

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI TKIT MUADZ BIN JABAL KOTAGEDE  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Sosial Islam

**Disusun Oleh :**

**SITI CHOTIJAH**

**04240048**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2008**

## ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi maupun lembaga. Manajemen sumber daya manusia juga diartikan sebagai aktifitas-aktifitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat didayagunakan secara aktif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja sebagai faktor SDM memerlukan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang baik. TKIT sebagai lembaga formal pendidikan juga memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten dalam hal ini SDM yang dimaksud meliputi ustadzah dan karyawan. Masih banyaknya lembaga pendidikan yang outputnya lemah dibidang agama Islam menuntut adanya pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Seorang pendidik diharapkan mampu mengajak dan membimbing anak-anak untuk belajar dan memahami pendidikan agama sebagai pondasi dasar pemahaman agama. Hal ini juga salah satu tujuan dari dakwah. Dakwah sebagai suatu proses usaha kerjasama untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya, menyangkut segi-segi atau bidang-bidang yang sangat luas mencakup segenap lapangan kehidupan manusia.

Kegiatan organisasi maupun lembaga yang dilaksanakan menurut fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling* akan menjamin tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan menumbuhkan citra (*image*) profesionalisme di kalangan masyarakat. Pencapaian

tujuan tersebut ditempuh melalui pemanfaatan sumber daya dan sarana serta kerjasama dalam manajemen, karena pada dasarnya manajemen dilakukan oleh, untuk, dan dengan manusia. Faktor manusia dalam manajemen merupakan unsur terpenting sehingga berhasil atau gagalnya suatu manajemen tergantung pada kemampuan untuk mendorong dan menggerakkan SDM yang dimiliki kearah tujuan.

Suatu lembaga juga memerlukan manajemen dalam menjalankan fungsi-fungsi disemua aktifitasnya. Lembaga pendidikan TKIT Muadz Bin Jabal merupakan salah satu lembaga pelayanan jasa dalam hal pendidikan dan pembinaan pada anak usia dini dengan latar belakang agama. Pada saat ini banyak sekali bermunculan di masyarakat lembaga pendidikan berlatar belakang keagamaan dalam berbagai bentuk dan model seperti halnya lembaga pendidikan TKIT Muadz Bin Jabal. Melihat realitas diatas mendorong penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia di TKIT Muadz Bin Jabal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Achmad Muhammad, M.Ag  
Dosen Fakultas Dakwah  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi

Saudari Siti Chotijah

Lamp : -

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Dakwah  
UIN Sunan Kalijaga  
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan bimbingan dan koreksi  
seperlunya terhadap skripsi saudari :

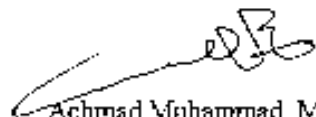
Nama : Siti Chotijah  
NIM : 04240048  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI TKIT MUADZ BIN JABAL KOTA GEDE  
YOGYAKARTA

Maka selaku dosen pembimbing menyatakan bahwa skripsi ini telah  
memenuhi syarat guna mengikuti sidang munaqosah. Harapan kami semoga  
saudari tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya  
dalam sidang munaqosah.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 4 Februari 2008

Pembimbing

  
Achmad Muhammad, M.Ag  
NIP. 150302212

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Chotijah  
NIM : 04240048  
Jurusan : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 4 Februari 2008



Siti Chotijah

NIM: 04240048



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



DEPARTEMEN AGAMA RI  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**FAKULTAS DAKWAH**  
Jl. Marsda Adisucipto, Telpun (0274) 515856 Fax (0274) 552230  
Yogyakarta 55221

### **PENGESAHAN**

Nomor: UIN/02/DD/PP.00.9/ 549 /2008

Judul Skripsi :

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI TKIT MUADZ BIN JABAL KOTAGEDE YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Siti Chotijah**

NIM. 04240048

Telah dimunaqosyahkan pada:


Hari : Senin

Tanggal : 17 Maret 2008


Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

### **SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH**

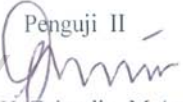
Ketua/Pembimbing

  
**Achmad Muhammad, M.Ag.**  
NIP. 150302212

Penguji I/Sekretaris

  
**Dra Siti Fatimah, M.Pd.**  
NIP. 150267223

Penguji II

  
**Drs. H. Zainudin, M.Ag.**  
NIP. 150291020

Yogyakarta, 01 April 2008

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH  
DEKAN

  
**Drs. Hs. Afif Rifai, MS**  
NIP. 150222293

## MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

*"Allah akan meninggikan orang-orang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi pengetahuan dengan beberapa derajat" (Al-Mujadilah : 11)*

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (5) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (6)

*"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesudah kesulitan ada kemudahan" (Al-Insyirah : 5 – 6)*

*"Ngilmu Iku*

*Kalakone Kanthi Laku*

*Lekasane Lawan Kas*

*Tegese Kas Nyantosani*

*Setya Budaya Pangekese dur Angkara "*

*(Wedhatama)*

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini kupersembahkan untuk:*

*Orang-orang yang senantiasa mencintai dan menyayangiku*

- *Bapak, Ibu dan saudara-saudara saya di Yogyakarta yang tiada henti mendoakanku*
- *Mas Iful, Mbak Lina, Mas Ikin "Thanks for your attention and support"*
- *Keponakan-keponakanku tercinta*
- *Almamaterku*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم  
الحمد لله رب العالمين. أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن  
محمدًا عبده ورسوله. اللهم صل وسلم على سيدنا محمد  
وعلى اله وصحبه أجمعين. أما بعد

Teriring rasa bahagia yang dalam, kami panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya. Sholawat serta salam senantiasa terlimpah kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW beserta segenap keluarga, kerabat dan pengikutnya atas jasanya dalam mengangkat harkat dan martabat manusia dari peradaban yang sangat terbelakang menuju peradaban yang sesuai fitrah manusia.

