika, dan lain-lain, tapi kalau untuk tauhid dan lain-lain itu belum.

Ya...syaratnya tentu CV ya...kemudian kalau untuk pesantren biasanya harus siap tinggal di pesantren untuk kemudian punya kemampuan di apa...bahasa ya...bahasa arab, bahasa inggris karena kita memang keunggulannya itu, ya itu saja secara mental aja sudah... Kalau tes ada nanti ya...syukur-syukur ada pengalaman gitu...dan tentu melengkapi syarat-syarat misalnya data yang lain-lainlah yang dibutuhkan. Itu kepegawaian he'e...itu ka nada tiga, ada wakil satu tentang pendidikan dan kepengasuhan, wadir dua itu tentang keuangan dan wirausaha, wadir tiga ini yang kepegawaian, dan ada satu lagi wadir empat itu urusannya secara non formal.

c. Penempatan di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Sesuai ini sesuai kemampuannya ya...nah kita profesionallah kalau apa...kemampuannya sesuai S1 misalnya bahasa Indonesia ya tetap begitu...dari awal kita begitu...

Istilah promosi, transfer dan demosi:

Kalau transfer tidak ada ya...ya untuk jabatan, jabatan itu tentu yang dilihat prestasi kerja kemudian pengalaman menjadi panitia-panitia apa...kemudian nanti dilihat oleh atasan kemudian baru dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu kepala sekolah, kalau wali kelas biasanya nanti kepala sekolah yang menentukan siapa yang layak menjadi wali kelas misalkan kalau jabatannya wali kelas tetapi kalau jabatan-jabatan kepala sekolah wakilnya itu dilihat dari prestasi-prestasi kerjanya.

Penempatan masih sama ya...masih kepegawaian itu nanti dilihat kemudian kepegawaian yang melaporkan ke direktur misalnya, baru direktur melihat minta pendapat wadir-wadir yang lain kalau iya ya boleh...

d. Pengembangan di *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Pengembangan pegawai eee...satu kita sering mengundang orang untuk acara pelatihan atau kita juga sering mengutus temen-temen untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diluar begitu...selain pembinaan didalam itu ada...pembinaan sesuai dengan bidang dia misalkan diawal tahun kita sering mengadakan pelatihan tentang guru bagaimana menjadi guru atau ada pelatihan di luar juga biasanya aktif.

e. Penilaian Prestasi Kerja *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Prestasi kerja ya...he'e...itu apa...yang mengurus masalah kepegawaian itu ya...di wadir tiga itulah ya...dari prestasi kerjanya ada bukunya itu, apakah dia sudah menjadi panitia apa...atau belum menjadi panitia apa maka nanti dipromosikan menjadi panitia yang belum, maksudnya. Tapi yang sudah ya sudah, nanti dilihat siapa yang belum menjadi panitia, pernah menjadi panitia belum gitu nanti yang akan dipromosikan, masing-masing pokoknya semuanya harus ini...pernah menjadi panitia agar tidak tergantung dengan satu orang.

f. Kompensasi *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Kompensasi dalam bentuk materi tidak, belum ya kita...tetapi dalam bentuk lisan kita apresiasi secara lisan sering ya...tapi dalam bentuk penghargaan misalnya belum diberikan itu...

Besar kecilnya kompensasi itu tergantung ini apa...eee...tergantung pekerjaan dia semakin banyak bekerja ya...dia banya dapat kompensasi bukan dalam bentuk materi lho tapi..

g. Pengintegrasian *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

He'e... apa...setiap ada masalah, tapi jarang ya...kita perhatikanlah dari awal itu perhatikan tidak dalam bentuk materi ya...sekali lagi, penghargaan tidak dalam bentuk materi sekali lagi juga, karena dari awal ya...memang kita sampaikan ke mereka dan mereka tahu tentang itu.

Hubungan antar pegawai:

Ya...baik, kita lembaga Islam InsyAllah tidak ada namanya perbuatan-perbuatan yang tidak baik, insyAllah baik.

Dalam memotivasi:

Eee...motivasi itu dalam ini tadi, eee...perhatian kita yang kedua ya...penghargaan secara lisan itu kemudian memang ada pembinaan-pembinaan yang kita lakukan itu saja.

Kepemimpinan:

Kepemimpinan sini ya...apa...semua kebijakan diputuskan dirapat pimpinan menjadi apa ya...tidak ada diantara pimpinan itu yang memutuskan sendiri tidak semua kebijakan itu diputuskan di tingkat pimpinan lalu disosialisasikan kebawah begitu...

Kesepakatan kerja:

Diawal sudah itu, kita kan ada karyawan tetap, karyawan tetap itu yang kerjanya hanya disini dan ada karyawan kontrak itu juga bekerjanya disini tidak bekerja di tempat lain. Nah...itu bagian dari kontrak kerja ya...kemudian ada karyawan yang satu sisi mengajar di tempat lain tetapi dia juga mengajar disini jadi datang kesini itu ya...kalau hanya pas ngajar habis itu ya...pulang. Jadi kita berikan haknya sesuai dengan kewajiban yang dia laksanakan disini.

h. Pemeliharaan *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Ya...di awal tahun ini biasanya kita kasih surat perjanjian kesepakatan ingin masih melanjutkan atau mau keluar biasanya kalau putri kalau sudah nikah itu kadang mau ikut suami berarti dia keluar itu diawal tahun kita berikan surat-surat kesepakatan itu...

Pemberian insentif:

Semuanya ada hitungannya kita itu, sesuai dengan kebutuhan kerja dan sudah ada aturannya.

Kesejahteraan karyawan:

Kesejahteraan itu...ya...tapi satu mungkin dari usaha untuk menopang kesejahteraan karyawan itu dengan menitipkan jualan dikantor, kita akan persilahkan

Keselamatan kerja:

Kita ikut jamkesda...

i. Pemberhentian *Islamic Boarding School Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*:

Pemberhentian pegawai eee...satu mungkin karena mereka mundur sendiri ya...dikarenakan diterima pegawai negeri atau ikut suami kalau memberhentikan itu karena ada pelanggaran yang berat ya...kemudian tidak bisa menyelesaikan, kita panggil juga tidak bisa akhirnya ya...kita berhentikan.

Atas keinginan lembaga:

Ya...itu tadi karena ada masalah ada khusus yang tidak bisa menyelesaikan eee...kalau selamaini belum memberhentikan dari kita ya...kebanyakan permintaan sendiri jadi tidak ada pesangon.

Pensiun:

Pensiun kita masih baru berfikir kesana untuk memberikan jaminan masa tua..

Kontrak kerja berakhir:

Kalau kontrak kerjanya tidak diperpanjang ya...sudah berakhir..

Masalah kesehatan:

Ya...sudah ada aturannya di bidang kepegawaian.