Alhamdulillah penulis ucapkan atas pertolongan, petunjuk dan kekuatan yang diberikan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adalah tugas yang sulit dan berat penulis menuntaskan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Berbagai kendala tidak begitu saja berlalu tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu tiada kata yang lebih pantas penulis sampaikan selain ucapan terima kasih tak sehingga kepada :

1. Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, selaku pimpinan fakultas.
2. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag, selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah (MD)
4. Dosen-dosen dan seluruh staf karyawan Fakultas Dakwah

5. Ustadzah Indah Wiyanti, S.Ag, selaku Kepala Sekolah TKIT Muadz bin Jabal Kota Gede Yogyakarta.
6. Ustadzah Agung Kusuma Ambarwati, S.Pt dan Ustadzah Nurmina, S.Pd, selaku Wakil Kepala Sekolah dan Ketua Program TKIT Muadz bin Jabal.
7. Seluruh ustadzah dan karyawan TKIT Muadz bin Jabal.
8. Bapak, Ibu yang tulus mendoakanku.
9. Ketujuh saudaraku (Mbak Iin, Mbak Nur, Mbak Iis, Mas Iful, Mbak Ana, Mbak Lina dan Mas Ikin) atas dorongan dan doanya.
10. Teman-temanku seperjuangan MDA dan MDB angkatan 2004, “Don’t kill your time by doing nothing .... friends!”
11. Mbak Nurul dan my best friend (Siti Latifah) terima kasih atas waktu dan perhatiannya.

Akhirnya kepada mereka semua, penulis harus minta maaf dengan sungguh-sungguh karena ternyata hasil akhir penulisan ini tidak sepadan dengan besarnya perhatian, waktu dan bantuan yang mereka berikan.

Hanya kepada Allah, saya mohon ampun dari segala kekhilafan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Amin.

Yogyakarta, 4 Februari 2008

Penulis

(Siti Chotijah)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
NOTA DINAS.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Landasan Teoritik.....	9
A. Kerangka Teori.....	9
1. Tinjauan Umum Manajemen Pengembangan	
Sumber Daya Manusia.....	9
a. Manajemen pengembangan karyawan	
sebagai Sumber Daya Manusia.....	9
b. Perencanaan strategi pengembangan	
Sumber Daya Manusia dalam analisis SWOT.....	17

2. Tinjauan Umum Lembaga Pendidikan	
Pada Anak Usia Dini.....	19
a. Pendidikan Anak Usia Dini.....	19
b. Lembaga Pendidikan Pada Anak Usia Dini.....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	23
G. Metodologi Penelitian.....	24
1. Jenis Penelitian.....	24
2. Penentuan Subyek dan Obyek Penelitian.....	25
3. Metode Pengumpulan Data.....	25
4. Metode Analisis Data.....	27
H. Sistematika Pembahasan .....	27

## BAB II GAMBARAN UMUM SDM TKIT MUADZ BIN JABAL

KOTAGEDE YOGYAKARTA.....	29
A. Sekilas Tentang TKIT Muadz bin Jabal.....	29
1. Letak dan Keadaan Geografis.....	29
2. Sejarah dan Perkembangannya.....	30
3. Misi, Visi dan Tujuan Berdirinya.....	32
4. Sistem Pendidikan Islam Terpadu (IT).....	33
5. Struktur Organisasi.....	36
6. Sarana dan Prasarana .....	38
B. Pengembangan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia	
TKIT Muadz bin Jabal.....	40
1. Keadaan komponen Sumber Daya Manusia	
TKIT Muadz bin Jabal.....	40

2. Wewenang dan tanggungjawab Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz bin Jabal.....	43
3. Program pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.....	52
4. Perencanaan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz bin Jabal .....	56
 <b>BAB III PENERAPAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TKIT MUADZ BIN JABAL KOTAGEDE YOGYAKARTA.....</b>	
A. Manajemen Pengembangan Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia.....	60
1. Pendidikan dan pelatihan.....	60
2. Penilaian prestasi karyawan.....	67
3. Mutasi Karyawan .....	71
4. Promosi Karyawan .....	73
B. Perencanaan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Analisis SWOT.....	76
 <b>BAB IV PENUTUP.....</b>	 92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran-saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI TKIT MUADZ BIN JABAL KOTAGEDE YOGYAKARTA**”. Untuk memperjelas dan menghindari kesalahpahaman terhadap istilah-istilah dalam judul skripsi ini maka perlu penulis tegaskan sebagai berikut :

#### 1. Manajemen

Manajemen menurut arti kata berasal dari bahasa Inggris *Management* yang dikembangkan dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola.<sup>1</sup> Manajemen juga berarti proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun lembaga dengan menggunakan sumber daya.<sup>2</sup> G.R. Terry dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management* mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Manajemen sangat berkaitan dengan perencanaan Sumber Daya Manusia dipandang sebagai suatu proses

---

<sup>1</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 6.

<sup>2</sup> Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, (Yogyakarta: YKPN, 2003), hlm. 6.

manajemen.<sup>3</sup> Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu proses tahapan dalam manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari proses menganalisis kebutuhan organisasi maupun perusahaan dengan langkah kegiatan memilih, menghubungkan fakta dan membuat dengan menggunakan asumsi-asumsi mengenai waktu yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>4</sup>

Manajemen yang dimaksud dalam definisi ini adalah suatu proses mengatur atau mengelola Sumber Daya Manusia dalam hal ini meliputi pimpinan, ustadzah, dan para staff karyawan serta sumber-sumber lain dengan perencanaan secara efektif untuk mencapai suatu tujuan.

## 2. Pengembangan

Pengembangan yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>5</sup> Pengembangan juga dapat diartikan sebagai pembentuk tingkah laku melalui pengalaman.<sup>6</sup>

Pengembangan yang dimaksud dalam judul ini adalah suatu usaha yang dilakukan oleh suatu lembaga/organisasi untuk menyiapkan dan meningkatkan kemampuan intelektual karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan agar lebih baik.

---

<sup>3</sup> Sadili Samsudin, *Op.cit*, hlm. 61.

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 60.

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 69.

<sup>6</sup> Michael Amstrong, *A Hand Book of Human Resource Management*, Alih bahasa: Sofy Akmat, Hartono (Jakarta: PT. Gramedia, 1999), hlm. 208.

### 3. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) mengandung dua pengertian, pertama mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, menyangkut manusia yang mampu melakukan kegiatan ekonomis menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>7</sup>

Sumber Daya Manusia yang dimaksud dalam definisi ini yaitu kualitas usaha kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, guru maupun pimpinan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bentuk pelayanan pendidikan pada anak usia dini.

### 4. TKIT Muadz bin Jabal Kotagede Yogyakarta

TKIT Muadz bin Jabal merupakan salah satu lembaga pendidikan anak usia dini dalam bentuk Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu (TKIT) pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan umum dan keagamaan Islam bagi anak berusia empat tahun sampai enam tahun yang berlokasi di Kotagede Yogyakarta. TKIT ini memberikan pelayanan jasa pendidikan anak usia dini kepada masyarakat yang dikelola oleh Kepala Sekolah (pimpinan) dibantu oleh pengurus dan staff karyawan dibawah Konsorsium Yayasan Mulia Islam Terpadu.

Maka yang dimaksud dengan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz bin Jabal Kotagede Yogyakarta yaitu suatu proses usaha mengatur/mengelola Sumber Daya Manusia melalui

---

<sup>7</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. (Bandung: PT. Rosdakarya), hlm. 4.

peningkatan kegiatan secara teknis, konseptual dan moral karyawan yang dilakukan lembaga pendidikan TKIT Muadz bin Jabal dengan perencanaan untuk meningkatkan serta menyiapkan sumber daya agar lebih baik dengan menggunakan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi maupun lembaga.<sup>8</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia juga diartikan sebagai aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar Sumber Daya Manusia dapat didayagunakan secara aktif dan efisien.

Dewasa ini pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yaitu sumber daya (*Resources*) baik Sumber Daya Alam (*Natural Resources*) maupun Sumber Daya Manusia (*Human Resources*). Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*) secara makro adalah proses tujuan suatu bangsa. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara mikro dapat diartikan sebagai lingkungan suatu unit kerja departemen atau lembaga-lembaga yang lain.<sup>9</sup> Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen akan membuat pencapaian tujuan suatu lembaga/organisasi untuk meningkatkan dan menyiapkan karyawan

---

<sup>8</sup> Sadili Samsudin, *Op.Cit*, hlm. 23.

<sup>9</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cet II (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 2.

lebih optimal.<sup>10</sup> Masih banyaknya lembaga pendidikan yang outputnya lemah di bidang agama Islam menuntut adanya Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.<sup>11</sup> Sehingga pemanfaatan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan serta tujuan suatu lembaga maupun organisasi.

Fenomena yang terjadi pada saat ini banyak sekali berkembang dalam masyarakat suatu lembaga pendidikan pada anak usia dini dengan latar belakang keagamaan. Salah satunya yaitu TKIT Muadz bin Jabal di Kotagede Yogyakarta. TKIT Muadz bin Jabal merupakan salah satu lembaga pendidikan dan pembinaan anak usia dini dalam bentuk taman kanak-kanak dibawah Konsorsium Yayasan Islam Terpadu. Disamping itu berkembangnya lembaga pendidikan didalam masyarakat saling berpacu dengan peralatan-peralatan dan fasilitas-fasilitas baru sebagai penunjang sarana dan prasarana untuk menarik perhatian orang tua dalam pemilihan lembaga pendidikan pada anak usia dini, namun hal tersebut tidak akan mungkin berhasil jika lembaga pendidikan tersebut tidak mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik dan berkompeten, dalam hal ini Sumber Daya Manusia yang dimaksud meliputi guru dan staff karyawan.

TKIT Muadz bin Jabal merupakan salah satu lembaga pendidikan formal dalam hal pendidikan yang juga menerapkan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia kepada guru dan karyawan untuk menghasilkan output yang maksimal. Kerjasama dari seluruh komponen guru

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 5.

<sup>11</sup> Mansur, *Pendidikan Anak Usia Dini dalam Islam*, Cet 1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 142.

dan staff karyawan di lembaga TKIT Muadz bin Jabal diharapkan mampu mengajak dan membimbing anak-anak untuk belajar, bermain dengan pengenalan lingkungan serta membiasakan diri untuk lebih bisa memahami pendidikan agama Islam sebagai dasar pemahaman agama. Hal ini juga menjadi salah satu tujuan dari dakwah. Dakwah sebagai suatu proses usaha kerjasama untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya menyangkut segi-segi atau bidang-bidang sosial, budaya, politik dan pendidikan yang sangat luas mencakup segenap lapangan kehidupan manusia.<sup>12</sup> Usaha lembaga pendidikan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia dengan fungsi manajemen hendaknya diselenggarakan sehingga dapat mengantarkan dan menghasilkan output yaitu anak-anak didik menjadi manusia yang berilmu dan berakhlak mulia. Pemanfaatan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia akan menghasilkan guru dan staff karyawan yang berkompeten sesuai dengan keahliannya. Sebab dakwah juga berarti Ishlah yaitu pembangunan dan perbaikan terhadap kehidupan manusia telah menempatkan manusia sebagai subyek dan sekaligus sebagai obyek.

Sebagai subyek, manusia harus dipersiapkan mental dan fisiknya untuk dapat dan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pembangun. Sedangkan sebagai obyek, manusia secara seutuhnya sendirilah yang akan dibangun dengan demikian lembaga pendidikan berfungsi mengusahakan terciptanya manusia yang berkemampuan baik psychis maupun fisiknya untuk melaksanakan tugas pembangunan.