Dikarenakan pegawai meninggal:

Untuk yang meninggal aka nada santunan

Perusahaan dilikuidasi:

Kayaknya nggak ada.





Gedung Kantor Pusat Islamic Boarding School Bina Umat



Gedung Asrama Putri Islamic Boarding School Bina Umat



Gedung Asrama Putra Islamic Boarding School Bina Umat



Gedung Sekolah Putri Islamic Boarding School Bina Umat



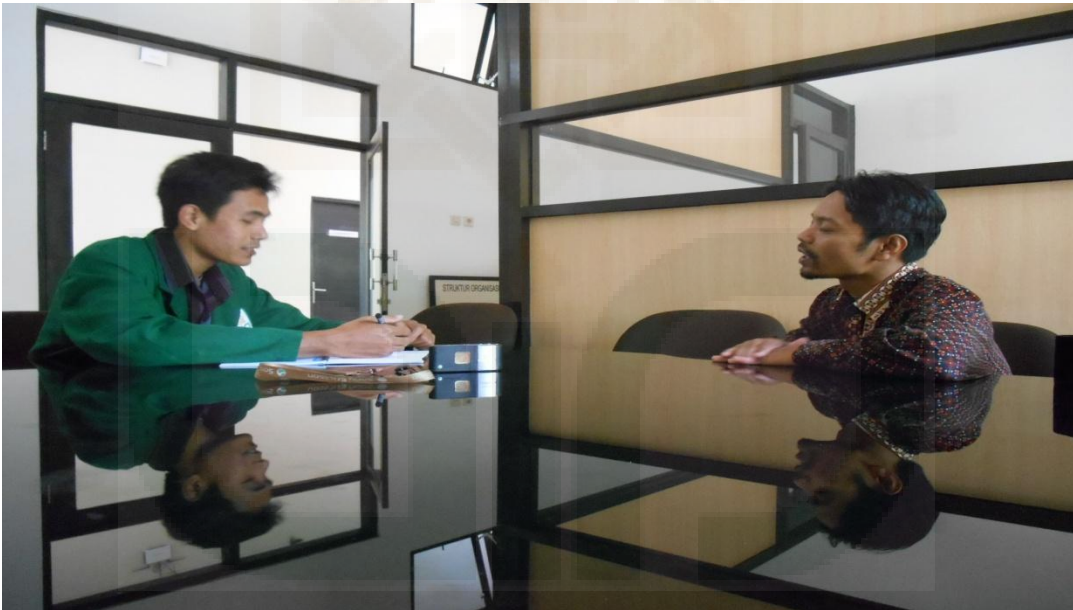
Gedung Sekolah Putra Islamic Boarding School Bina Umat



Prestasi yang didapat Islamic Boarding School Bina Umat



Mushola Islamic Boarding School Bina Umat



Wawancara dengan pegawai Islamic Boarding School Bina Umat



BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor: UIN/2/Kajur/PP.00.9/M.D./2013/VII/2013

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Bayu Setiawan

NIM : 09240025

Semester : VIII (delapan)

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia *Islamic Boarding School* Bina Umat

Moyudan Sleman Yogyakarta

Telah melaksanakan seminar proposal pada tanggal 10 Juli 2013 dan proposal telah diperbaiki
serta siap untuk dilakukan penelitian.

Yogyakarta, 26 Juli 2013

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM.
NIP: 197606162005012002

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP: 1969040 119940 3 2002



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/III/2013
Lampiran : 1 Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 26 Juli 2013
Kepada Yth.,
Gubernur Pemerintah DIY
C.q.Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepatihan, Danurejan
Di Yogyakarta 55213

Assalamu'alaikum Wr, Wb,

Disampaikan dengan hormat, terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini mohon izin mengadakan penelitian bagi mahasiswa kami Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di bawah ini:

Nama : Bayu Setiawan
NIM : 09240025
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Manajemen Dakwah
Alamat sekarang : Karang Sumberagung Moyudan Sleman Yogyakarta
Pembimbing skripsi : Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM.
Judul skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia *Islamic Boarding School* Moyudan Sleman Yogyakarta
Metodologi penulisan : Kualitatif
Waktu : 29 Juli 2013 s.d 2 Oktober 2013

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.
a.n. Dekan
Pembantu Dekan I



Dr. Mustofa, M.Si
NIP. 19680103 199503 1 001

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan



SURAT KETERANGAN / IJIN

070/6167/N/7/2013

Membaca Surat : Pemb.Dek I Fak. Dakwah&Komunikasi UIN Yk Nomor : UIN.02/DD.I/PP.009/1111/2013
Tanggal : 26 Juli 2013 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : BAYU SETIAWAN NIP/NIM : 09240025
Alamat : JL. MARSDA ADISUCIPTO YOGYAKARTA 55281
Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMIC BOARDING SCHOOL BINA UMAT
MOYUDAN SLEMAN YOGYAKARTA
Lokasi : SLEMAN Kota/Kab. SLEMAN
Waktu : 29 Juli 2013 s/d 29 Oktober 2013