---

<sup>12</sup> A. Rosyad Shaled, *Manajemen Dakwah Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1977), hlm.39.

Kegiatan suatu lembaga yang dilaksanakan dengan manajemen akan menumbuhkan citra (*image*) profesionalisme di kalangan masyarakat.<sup>13</sup> Sehingga pencapaian tujuan dapat terlaksana dengan baik melalui pengembangan Sumber Daya Manusia, sarana serta sejumlah orang sebagai pelaksana. Faktor manusia dalam manajemen merupakan unsur terpenting sebab berhasil atau gagalnya suatu manajemen tergantung pada kemampuan untuk mendorong dan menggerakkan orang-orang kearah tujuan yang hendak dicapai.

Dalam mencapai tujuan pada suatu lembaga juga diperlukan perencanaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam analisis SWOT yang dimaksudkan untuk penetapan tujuan jangka panjang, pemilihan alternatif tindakan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.<sup>14</sup> Keberhasilan dan eksistensi suatu lembaga juga ditentukan oleh kemampuan seorang pimpinan dalam menganalisis faktor internal dan eksternal yang terjadi baik faktor yang terjadi didalam lembaga maupun diluar lembaga.

Di pihak lain suatu departemen atau lembaga ditengah-tengah masyarakat sudah barang tentu mempunyai misi dan tujuannya masing-masing untuk mencapainya itu direncanakan program-program kerja yang tentunya diperlukan tenaga kerja yang profesional dan berkualitas. Hal ini membuktikan bahwa Sumber Daya Manusia didalam suatu lembaga memerlukan peningkatan dan pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja

---

<sup>13</sup> Zaini Muchtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Al-Amin dan IKFA, 2001), hlm.37.

<sup>14</sup> Mamduh M. Hanafi, *Op.Cit*, hlm. 136.

yang optimal.<sup>15</sup> Dari sini jelas bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi keberlangsungan suatu lembaga.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kemudian mendorong penulis mengetahui dan tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :  
“MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
TKIT MUADZ BIN JABAL KOTAGEDE YOGYAKARTA”

### **C. Rumusan Masalah**

Bagaimana penerapan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perencanaan strategi di TKIT Muadz bin Jabal Kotagede Yogyakarta ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dalam suatu penelitian tidak terlepas dari adanya tujuan penelitian, demikian pula halnya dalam penyusunan skripsi ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

Untuk mengetahui penerapan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi, mutasi, promosi yang kemudian akan dianalisis dalam matrik SWOT sebagai bentuk adanya perencanaan strategi.

---

<sup>15</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit*, hlm. 3.

## **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna serta memberi sumbangan bagi peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama bagi penelitian mengenai Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dan memberikan informasi tambahan kepada jurusan MD dalam usaha meningkatkan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia terutama bagi para dosen dan staff karyawan.

Sedangkan bagi lembaga pendidikan TKIT Muadz bin Jabal hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga yang bersangkutan.

## **F. Landasan Teoritik**

### **1. Kerangka Teori**

#### **1. Tinjauan Umum Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**

##### **a. Manajemen pengembangan karyawan sebagai Sumber Daya Manusia**

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat fundamental pada suatu lembaga guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan para karyawan dalam produktivitas kerja. Manajemen pengembangan karyawan sebagai Sumber Daya Manusia sebagai konsep pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan meliputi empat komponen yaitu

pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi karyawan, mutasi karyawan dan promosi karyawan.<sup>16</sup> Adapun langkah-langkah Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut:

1) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan menurut Inpres No. 15 tahun 1974 adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun di luar dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.<sup>17</sup> Sedangkan pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau lembaga.<sup>18</sup>

Sedangkan Andrew F. Sikula mendefinisikan Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

*Development, in reference to staffing and personal matters, is along term educational utilizing a systematic and organizes procedure by which managerial personnel learn conseptual and theoretical knowledge of general purposes (steinmetz). Training is short term educational proces utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose.*

---

<sup>16</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 73.

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 68.

<sup>18</sup> Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 5

(Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis. Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).<sup>19</sup>

Dalam pendidikan dan pelatihan dibutuhkan beberapa pendekatan, diantaranya yaitu :

a) Pendekatan internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari suatu lembaga. Pendekatan ini meliputi :

(1) *One on one training* yaitu pelatihan dilaksanakan dengan menempatkan karyawan yang kurang terampil dibawah bimbingan karyawan yang lebih terampil dan berpengalaman.

(2) *Computer based training* yaitu pendekatan internal dengan memberikan pengetahuan umum kepada karyawan.

(3) *Formal group* yaitu pelatihan umum, metode ini meliputi kuliah, demonstrasi, penggunaan multimedia, sesi tanya jawab, permainan peran (*role play*) dan simulasi.

---

<sup>19</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 69-70.

(4) *Media-based instruction* yaitu pelatihan karyawan yang dilakukan dengan bantuan satu set audio tapes, video dan buku kerja.

b) Pendekatan eksternal yaitu pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan pelatihan jangka pendek dalam jam kerja seperti kursus-kursus.

c) Pendekatan kemitraan yaitu pelatihan karyawan dengan cara menjalin kemitraan dengan lembaga lain.

Adapun berdasarkan sumbernya metode pelatihan dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a) *In-house* atau *on-site training*, berupa :

- 1) On the job training
- 2) Seminar atau lokakarya
- 3) Instruksi lewat media video, tape, dan satelit
- 4) Instruksi yang berbasis komputer.

b) *External* atau *outside training*, berupa :

(1) Kursus

(2) Seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.<sup>20</sup>

## 2) Penilaian Prestasi Karyawan

Setelah diadakan pendidikan dan pelatihan tahap selanjutnya dari aktivitas pengembangan Sumber Daya Manusia

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 111

yaitu penilaian prestasi karyawan. Cooper mengungkapkan prestasi kerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga.<sup>21</sup>

Menurut Dale Yoder seorang ahli manajemen menyatakan tentang penilaian prestasi karyawan adalah :

*Personal appraisals refers to the formal procedures used in working organizations to evaluate the personalities and contributions and potentials of group members and personal appraisal or ratings are widely used to identify those who should be promoted.*

(Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan kepentingan bagi pegawai dan penilaian karyawan secara luas digunakan untuk mengidentifikasi mereka yang akan dipromosikan)<sup>22</sup>

Sedangkan Andrew F. Sikula mendefinisikan penilaian prestasi karyawan sebagai berikut :

*Employee appraising is the systematic evaluation of worker's job performance and potential for development.*

(Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan).<sup>23</sup>

Dapat diketahui bahwa dari pendapat masing-masing ahli manajemen pada intinya penilaian prestasi karyawan merupakan kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu lembaga/organisasi untuk mengevaluasi perilaku

---

<sup>21</sup> Sadili Samsudin, *Op.Cit*, hlm. 159.

<sup>22</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 88 – 90.

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 87.

prestasi kerja karyawan yang digunakan sebagai pengembangan kualitas SDM agar dapat bekerja sesuai dengan yang ditanggungkanjawabkan.

Dalam melakukan penilaian prestasi karyawan, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu :

- a) Pengamatan, yang merupakan proses menilai perilaku pegawai/karyawan yang ditentukan oleh sistem pekerjaan
- b) Ukuran penilaian prestasi karyawan
- c) Pengembangan, yang bertujuan memotivasi pegawai dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya<sup>24</sup>

Adapun tujuan dari penilaian prestasi karyawan yaitu :

- a) Administratif yaitu memberi arah penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
- b) Anformatif, yaitu memberikan data tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c) Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staff untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 163.

- d) Meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja dan bagi lembaga untuk mengambil keputusan dalam mendefinisikan program kerja.<sup>25</sup>

### 3) Mutasi Karyawan

Mutasi dapat diartikan sebagai kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja sehingga dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal. Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan (transfer) dan job rotation karyawan.<sup>26</sup>

Untuk mengadakan mutasi karyawan seorang pimpinan harus mempunyai dasar/alasan mutasi. Adapun dasar melakukan mutasi ada tiga (3) yaitu :

#### a) *Merit System*

Yaitu mutasi yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objectif dan hasil prestasi kerja.

#### b) *Seniority System*

Yaitu mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan.

---

<sup>25</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. IX, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hlm. 224.

<sup>26</sup> Malayu Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 102.

c) *Spoil System*

Yaitu mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan.

Ruang lingkup mutasi

a) Mutasi horizontal (*job rotation atau transfer*)

Yaitu perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada ranking yang sama didalam suatu lembaga. Mutasi ini dibedakan menjadi dua (2) antara lain :

a) Mutasi tempat (*tour of place*)

Adalah perubahan tempat kerja tetapi tanpa perubahan jabatan/posisi/golongannya.

b) Mutasi jabatan (*tour of duty*)

Adalah perubahan posisi jabatan atau penempatan pada posisi semula

b) Mutasi vertikal

Yaitu perubahan jabatan/posisi pekerjaan sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah.

4) Promosi karyawan

Promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi sehingga wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.<sup>27</sup> Dalam mempromosikan karyawan seorang pimpinan mempunyai pedoman yang dijadikan dasar untuk melakukan promosi yaitu :

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm 109.

- a) Pengalaman (*senioritas*)
- b) Kecakapan (*ability*)
- c) Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahwa menjadi sesuatu yang selalu dinanti-nantikan. Adapun jenis-jenis promosi antara lain :

- a) Promosi sementara (*temporary promotion*)

Yaitu karyawan dinaikkan jabatan untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

- b) Promosi tetap (*permanent promotion*)

Yaitu seorang karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi karena telah memenuhi syarat dipromosikan.

- c) Promosi kering (*dry promotion*)

Yaitu kenaikan jabatan karyawan disertai peningkatan wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.<sup>28</sup>

- b. Perencanaan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Analisis SWOT

Perencanaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam analisis SWOT adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh lembaga/organisasi dalam melakukan pemilihan alternatif tindakan dan alokasi sumber daya dengan menggunakan analisis lingkungan

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 113-114.

eksternal dan internal.<sup>29</sup> Dalam pembuatan perencanaan strategi dibutuhkan teknik analisis pembuatan strategi. Adapun teknik analisa pembuatan strategi ada lima (5) yaitu :

- 1) Teknik Analisa Kesenjangan
- 2) Matrik Strategi Umum
- 3) Matrik Group Konsultan Boston (BCG Matrik)
- 4) Matrik SWOT
- 5) Analisa Daur Kehidupan Produk <sup>30</sup>

Analisis SWOT merupakan analisis kondisi internal meliputi penilaian faktor kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weakness*) maupun analisis kondisi eksternal mencakup identifikasi faktor peluang (*opportunity*) dengan faktor tantangan (*threats*) pada suatu lembaga yang selanjutnya akan dipergunakan sebagai dasar untuk merancang strategi dan program kerja. Didalam pembuatan strategi menggunakan matrik SWOT dapat menghasilkan empat (4) set kemungkinan alternatif strategi yaitu :

- 1) Strategi SO (*strenghts opportunities*/kekuatan dan peluang)

Strategi ini merupakan strategi yang dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang selebar-lebarnya.

- 2) Strategi WO (*weaknesses opportunities*/kelemahan dan peluang)

Strategi ini ditetapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

---

<sup>29</sup> Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 47

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 101.

3) Strategi ST (*strengths threats*/kekuatan dan ancaman)

Strategi ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

4) Strategi WT (*weaknesses threats*/kelemahan dan ancaman)

Strategi ini didasarkan pada usaha yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada untuk menghindari ancaman.<sup>31</sup>

Pada suatu lembaga, organisasi maupun perusahaan seringkali digunakan analisis SWOT untuk menentukan tujuan dan strategi yang akan dimanfaatkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki dan menjaga eksistensi dari suatu lembaga agar dapat eksis dan bermanfaat bagi masyarakat. Oleh karena itu dalam hal ini penulis menggunakan analisis SWOT untuk melihat sejauhmana manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia yang diterapkan di TKIT Muadz bin Jabal.