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

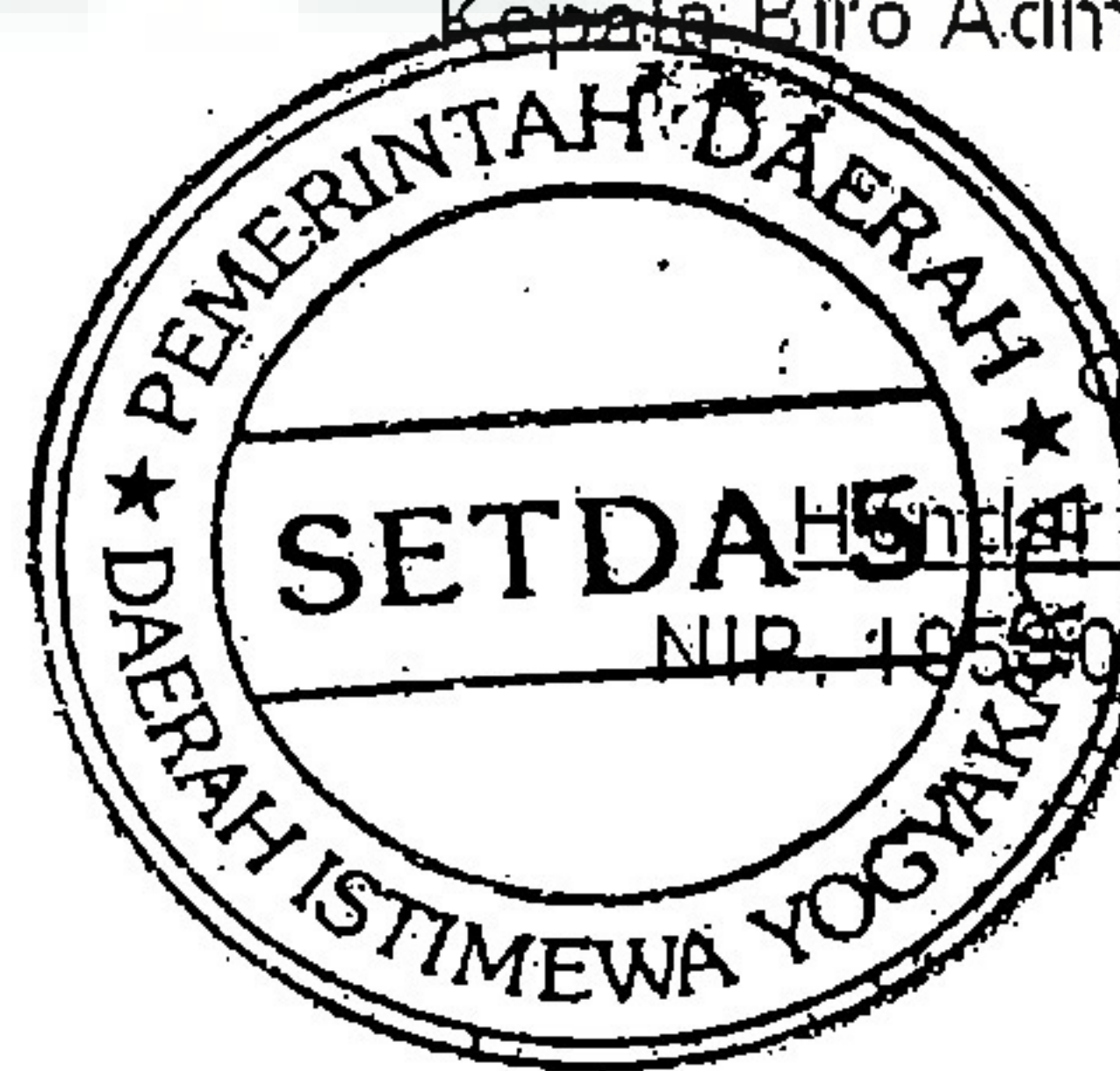
Pada tanggal 29 Juli 2013

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



[Handwritten signature]

Hendri Susilowati, SH
NIP. 19580120 198503 2 003

Tembusan:

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Sleman, cq Bappeda
3. Ka. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY
4. Dekan Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Yogyakarta
5. Yang Bersangkutan



SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 2645 / 2013

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/6167/V/7/2013
Hal : Izin Penelitian

Tanggal : 29 Juli 2013

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : BAYU SETIAWAN
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 09240025
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Alamat Rumah : Karang Sumberagung Moyudan Sleman
No. Telp / HP : 08562953102
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMIC BOARDING SCHOOL
BINA UMAT MOYUDAN SLEMAN YOGYAKARTA**
Lokasi : Kecamatan Moyudan
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 29 Juli 2013 s/d 29 Oktober 2013

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 30 Juli 2013

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

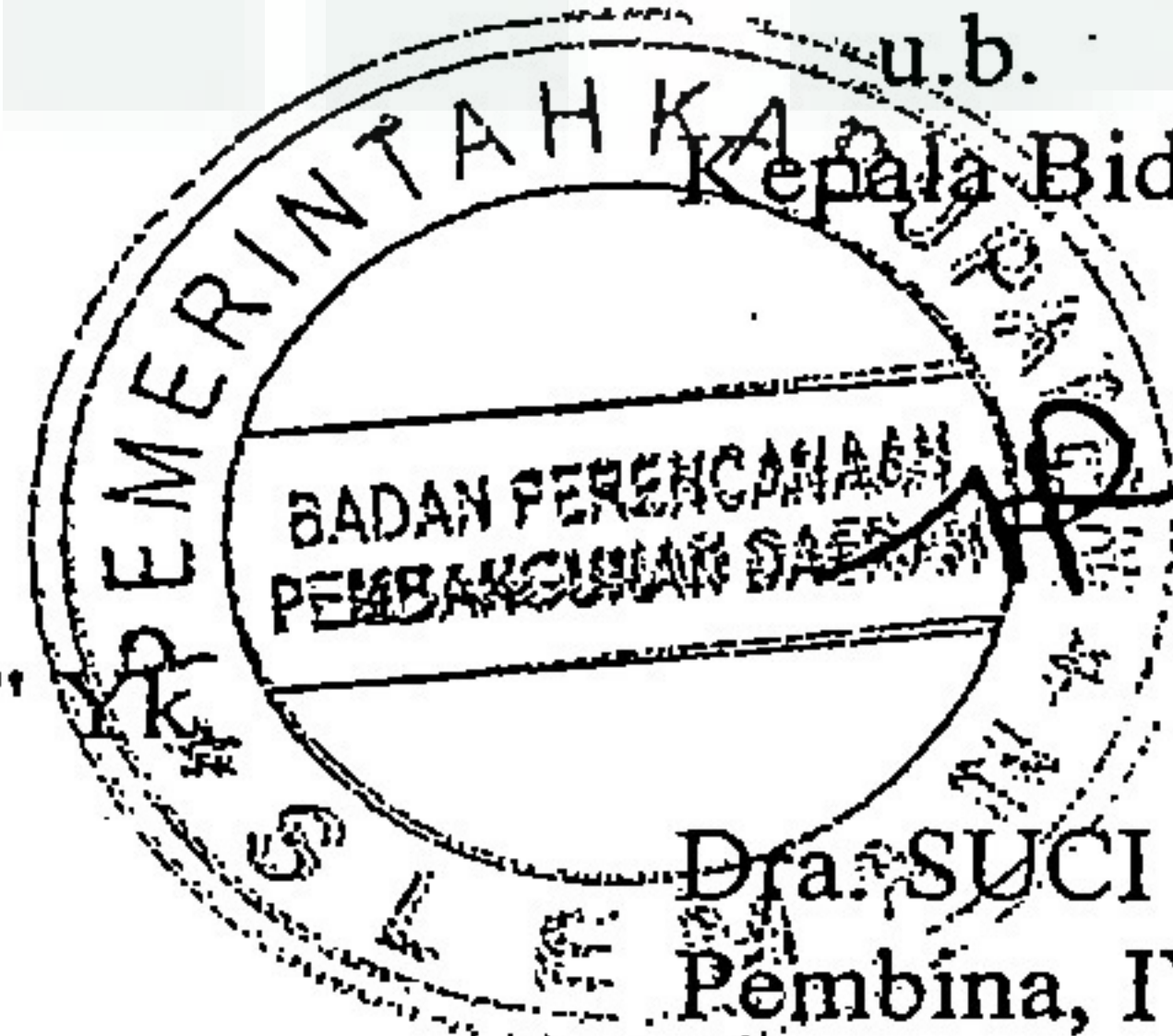
Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
4. Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Sleman
5. Kabid. Sosial Budaya Bappeda Kab. Sleman
6. Camat Moyudan
7. Dekan Fak. Dakwah & Komunikasi UIN "SUKA"
8. Yang Bersangkutan