2. Tinjauan Umum Lembaga Pendidikan Pada Anak Usia Dini

a. Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan Anak Usia Dini menurut Bambang Hartoyo didefinisikan menjadi tiga (3) yaitu :

---

<sup>31</sup> Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedakan Bisnis*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm. 65.

- Pemberian upaya untuk menstimulasi, membimbing, mengasuh dan dalam kegiatan pembelajaran yang akan menghasilkan kemampuan dan ketrampilan pada anak.
- Penyelenggaraan yang menitikberatkan pada peletakan dasar kearah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, cipta, emosi, dan spiritual), sikap perilaku serta agama (sosio-emosional), bahasa serta komunikasi
- Tahap-tahapan perkembangan yang dilalui anak usia dini.<sup>32</sup>

Berdasarkan kurikulum dalam pertumbuhannya dan perkembangan anak usia dini terbagi menjadi tiga tahapan yaitu :

1. Masa bayi lahir sampai 12 bulan
2. Masa toddler (batita) usia 1 – 3 tahun
3. Masa prasekolah usia 3 – 6 tahun

Adapun berbagai bentuk kurikulum pendidikan pada anak usia dini yang dikembangkan oleh para ahli pendidikan yakni :

- 1) Kurikulum terpisah-pisah

Adanya mata pelajaran mempunyai kurikulum tersendiri dan satu dengan lainnya tidak ada kaitannya, karena masing-masing mata pelajaran mempunyai organisasi yang terintegrasi.

---

<sup>32</sup> Bambang Hartoyo, *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Materi Tutor dan Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini, (Jawa Tengah : BPPLSP, 2004), hlm. 5.

## 2) Kurikulum saling berkaitan

Antara masing-masing mata pelajaran ada keterkaitan, antara dua mata pelajaran masih ada kaitannya. Dengan demikian anak mendapat kesempatan untuk melihat keterkaitan antara mata pelajaran, sehingga anak masih dapat belajar mengintegrasikan.

## 3) Kurikulum terintegrasi

Artinya dalam kurikulum ini antara satu mata pelajaran lain saling berkaitan. Adapun pokok-pokok pendidikan yang harus diberikan kepada anak (kurikulumnya) tiada lain meliputi pendidikan akidah, pendidikan ibadah, dan pendidikan akhlak.<sup>33</sup> Dengan demikian seluruh mata pelajaran merupakan satu kesatuan yang utuh dan bulat.

### b. Lembaga Pendidikan Pada Anak Usia Dini

Lembaga pendidikan anak usia dini sering juga disebut dengan istilah *Nursey School* atau *Preschool* (prasekolah).<sup>34</sup>

Adapun berbagai bentuk lembaga pendidikan pada anak usia dini yaitu :

#### 1) Taman Kanak-Kanak (TK)

Yaitu salah satu bentuk satuan pendidikan pada anak usia dini pada jalur pendidikan formal bagi anak usia empat sampai enam tahun.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> M. Nipon Abdul Halim, *Anak Shaleh Dambaan Keluarga*, (Yogyakarta : Mitra Pustaka, 2001), hlm. 92.

<sup>34</sup> Mansur, *Op.Cit*, hlm. 110.

<sup>35</sup> Depdiknas, *Standar Kompetensi Taman Kanak-Kanak dan Raudhatul Athfal*, (Jakarta : Depdiknas, 2004), hlm. 5.

## 2) Kelompok Bermain

Yaitu suatu tempat yang didirikan untuk dijadikan sebagai suatu wahana pendidikan pada anak usia dini yang lebih menonjol ciri khas pendidikan dengan metode permainan untuk melatih anak agar dapat berinteraksi dengan orang lain, terutama dengan teman sebayanya.

## 3) Tempat Penitipan Anak (TPA)

Yaitu lembaga sosial yang memberikan pelayanan kepada anak bayi dibawah usia lima tahun (batita).<sup>36</sup>

## 4) Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)

Yaitu lembaga pendidikan untuk baca dan menulis al-Qur'an di kalangan anak-anak.

## 5) Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu (TKIT)

Yaitu taman kanak-kanak yang memadukan TK umum dengan model pesantren anak, dengan harapan dapat menanamkan dasar-dasar untuk mengembangkan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik pada anak didik.<sup>37</sup>

Dalam lembaga pendidikan anak usia dini, taman kanak-kanak terdapat di jalur pendidikan sekolah, sedangkan kelompok bermain dan penitipan anak terdapat di jalur pendidikan luar sekolah.

---

<sup>36</sup> Soemiarti, *Pendidikan Anak Prasekolah*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), hlm. 43.

<sup>37</sup> *Dokumen Arsip TKIT Muadz bin Jabal*, 2007

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dijumpai penulis di Fakultas Dakwah yang membahas mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya yaitu:

Junaidi Siregar (2006) melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Baitul Ma’al Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta”, dalam penelitiannya saudara Junaidi Siregar membahas tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia Baitul Ma’al Wat Tamwil dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi penarikan pegawai, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan SDM, integrasi, pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>38</sup>

Hendra Istanto (2006) melakukan penelitian yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Panti Asuhan Dhuafa Diponegoro”, dalam skripsi ini saudara Hendra Istanto membahas mengenai program pengembangan sumber daya melalui pendidikan yang dikelompokkan menjadi 2 fungsi yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal dengan obyek penelitian anak asuh/anak yatim serta fakir miskin yang tinggal di Panti Asuhan Diponegoro.<sup>39</sup>

Ida Royani (2005) melakukan penelitian yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syariah Cabang

---

<sup>38</sup> Junaidi Siregar, “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Ma’al wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta. *Skripsi tidak dipublikasikan* (Yogyakarta : MD/UIN Sunan Kalijaga, 2006)

<sup>39</sup> Hendra Istanto, “Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Panti Asuhan Dhuafa Diponegoro, *“Skripsi tidak dipublikasikan”* (Yogyakarta : PMI/ UIN Sunan Kalijaga, 2006)

Yogyakarta”, dalam penelitiannya saudari Ida Royani membahas mengenai Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan kepada karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta.<sup>40</sup>

Sedangkan penelitian yang penulis lakukan berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz bin Jabal Kotagede Yogyakarta” dengan membahas aktivitas-aktivitas pengembangan karyawan sebagai Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi karyawan, mutasi dan promosi karyawan di TKIT Muadz bin Jabal Kotagede Yogyakarta.

## **G. Metodologi Penelitian**

Metode penelitian merupakan prosedur dan cara melakukan verifikasi data yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian agar masalah yang ada dapat dicari solusi sesuai dengan cara atau prosedur penelitian.

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dengan data yang diperoleh langsung melalui observasi di Lembaga TKIT Muadz bin Jabal Kotagede Yogyakarta.

---

<sup>40</sup> Ida Royani, “Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syariah Cabang Yogyakarta, “*Skripsi tidak dipublikasikan*” (Yogyakarta : PMI/ UIN Sunan Kalijaga, 2005)

## 2. Penentuan Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber utama data penelitian yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti.<sup>41</sup> Adapun subyek penelitian ini adalah Kepala Sekolah TKIT Muadz bin Jabal yaitu Ustadzah Indah, S.Ag, Wakil Kepala Sekolah Ustadzah Agung Kusuma Ambarwati, S.Pt dan Ketua Program TK Ustadzah Nurmina, S.Pd. Obyek penelitian ini yaitu Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan sumber data penelitian ini yaitu Lembaga TKIT Muadz bin Jabal Kotagede Yogyakarta.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu cara-cara untuk mengumpulkan dan menganalisis data penelitian.<sup>42</sup> Dalam penelitian ini untuk membantu dan mendukung pengumpulan data maka penulis menggunakan beberapa metode diantaranya sebagai berikut:

### a. Metode Observasi *partisipatory*

Menurut Dudung Abdurrahman, metode observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati gejala-gejala yang akan diteliti dan kemudian dilakukan pencatatan yang sistematis. Dalam observasi ini penulis terlibat langsung dalam kegiatan-kegiatan penelitian.

---

<sup>41</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1997), hlm. 34.

<sup>42</sup> Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metodologi Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah*, (Yogyakarta : IKFA Pers, 1998) hlm. 53.

Penulis menggunakan metode ini untuk mengetahui manajemen pengembangan SDM dan perencanaan strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh TKIT Muadz bin Jabal Kotagede Yogyakarta.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.<sup>43</sup> Sedangkan menurut Anas Sudijono, metode wawancara adalah mengumpulkan data yang berupa pertanyaan lisan dan pertanyaan yang diajukan untuk wawancara telah disiapkan secara tuntas lengkap dengan instrumennya.<sup>44</sup> Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *interview* bebas terpimpin yaitu pada *interview* pertanyaan kepada informan sudah dipersiapkan tetapi cara penyampaianya dilangsungkan secara bebas dan terikat oleh pedoman wawancara.

Metode ini dilakukan penulis untuk melengkapi data-data yang diperlukan dalam penelitian dan pertanyaan-pertanyaan akan diajukan kepada Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Ketua Program Kurikulum TK IT Muadz bin Jabal

---

<sup>43</sup> Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metodologi Penelitian Survei Edisi Revisi*, (Jakarta : LP3ES, 1989), hlm. 192.

<sup>44</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1989), hlm. 27.

#### c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data menggunakan dokumen sebagai sumber data berupa buku-buku, dokumen-dokumen, surat kabar yang ada kaitannya dengan masalah yang hendak diteliti dengan cara melihat dan mengamati langsung.<sup>45</sup>

Metode ini dilakukan oleh penulis untuk memperoleh data tentang gambaran umum TKIT Muadz bin Jabal dan melengkapi data-data penelitian yang akan diteliti.

#### 4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif analitik yaitu metode yang digunakan didalam suatu penelitian dengan cara mengumpulkan, menguraikan dan menjelaskan data yang diperoleh dalam penelitian kemudian dianalisis sehingga berdasarkan data itu dapat ditarik pengertian-pengertian serta kesimpulan.

### H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman yang sistematis dan konsisten dari keseluruhan isi, maka perlu disusun sedemikian rupa sistematika pembahasannya sehingga dapat menentukan suatu totalitas yang utuh dalam pembahasan skripsi. Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut :

---

<sup>45</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2001), hlm. 95.

BAB I Pendahuluan, bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Berisi tentang gambaran umum TKIT Muadz bin Jabal yang terdiri: sekilas tentang TKIT Muadz bin Jabal meliputi letak dan keadaan geografis, sejarah perkembangan berdirinya, misi, visi dan tujuan berdirinya, sistem pendidikan Islam Terpadu, dan struktur organisasi. Pengembangan SDM TKIT Muadz bin Jabal meliputi keadaan komponen SDM TKIT Muadz bin Jabal, tugas dan wewenang komponen SDM TKIT Muadz bin Jabal, dan program pembinaan dan pengembangan SDM TKIT Muadz bin Jabal.

BAB III Pembahasan, bab ini berisi tentang analisis manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia yang diterapkan di TKIT Muadz bin Jabal meliputi pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi karyawan, mutasi dan promosi karyawan. Serta analisis tentang perencanaan strategi pengembangan SDM dalam analisis SWOT di lembaga TKIT Muadz bin Jabal.