Sekretaris

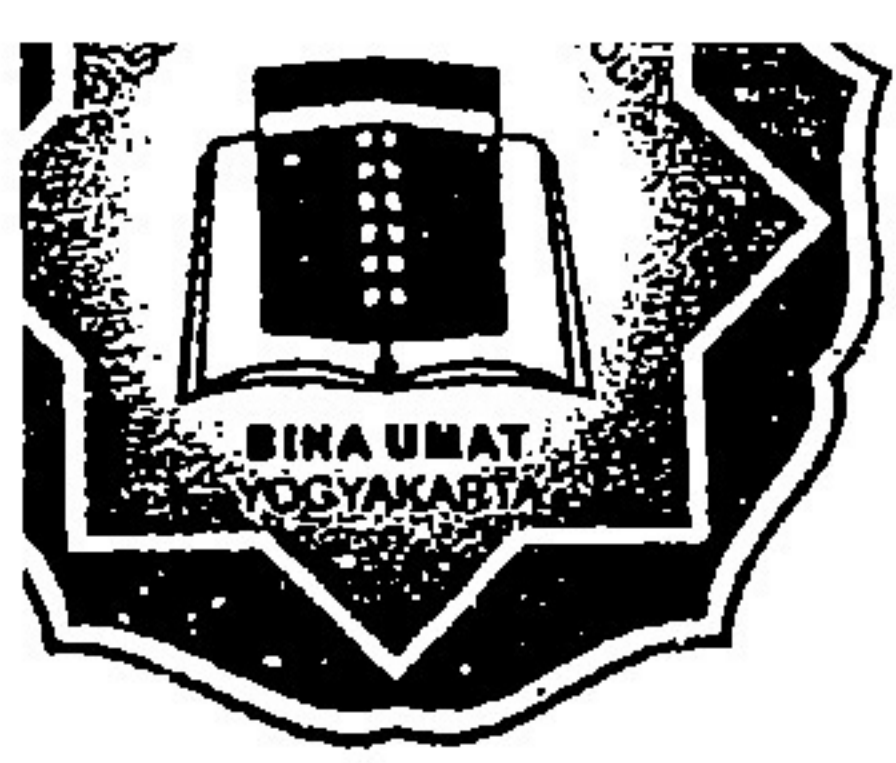
u. b.

Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi



Dra. SUCI IRIANI SINURAYA, M.Si, M.M
Pembina, IV/a

NIP 19630112 198903 2 003



ISLAMIC BOARDING SCHOOL BINA UMAT YOGYAKARTA

Alamat : Setran, Sumberarum, Moyudan, Sleman, Yogyakarta, Kode Pos 55563 Telp. (0274) 748 3824, website : www.binaumat.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 451.44 / 006

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rosulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai akhir zaman.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edy Rohman, S.Si

Jabatan : Wadir 3 Kepegawaian

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

1. Nama : Bayu Setiawan
2. No.Registrasi : 09240025
3. Program Studi : Manajemen Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Judul Penelitian : *Manajemen Sumber Daya Manusia Islamic Boarding School
Bina Umat Moyudan Sleman Yogyakarta*

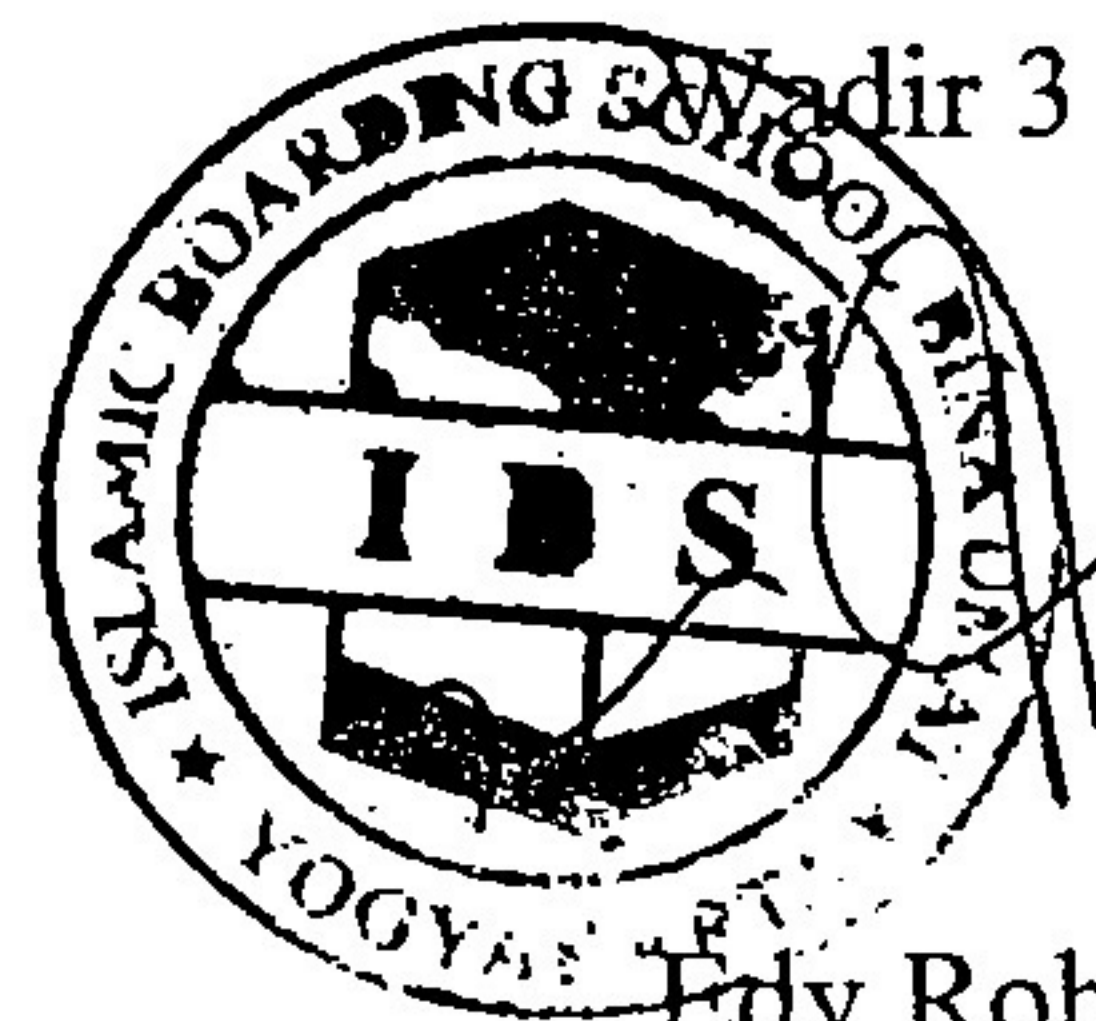
Telah selesai melakukan penelitian di Islamic Boarding School Bina Umat selama \pm 3 bulan mulai dari tanggal 29 Juli s.d. 29 Oktober 2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Sleman, 19 Oktober 2013

Wadir 3 Kepegawaian



Edy Rohman, S.Si

KARTU KONSULTASI

MANAJEMEN SUMBER
BOARDING SCHOOL BINA UMAT MOYUDAN SLEMAN
YOGYAKARTA

No: UIN/I/KAJUR/365/MD/2013

Nama : **BAYU SETIAWAN**
 NIM : **09240025**
 Fakultas/Jurusan : **Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)**
 Pembimbing 1 : **Ruspita Rani Pertiwi, S.P si, MM**
 Pembimbing 2 :
 Alamat : **Karang Sumberagung Mayudan Sleman Yogyakarta**
 Batas Akhir Studi : **31 Agustus 2016**

	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Ket.
Pembimbing	Tgl. 12-06-2013 <i>[Signature]</i>	Tgl. 20-06-2013 <i>[Signature]</i>	Tgl. 28-06-2013 <i>[Signature]</i>	Tgl. 04-07-2013 <i>[Signature]</i>	Tgl. 11-10-2013 <i>[Signature]</i>	Tgl. 20-10-2013 <i>[Signature]</i>	
	Tgl. 25-10-2013 <i>[Signature]</i>	Tgl. 30-10-2013 <i>[Signature]</i>	Tgl.	Tgl.	Tgl.	Tgl.	

FREKUENSI MENGIKUTI SEMINAR TOPIK SDR. : BAYU SETIAWAN

No.	Hari Tanggal Seminar	Yang Seminar Nama/NIM	Penyaji Peserta Pembahas	Nama serta Tandatangan Ketua Sidang
1	Jum'at, 15 Maret 2013	Muta'asifah/09240067/MD	Peserta	<i>[Signature]</i>
2	Rabu, 20 Maret 2013	Handoko Pranowo/09250018/IKS	Peserta	<i>[Signature]</i>
3	Selasa, 26 Maret 2013	Subarni/09240007/MD	Peserta	<i>[Signature]</i>
4	Rabu, 27 Maret 2013	Harid safri/09240010/MD	Peserta	<i>[Signature]</i>
5	Rabu, 10 Juli 2013	Bayu Setiawan/09240025/MD	Penyaji	<i>[Signature]</i>
6	Jum'at, 11 Oktober 2013	Sumiati/09240057/MD	Pembahas	<i>[Signature]</i>

PEMEGANG KARTU

[Signature]
BAYU SETIAWAN

Yogyakarta, 28 Februari 2013

Ketua Jurusan MD



[Signature]
Dra Siti Fatimah, M.Pd

NIP. 19690401 199403 2 002

KETERANGAN :

Telah terdaftar sebagai mahasiswa

1. Setiap konsultasi harap membawa kartu untuk dimintakan tandatangan Pembimbing
Bila mahasiswa cuti tidak bisa konsultasi
2. Kartu ini merupakan syarat untuk mendaftarkan Seminar/ujian Munaqosyah Skripsi

Sertifikat

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/24.1

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKAS

diberikan kepada



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

P K S I

Pusat Komputer & Sistem Informasi

Nama : BAYU SETIAWAN
NIM : 09240025
Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	95	A
2	Microsoft Excel	35	E
3	Microsoft Power Point	90	A
4	Internet	95	A
Total Nilai		78.75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



Yogyakarta, 30 September 2013

Kepala PKSI

Dr. Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.

19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PUSAT BAHASA, BUDAYA & AGAMA
JL. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550727 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/1464.c /2013

Herewith the undersigned certifies that:

Name : Bayu Setiawan
Date of Birth : March 4, 1990
Sex : Male

took TOEC (Test of English Competence) held on May 31, 2013 by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	35
Total Score	407

*Validity : 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, June 7, 2013



Dr. H. Shohyullah Mz., S.Ag., M.Ag
NIP. 197105282000031001



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/1464.b/2013

تشهد إدارة مركز اللغات والثقافات والأديان بأن :

الاسم : Bayu Setiawan

تاريخ الميلاد : ٤ مارس ١٩٩٠

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣ مايو ٢٠١٣ ،
وحصل على درجة :

٤٤	فهم المسموع
٣٣	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٢١	فهم المقروء
٣٢٧	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٧ يونيو ٢٠١٣



الدكتور الحاج صفى الله الماجستير

الرقم التوظيفي: ١٩٧١.٥٢٨٢.٠٠٠.٣١.٠٠١



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/3464/2012

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Bayu Setiawan
Tempat, dan Tanggal Lahir : Sleman, 4 Maret 1990
Nomor Induk Mahasiswa : 09240025
Fakultas : Dakwah

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2011/2012 (Angkatan ke-77), di :

Lokasi : Planjan 1
Kecamatan : Saptosari
Kabupaten/Kota : Gunungkidul
Propinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2012 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,96 (A) Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2012

Ketua,

Dr. H. Maksudin, M.Ag.
NIP. : 19600716 199103 1 001



LABORATORIUM AGAMA
MASJID SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Bayu Setiawan
NIM : 09240025
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Managemen Dakwah
Tempat tanggal lahir: Sleman, 4 Maret 1990

Telah berhasil menyelesaikan ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Quran di Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan predikat:

BAIK

Ketua

Laboratorium Agama
Masjid Sunan Kalijaga


Dr. Imam Muhsin, M.Ag.

NIP: 19730108 199803 1 010





Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/1645b/2009

**DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

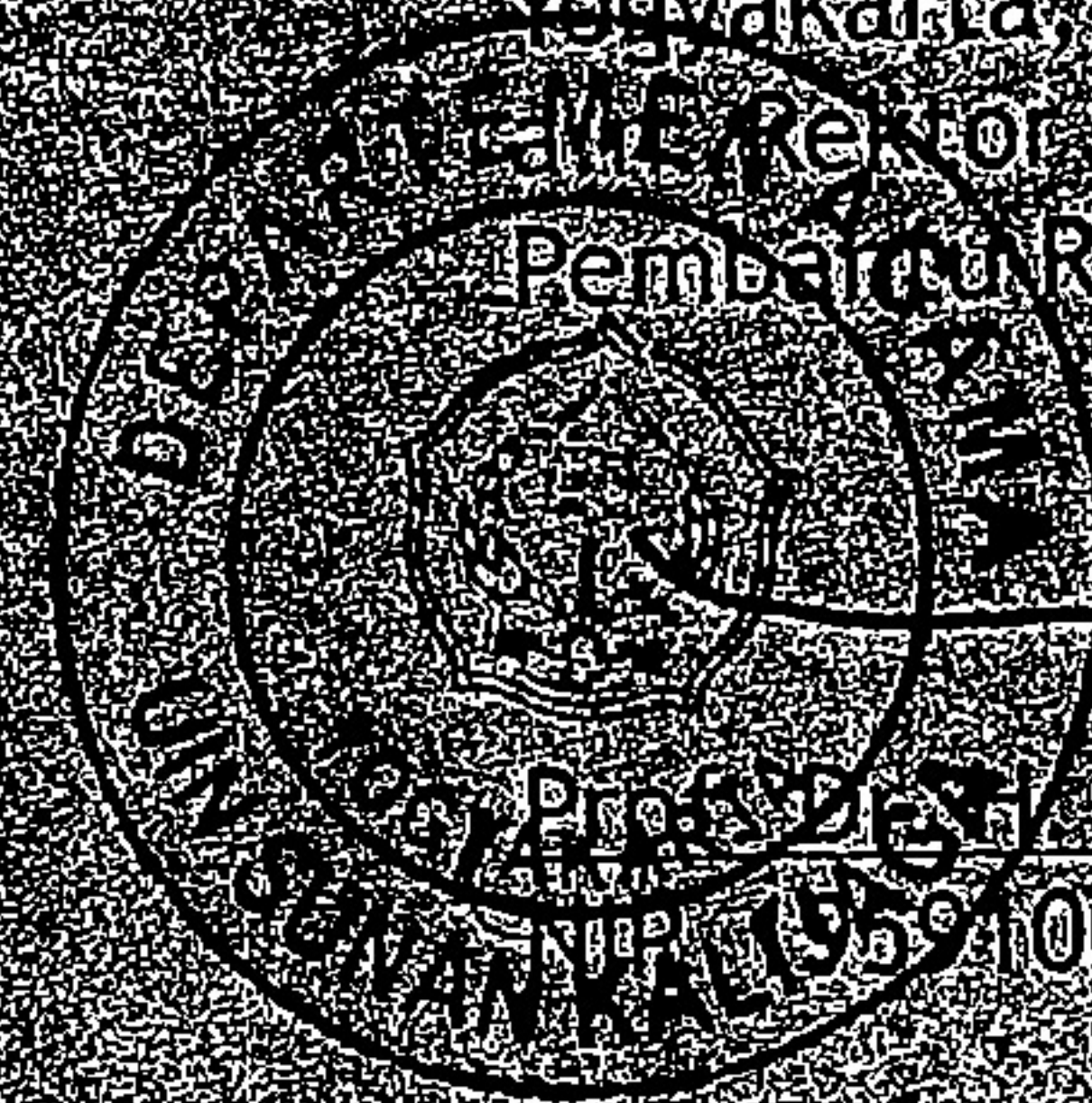
Nama : Bayu Setiawan
NIM : 09240025
Fakultas/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2009/2010
Tanggal 20 s.d. 22 Agustus 2009 (24 jam pelajaran) sebagai:

PESERTA

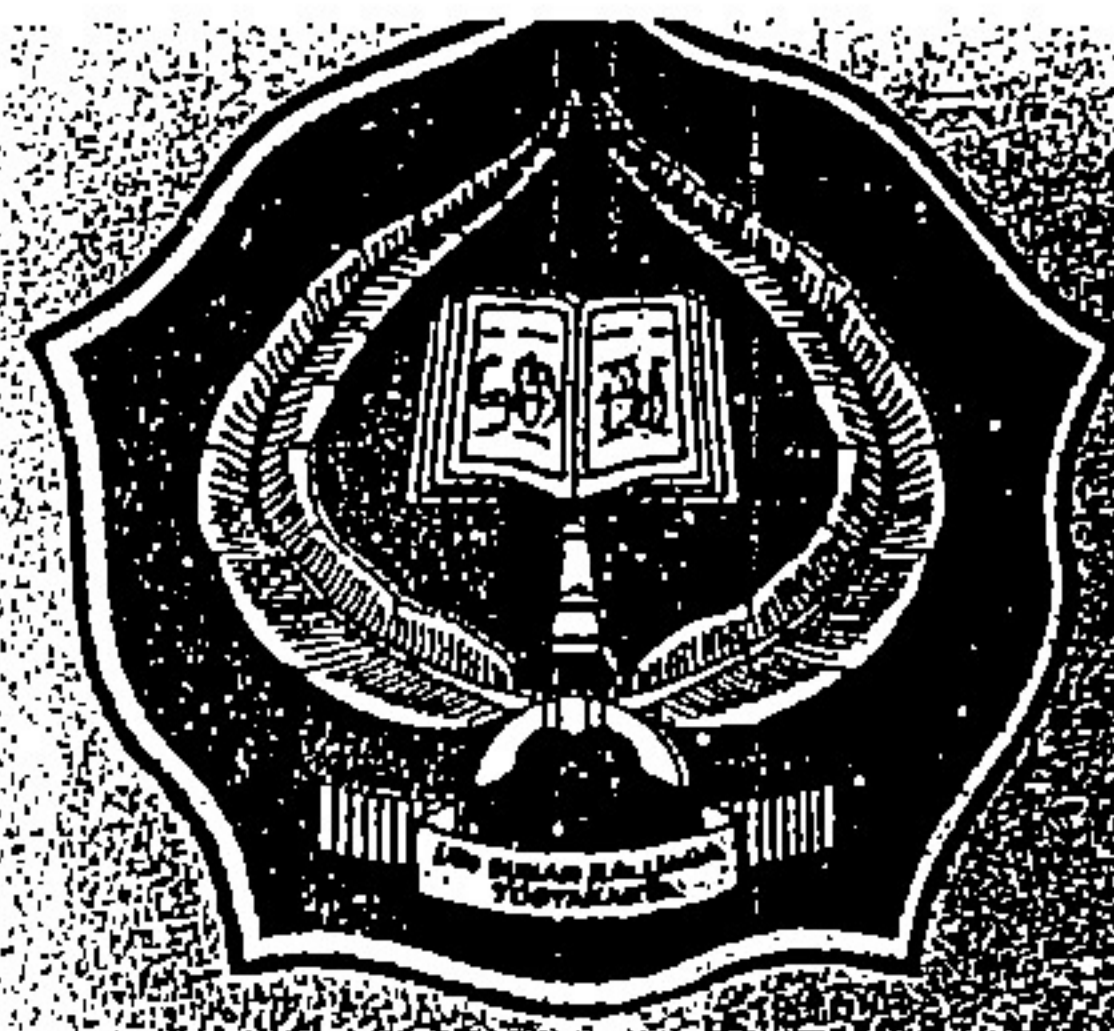
Yogyakarta, 24 Agustus 2009

Prof. Dr. H. Mangustam Siregar, M.
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Prof. Dr. H. Mangustam Siregar, M.

NIP. 195910011987031002



PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp. (0274) 548635, 589621 Fax. (0274) 586117
E-mail: perpus@uin-suka.ac.id Website: <http://perpustakaan.uin-suka.ac.id> Digital Library: <http://digilib.uin.suka.ac>

Sertifikat

Nomor : UIN.2/L.4/PP.00.9/01/2009

Diberikan kepada

Bayu Setiawan

NIM. **09240025**

sebagai

Peserta Aktif

dalam kegiatan "*User Education*"
pada Tahun Akademik 2009/2010 yang diselenggarakan
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengetahui,
Pembantu Rektor III

Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.
NIP. 19591001 198703 1 002

Yogyakarta, 2 November 2009
Kepala Perpustakaan,

M. Solihin Arianto, S.Ag., SIP., MLI
NIP. 19700906 199903 1 012



Sertifikat

Nomor : /G-2.PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/09

diberikan kepada :

Nama / NIM : BAYU SETIAWAN / 09240025
Prodi / Fakultas : MANAJEMEN / DAKWAH
Sebagai : PESERTA OPAK 2009

Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2009

dengan tema :

*“Mempertegas Eksistensi Mahasiswa;
Upaya Menumbuhkan Kesadaran Berbangsa dan Bernegara”*

Yang diselenggarakan oleh :

Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2009

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tanggal 16 - 18 Agustus 2009

Dengan Prestasi : BAIK

Mengetahui,

Yogyakarta, 18 Agustus 2009

DEPARTEMEN
Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.
NIP. 150232846

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fika Fauziah
Presiden

Ahmad Afendi
Ketua

Panitia OPAK 2009
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Afida Cira Amrullah
Sekretaris





Badan Eksekutif Mahasiswa
Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Sertifikat

Diberikan kepada :

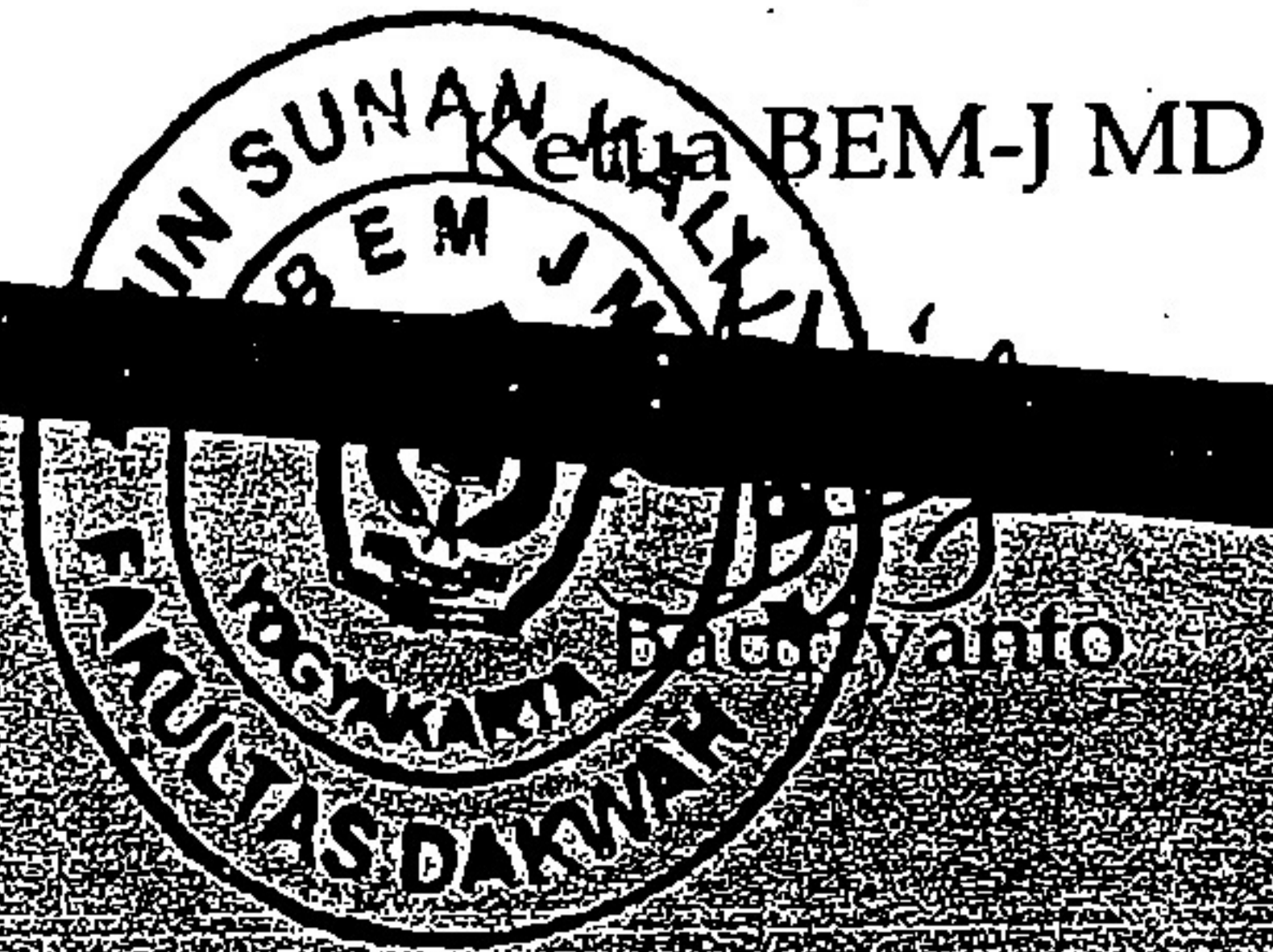
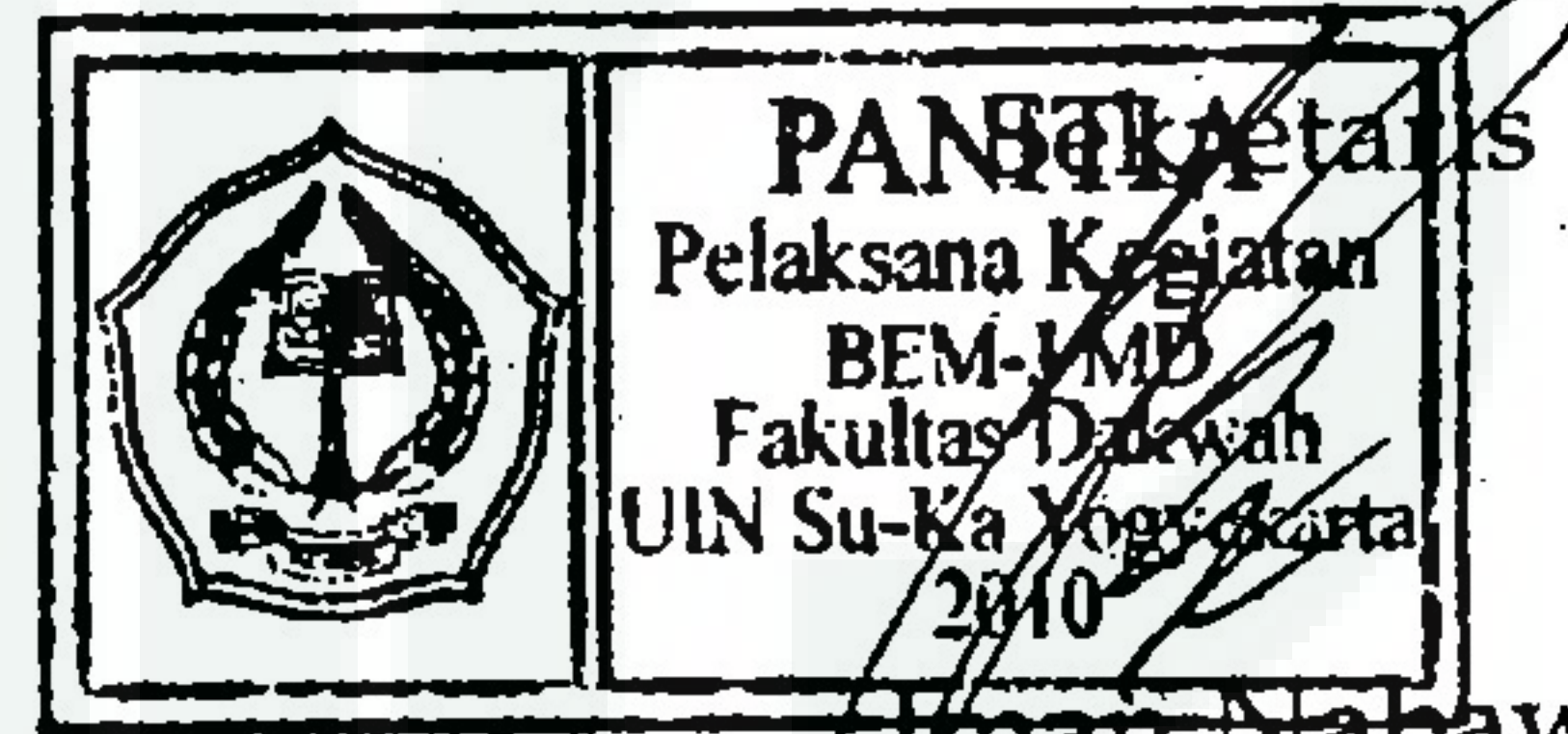
Sebagai :

Peserta

SEMINAR ENTREPRENEURSHIP
Tema : Menanamkan Mental Entrepreneur,
Upaya Mewujudkan Insan Mandiri
2 November 2011
Teatrikal Dakwah UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Ketua Panitia


Bagys N. Fikri Wafa



FOKER MANDALA IKMADA



Sertifikat

Nomor : 014/MB/Workshsop-MIT/VI/2013

**Yayasan
Baiturrahman**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yayasan Baiturrahman menerangkan bahwa :

Nama

BAYU SETIAWAN

Telah mengikuti **WORKSHOP MUADZIN, IMAM SHALAT DAN TAHSIN se-DIY**
Yang diselenggarakan oleh Yayasan Baiturrahman bekerja sama dengan Lembaga Pendidikan Al-Qur'an Masjid Syuhada (LPQMS)
pada Sabtu & Ahad 29 – 30 Juni 2013 di Ruang Utama Masjid Baiturrahman

Dengan Narsumber :

Dr. M. Noor, M. Ag. (Qori Nasional, Imam Masjid Kampus UGM)

Ustadz Tohaudin, Imam Besar Masjid Syuhada Yogyakarta)

Ustadz Ismail Hane, A. Md. (Mudarris AMM, Pengajar LPQMS)

Drs. Iman Sukiman (Qori Yogyakarta, Ahli 10 Macam Irama dan Variasi Adzan)

Semoga ilmu yang didapat bermanfaat dan bisa digunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 30 Juni 2013

Ketua Yayasan Baiturrahman


YAYASAN
BAITURRAHMAN

H. Daryoko, S. Sos.

Ketua Panitia

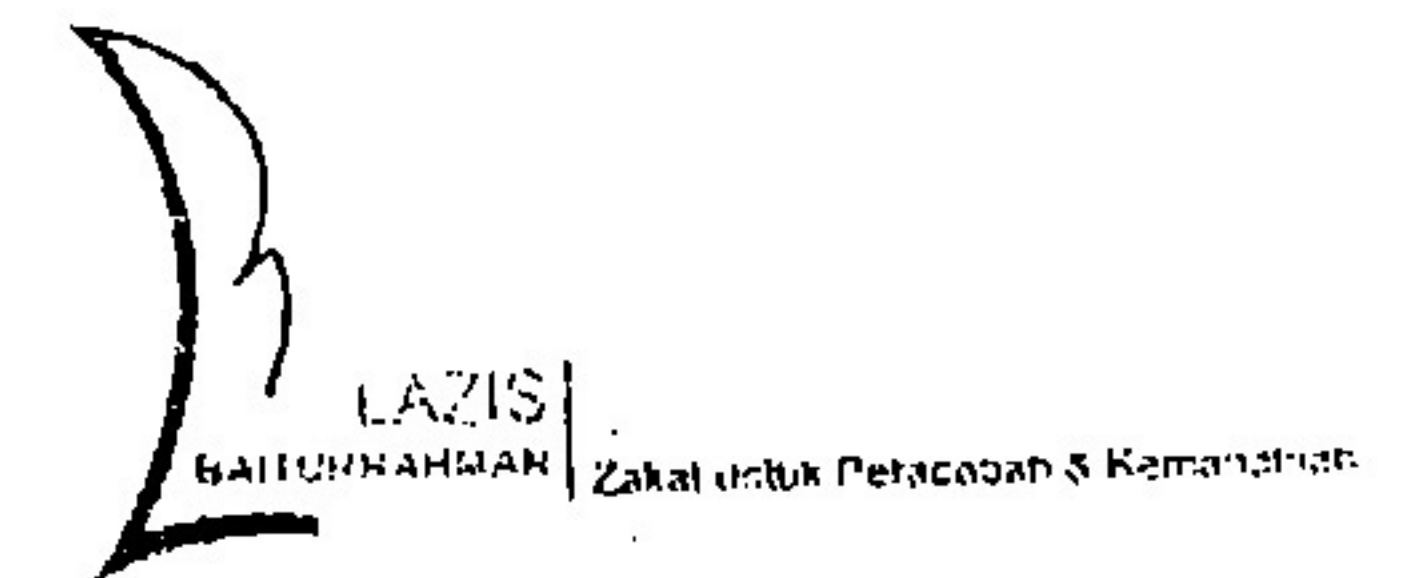


Nurudin, S. E.

Ketua Taklim Masjid Baiturrahman



Ir. Priyono Achmad



Produksi oleh 722