BAB IV Penutup, bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran serta pada lembaran setelah Bab IV dicantumkan daftar pustaka.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari seluruh pemaparan, pembahasan terhadap pokok permasalahan yang diajukan dalam skripsi dengan berdasarkan pada data hasil penelitian beserta proses penganalisaan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. TKIT Muadz bin Jabal dalam menerapkan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia bagi karyawannya berlangsung efektif, hal ini dibuktikan dengan semangat yang tinggi, loyalitas kerja dan tanggung jawab dari seluruh ustadzah melalui pemanfaatan manajemen pengembangan karyawan sebagai sumber Daya Manusia melalui berbagai tahapan dari pendidikan/pelatihan, penilaian prestasi karyawan, mutasi dan promosi karyawan. Sehingga TKIT Muadz bin Jabal mempunyai karyawan yang profesional dan berkualitas dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia TKIT Muadz bin Jabal melalui pendidikan/pelatihan dilakukan dalam bentuk seminar, lokakarya, magang dan studi banding yang diadakan oleh Konsorsium Yayasan Mulia dan melalui kerjasama dengan instansi lain.
3. Upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM TKIT Muadz bin Jabal melalui penilaian prestasi karyawan, mutasi dan promosi dilakukan oleh Kepala Sekolah TKIT Muadz bin Jabal yang kemudian direkomendasikan kepada pimpinan Konsorsium Yayasan Mulia.

4. Pemberian mutasi karyawan TKIT Muadz bin Jabal dilakukan dengan dasar *spoil system*.
5. Penerapan perencanaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz bin Jabal dilakukan melalui analisis SWOT yang kemudian dijelaskan dalam matrik SWOT untuk memunculkan strategi-stretegi yang dapat digunakan untuk menganalisa lingkungan internal dan eksternal di masa mendatang.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di TKIT Muadz bin Jabal, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada TKIT Muadz bin Jabal, agar lebih meningkatkan manajemen pengembangan SDM yang ada sehingga dapat mempunyai tenaga kerja dan pengajar yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Perlunya diberikan penambahan waktu khususnya untuk ustadzah guna membuat program belajar untuk keesokan harinya mengingat keunggulan TKIT Muadz bin Jabal dalam sistem pembelajaran *full day* sehingga ustadzah bisa mempunyai sedikit waktu luang untuk menyusun program belajar.
3. Kepada pihak Konsorsium Yayasan Mulia hendaknya lebih banyak memberikan fasilitas dalam hal pengembangan SDM di TKIT Muadz bin

Jabal sebagai lembaga pendidikan dibawah naungannya yayasan agar seluruh ustadzah maupun karyawan memiliki pengetahuan yang luas dan kinerja yang dihasilkan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

4. Ustadzah TKIT Muadz bin Jabal sebaiknya diperbanyak dari lulusan PGSIT sesuai dengan keahliannya sebagai tenaga pengajar.
5. Penyebaran informasi mengenai TKIT Muadz bin Jabal hendaknya juga dilakukan lewat internet sehingga masyarakat dapat lebih mudah mengakses informasi tentang TKIT Muadz bin Jabal dan tidak hanya mengandalkan kepercayaan dari wali santri.
6. Sedangkan yang berkaitan dengan penelitian, penulis menyarankan agar diadakan penelitian yang luas lagi mengenai manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia bukan hanya pada lembaga pendidikan Islam tetapi juga pada lembaga-lembaga dakwah yang lain, untuk mengetahui kualitas dan kuantitas SDM yang dihasilkan.

Rasa syukur yang tiada terkira menghiasi lubuk hati terdalam yang senantiasa penulis haturkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan, kesabaran, kekuatan dan segalanya kepada penulis sehingga dapat terselesaikan skripsi ini. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis memohon ampunan, kekuatan, rahmat dan hidayah-Nya. Semoga hasil penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi agama, nusa bangsa, penulis serta bagi pembaca. Amin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996)
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1989)
- A. Rosyad Shaled, *Management Dakwah Islam*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1977)
- Bambang Hartoyo, *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*, Materi Tutor dan Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini, (Jawa Tengah : BPPLSP, 2004)
- Depdiknas, *Standar Kompetensi Taman Kanak-Kanak dan Raudhatul Athfal*, (Jakarta : Depdiknas, 2004)
- Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metodologi Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah*, (Yogyakarta : IKFA Pers, 1998)
- Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedakan Bisnis*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2000)
- Hendra Istanto, Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Panti Asuhan Dhuafa Diponegoro, *Skripsi tidak dipublikasikan*, (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2006)
- Indriyo Gito Sudarmo, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta : BPFE, 2000)
- Ida Royani, Pengembangan Sumber Daya Manusia BRI Syariah Cabang Yogyakarta, *Skripsi tidak dipublikasikan*, (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2005)
- Junaidi Siregar, Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Ma'al Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo kota Yogyakarta, *Skripsi tidak dipublikasikan*, (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2006)
- Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007)
- Mansur, *Pendidikan Anak Usia Dini dalam Islam*, Cetakan I (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005)
- M. Nippon Abdul Hakim, *Anak Sholeh Dambaan Keluarg*, (Yogyakarta : Mitra Pustaka, 2001)
- Mamduh M. Hanafi, *Manajemen* (Yogyakarta : YKPN, 2003)

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metodologi Penelitian Survey*, Edisi Revisi (Jakarta : LP3ES, 1989)

Michael Armstrong, *A Hand Book of Human Resource Management*, Alih Bahasa Sofy Akmat, Hartono (Jakarta : PT. Gramedia, 1999)

Robert I, Mathis, John H. Jackson, *Management Sumber Daya Manusia*, Edisi II, (Jakarta : Salemba Empat, 2002)

Sadili, *Management Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006)

Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1997)

Soemiarti, *Pendidikan Anak Prasekolah*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000)

Soekidjo Notoatmojdo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet II (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998)

Sondang P. Siagian , *Managemen Sumber Daya Manusia*, Cet II (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998)

-----, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Cet IX (Jakarta : Bumi Aksara, 2001)

Sonny Sumarsono, *Ekonomi Managemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Bandung : PT. Rosdakarya)

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2001)

Zaini Muchtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Al-Amin dan IKFA, 2001)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA