

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA USTADZ-
USTADZAH DI PRIMA CENDEKIA YOGYAKARTA**

(Studi Pada Periode 2007)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana**



Disusun Oleh :

**NURYASIN M. NGALIM
NIM. 04240013**

PEMBIMBING

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

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2008**

Dra. Siti Fatimah, M.Pd
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga

Nota Dinas

Hal : Skripsi
Saudara Nuryasin M. Ngalim

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengoreksi, membimbing, dan mengadakan perubahan seperlunya, maka saya selaku dosen pembimbing skripsi dari Saudara:

Nama : Nuryasin M. Ngalim
NIM : 04240013
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Ustadz-ustadzah Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Keluarga dan Instansi "Prima Cendekia" Silaturahmi Pecinta Anak-anak Yogyakarta (Studi Kasus Terhadap Ustadz-ustadzah Periode 2007)

Berpendapat bahwa skripsi yang dengan judul tersebut di atas dapat diajukan pada sidang Munaqosah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam.

Demikian nota dinas ini dibuat sehingga dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 06 Maret 2008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pembimbing

Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 150267223

PENGESAHAN

Setelah membaca, mengoreksi, membimbing dan diadakan perbaikan skripsi mahasiswa dibawah ini :

Nama : Nuryasin M. Ngalim
NIM : 04240013
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Ustadz-ustadzah Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Keluarga dan Instansi "Prima Cendekia" Silaturrahim Pecinta Anak-anak Yogyakarta (Studi Kasus Terhadap Ustadz-ustadzah Periode 2007)

Saya selaku Pembimbing berpendapat bahwa skripsi mahasiswa tersebut diatas telah dapat didaftar untuk ujian munaqosyah.

Yogyakarta, 13 Maret 2008

Mengetahui

Ketua Jurusan


Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 150267223

Pembimbing


Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 150267223

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 55281

PENGESAHAN

Nomor : UIN/02/DD/PP.00.9/ 705/2008

Judul Skripsi:

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA USTADZ-USTADZAH
DI PRIMA CENDEKIA YOGYAKARTA
(Studi Pada Periode tahun 2007)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nurvasin M. Ngelim
NIM. 04240013

Telah dimunaqosyahkan pada:

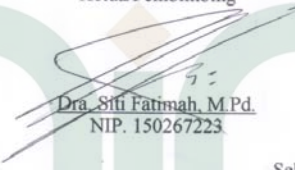
Hari : Kamis

Tanggal : 03 April 2008


Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH


Ketua/Pembimbing


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

Penguji I


Drs. H. Zainudin, M.Ag.
NIP. 150267221

Sekretaris/Penguji II


Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.
NIP. 150286794

Yogyakarta, 23 Mei 2008

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
Dekan


Drs. M. Afif Rifai, MS
NIP. 150222293

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA USTADZ-USTADZAH
DI PRIMA CENDEKIA YOGYAKARTA**
(Studi Pada Periode tahun 2007)

Adalah hasil karya saya

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat sebagian tulisan yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang seolah-olah sebagai tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak disengaja, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 15 Mei 2008

Yang memberikan pernyataan



[Signature]
Masin M. Ngalm

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Ngalim, Nuryasin, Muhammad. 2008. Penerapan *Manajemen Sumber Daya Ustadz-ustadzah Di Prima Cendekia Yogyakarta (Studi Pada Periode 2007)*. Skripsi, Manajemen Dakwah, Dakwah, UIN Sunan Kalijaga. Dra. Siti Fatimah, M. Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah manajemen sumber daya ustadz-ustadzah yang diterapkan oleh Divisi Prima Cendekia Silaturrahim Pecinta Anak-anak (SPA) Yogyakarta.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan teknik observasi berstruktur yaitu penulis sebelum observasi terlebih dahulu menentukan tujuan yang hendak diteliti. Dalam pengumpulan data ini dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung dan sistematis ke lokasi penelitian di Prima Cendekia SPA Yogyakarta. Selain observasi berstruktur penulis juga mengadakan penelitian dengan wawancara berstruktur dan metode dokumentasi. Wawancara ini adalah pewawancara secara bebas dapat menanyakan pokok permasalahan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang diwawancarai, tetapi berpegang pada daftar wawancara.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diketahui bahwa pelaksanaan proses perencanaan sumber daya ustadz-ustadzah disesuaikan dengan kebutuhan tenaga ustadz-ustadzah, pelatihan dan pengembangan sumber daya ustadz-ustadzah dilaksanakan oleh bidang personalia, pemeliharaan hubungan antara pengurus dengan ustadz-ustadzah terjalin dengan baik.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah manajemen sumber daya ustadz-ustadzah yang dilaksanakan oleh divisi Prima Cendekia SPA Yogyakarta sudah tertata dengan baik.

MOTTO

“.....Bila telah mati seorang manusia maka terputuslah amalnya kecuali dari tiga perkara yaitu shodaqoh jariyah, ilmu yang bermanfaat atau anak sholeh yang mendoakannya.....”

(HR. Muslim)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Dengan Penuh Rasa Syukur Pada Ilahi Rabbi

Penguasa Alam Jagat Raya

Dan Tulus Hati

Penulis Persembahkan Karya Kepada

Almamater Tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله رب العالمين, اشهد ان لا اله الا الله واشهد ان محمدا رسول الله, اللهم صل على محمد
وعلى اله وصحبه اجمعين.

Segala puja dan puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah Swt Yang Maha Kuasa, yang melimpahkan ribuan rahmat dan nikmat berupa petunjuk lahir batin sehingga proses skripsi ini dapat tersusun. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Saw. yang telah membawa risalah kebenaran bagi manusia sehingga dapat menikmati kehidupan dengan cahaya iman dan Islam, dan para sahabat dan keluarga serta pengikutnya.

Penyusunan skripsi ini adalah salah satu tugas guna memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya ustadz-ustadzah di divisi Prima Cendekia SPA Yogyakarta, di samping menambah khasanah kajian tentang manajemen sumber daya manusia.

Penulis menyadari, terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu tidak berlebihan kiranya apabila dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Drs. Afif Rifai, MS, selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah sekaligus Pembimbing Skripsi ini.

3. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak dan Ibu Dosen di Jurusan Manajemen Dakwah, sebagai “pahlawan tanpa tanda jasa “dengan penuh keikhlasan telah membagi ilmu kepada penyusun.
5. Bapak dan Ibu staf Tata Usaha Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Ayahanda Ahmad Baliyan (Alm) dan Ibunda Muzaro’ah tercinta yang telah memberikan kasih sayang penuh terhadap Nuryasin, tiada balas bagimu kecuali pengabdianku yang kurang berarti.
7. H. Abdul Rauf dan Hj. Nurhasanah, ayah dan ibu mertua penulis, terima kasih atas motivasi dan do’anya moga Allah Swt membalasnya.
8. Kakak-kakak tercinta, Mas Khabi dan Mba’ Yun, Mas Rofiq dan Mba’ Ida, Mas Nawi dan Mba’ Rohmah, terima kasih atas dorongan, perhatian dan bantuannya selama ini.
9. Nurhayati Sholihah istri penulis, seseorang yang dengan penuh kesabaran dan kelapangan diri selalu setia menemani dan membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ust. Satori Abdul Rauf, KH. A. Malik Madaniy, MA, Bpk. Muhajir, Bpk. Ahmad Damiri (Alm), KH. Mustofa (Alm), yang telah berjasa besar mendidik penulis untuk lebih baik dalam mengarungi bahtera kehidupan ini sesuai syariat yang ditetapkan Allah Swt.

11. Kakak dan Adik Ipar, Ang Sam dan Mba' Eni, Ang Oyi dan Mba' Ihah, Yuyu Mas dan Mas Sugeng, Yuyu Zah dan Mas Nuh, Yuyu Sri dan Mas Eko, Iis dan Zaenal, serta Mamet Ayon (ayo podho semangat! Mari Fastabiqul Khoirot!), terima kasih atas motivasi dan do'anya.
12. Drs. Eddy Purnomo, Bpk. Wahyudi, serta seluruh jajaran Ta'mir Masjid Al-Mukhlisin, serta tak lupa rekan-rekan seperjuangan pelaksana harian Ta'mir Masjid Al-Mukhlisin (Kuswanto, Husni, Arif Sohib, Agus, Hendry, Ardi, Arif Efendy, dan Saeful), terimakasih untuk semua kebaikannya dan do'anya.
13. Para pengurus Prima Cendekia dan seluruh ustadz-ustadzah, terima kasih atas kerja samanya dan semoga santriwan-santriwatinya makin rajin mengaji, memahami Al-Qur'an dan mengamalkan ajaran Islam dengan baik.

Sekali lagi penyusun mengucapkan terima kasih semoga amal perbuatannya mendapat balasan dari Allah Swt.

Yogyakarta, 02 Maret 2008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN ABSTRAKSI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	6
F. Kerangka Teoritik	7
1. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Tinjauan Tentang Ustadz-ustadzah Prima Cendekia.....	13
3. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Ustadz-ustadzah Prima Cendekia Yogyakarta.....	16
G. Kajian Pustaka	18
H. Metode Penelitian	19
1. Jenis Penelitian	19
2. Metode Penentuan Subyek dan Obyek	20

3. Metode Pengumpulan Data.....	20
4. Metode Analisis Data	21
I. Sistematika Pembahasan.....	22
C. BAB II : GAMBARAN UMUM TENTANG PRIMA CENDEKIA	
A. Sejarah berdirinya.....	23
B. Letak Geografis	23
C. Visi, Misi, dan Tujuan	24
D. Struktur Organisasi	25
E. Perkembangan Divisi Prima Cendekia	37
F. Ruang Lingkup Wilayah Kerja Divisi Prima Cendekia	40
BAB III : MANAJEMEN SUMBER DAYA USTADZ-USTADZAH PRIMA CENDEKIA SPA YOGYAKARTA	
A. Penarikan Ustadz-ustadzah Baru	50
B. Seleksi dan Penempatan	54
C. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Ustadz- ustadzah	64
D. Pemeliharaan Hubungan Pengurus dengan Ustadz- ustadzah	66
BAB IV : PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	75
C. Kata Penutup.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I	: Daftar Nama Pengurus Prima Cendekia Periode 2007	28
Tabel II	: Daftar Nama ustadz-ustadzah yang masih aktif tahun 2007.....	29
Tabel III	: Daftar Sekolah, TPA dan Privat yang dikelola Prima Cendekia.....	41
Tabel IV	: Daftar calon ustadz-ustadzah Prima Cendekia periode 2007.....	51
Tabel V	: Daftar Nilai Calon Ustadz-ustadzah Periode 2007	59
Tabel VI	: Daftar Penguji Test Seleksi.....	60
Tabel VII	: Daftar ustadz-ustadzah yang diterima.....	61
Tabel VIII	: Daftar Penempatan ustadz-ustadzah periode 2007	63
Tabel IX	: Daftar Pelatihan Prima Cendekia.....	66
Tabel X	: Daftar Pertemuan ustadz-ustadzah.....	69
Tabel XI	: Daftar Rapat Koordinator ustadz-ustadzah.....	70
Tabel XII	: Daftar Rapat Pengurus Prima Cendekia.....	71

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar I	: Struktur Organisasi Divisi Prima Cendekia	27
Gambar II	: Bagan Alir Proses Manajemen Sumber Daya Ustadz- ustadzah Prima Cendekia	73



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I

1. Pedoman Wawancara (*Interview Guide*)
2. Jadwal Penelitian
3. Denah Lokasi Penelitian
4. Foto Lokasi Penelitian
5. Kegiatan Ustadz-ustadzah
6. Kegiatan Pelatihan Ustadz-ustadzah

LAMPIRAN II

1. Blangko Formulir Pendaftaran Calon Ustadz-ustadzah
2. Daftar Riwayat Hidup Calon Ustadz-ustadzah Periode 2007
3. Lembar Surat Tugas Mengajar
4. Tata Tertib Ustadz-ustadzah Prima Cendekia

LAMPIRAN III

1. Daftar Riwayat Hidup (*Curriculum Vitae*) Penulis
2. Surat Izin Penelitian
3. Surat Keterangan Penelitian
4. Surat-surat
5. Lain-lain

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Penegasan dan batasan judul dalam penyusunan karya ilmiah diperlukan untuk memperjelas pemahaman, penyamaan persepsi, dan menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap judul yang diteliti, sehingga pembahasan dan analisisnya dapat terarah dan tertuju pada yang dimaksud. Oleh karena itu, berikut ini akan dijelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam skripsi yang berjudul “*PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA USTADZ-USTADZAH DI PRIMA CENDEKIA YOGYAKARTA (Studi Pada Periode 2007)*”.

1. Manajemen Sumber Daya Ustadz-ustadzah
 - a. Manajemen sumber daya manusia

Menurut Cascio F. Wyne dan Award M. Elias yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sukamti bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.¹

¹ Umami Sukamti, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Tenaga Pendidikan, 1989), hlm. 4-5

b. Ustadz-ustadzah

Ustadz ialah guru; guru besar; guru agama; panggilan kepada seorang guru agama atau orang yang dihormati karena banyak pengetahuan keagamaannya.²

Istilah guru dalam bahasa arab biasa dipakai dengan kata “*al-ma'allim*”, “*al-mudarris*”, “*al-murabbi*”, “*al-mu'addib*” dan yang paling populer di Indonesia dipakai dengan kata “*al-ustadz*” (bagi guru laki-laki) dan “*al-ustadzah*” (bagi guru wanita). Demikianlah para santri di pondok-pondok pesantren maupun para santri TKA-TPA. Umumnya memanggil para guru-gurunya dengan panggilan *ustadz-ustadzah*.³

Jadi yang dimaksud manajemen sumber daya ustadz-ustadzah dalam penelitian ini adalah proses pengaturan sumber daya ustadz-ustadzah mengenai penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya ustadz-ustadzah untuk mencapai tujuan individu ustadz-ustadzah maupun untuk organisasi.

2. Prima Cendekia Yogyakarta

Adalah salah satu divisi yang ada di lembaga Yayasan Pusat Dakwah dan Pendidikan Silaturrahim Pecinta Anak-anak (YPDP SPA), divisi ini bergerak di bidang Baca Tulis Al-Qur'an (BTAQ) untuk keluarga, sekolah, Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) dan instansi, divisi ini dalam

² JS Badudu & Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), hlm. 1604.

³ H. M Budiyanto, *Profil Ustadz Ideal/ Etika Guru Dalam Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Team Tadarus AMM, 2003), hlm. 2.

melaksanakan amanahnya menyediakan ustadz dan ustadzah yang jumlahnya 41 orang.

Berdasarkan beberapa penjelasan istilah di atas, judul skripsi ini dapat dijabarkan penerapan manajemen sumber daya ustadz-ustadzah (studi pada periode 2007) yang dilaksanakan oleh divisi Prima Cendekia Yogyakarta. Dengan definisi di atas maka fokus penelitian skripsi ini adalah penerapan manajemen sumber daya ustadz-ustadzah di Prima Cendekia Yogyakarta (studi pada periode 2007).

B. LATAR BELAKANG

Saat ini kita sebagai umat Islam turut berbangga dengan banyak berdirinya lembaga pengajian anak-anak yang berbasis Al-Qur'an, baik yang ada di masjid-masjid atau di tempat-tempat yang lain seperti di Pondok Pesantren ataupun Yayasan yang bergerak di bidang pengajaran Al-Qur'an. Kehadiran lembaga pengajian anak-anak memang memiliki kedudukan yang amat penting sebagai komponen penyeimbang dalam menghadapi perubahan zaman yang begitu pesat dalam suasana kehidupan yang penuh dengan tantangan modernitas. Kehidupan agama dan nilai-nilai spiritual semakin diperlukan untuk menjaga keseimbangan. Penanaman jiwa beragama sejak anak-anak perlu mendapatkan perhatian yang serius, karena mereka adalah generasi penerus bangsa dan agama, agar bangsa Indonesia bisa berhasil baik moril, materiil maupun spirituil.

Guru agama yang mengajar dengan mempergunakan metode yang efektif dan efisien dapat mempertinggi minat dan perhatian murid terhadap bahan pengajaran agama yang diberikan serta dapat menambah motivasi murid untuk belajar selanjutnya.⁴

Prima Cendekia merupakan divisi di Yayasan Silaturrahim Pecinta Anak-anak, divisi ini bergerak di bidang pengajian Al-Qur'an melalui jalur Sekolah dan di Masjid-masjid. Prima Cendekia bertujuan mendidik Anak-anak agar bisa membaca Al-Qur'an dan memahami ajaran-ajaran Islam yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Proses kegiatan divisi ini dapat berjalan dengan baik apabila dikelola dengan manajemen yang baik. Sumber daya ustadz-ustadzah merupakan bagian penting manajemen, maka masalah manajemen sumber daya ustadz-ustadzah ini akan memegang peranan yang penting dalam pengelolaan Prima Cendekia.⁵

Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara orang bekerja dan pemanfaatan sumber-sumber yang ada.⁶ Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya ustadz-ustadzahnya yang ada dalam satuan organisasi tersebut. Karena manajemen sangat berkaitan erat dengan pemanfaatan sumber daya manusia, maka timbullah manajemen personalia yang sangat berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia.

⁴ Ramayulis, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2001), hlm. 6

⁵ Dokumentasi Prima Cendekia 2007

⁶ Panglaykim & Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), hlm. 89

Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.⁷ Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Setiap pemimpin unit organisasi seharusnya menitikberatkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau ustadz dan ustadzahnya dapat berdayaguna sebagaimana yang diharapkan.

Adapun yang menjadi kelebihan dari Prima Cendekia adalah setiap ustadz dan ustadzah yang mau mengajar ke SD atau ke TPA dalam mengajar Iqro' atau Al-Qur'an, ustadz dan ustadzah tersebut harus bisa aktif, kreatif dan menyenangkan dalam proses mengajarnya, tidak membosankan.⁸

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memilih judul " Penerapan Manajemen Sumber Daya Ustadz-ustadzah Di Prima Cendekia Yogyakarta (Studi Pada Periode 2007)"

C. RUMUSAN MASALAH

Berangkat dari latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah Penerapan

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 6

⁸ RUA. Zainal Fanani, *Selayang Pandang SPA*, (Yogyakarta : YPDP SPA, 2006), hlm. 4

Manajemen Sumber Daya Ustadz-ustadzah Di Prima Cendekia Yogyakarta
(Studi Pada Periode 2007)?

D. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui penerapan manajemen sumber daya ustadz-ustadzah di Prima Cendekia Yogyakarta.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara Teoritis

Diharapkan dari hasil Penelitian ini dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu sumber daya dakwah dan manajemen organisasi Islam

2. Secara Praktis

- a. Sebagai Pedoman bagi lembaga-lembaga Islam lainnya yang ingin mengembangkan sumber daya manusia yang berwawasan luas.
- b. Sebagai bahan pertimbangan Divisi Prima Cendekia SPA untuk menjadi acuan dalam menentukan dan mengembangkan sumber daya ustadz-ustadzah yang berkualitas dan mampu bersaing di era modern ini.

F. KERANGKA TEORITIK

1. Tinjauan tentang Manajemen Sumber Daya Ustadz-ustadzah

a. Pengertian

Wendell French dalam bukunya *T. Hani Handoko* mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.⁹

Menurut *Moses N. Kiggundu* "*Human resource management.. is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives*", (manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional.¹⁰

Menurut *Husein Umar* manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan keputusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.¹¹

Dalam penelitian ini digunakan pengertian manajemen sumber daya manusia yang senada dengan teorinya *Wendell French* yang

⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 1995), hlm.6

¹⁰ *Ibid*, hlm. 4-5

¹¹ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm. 3

dikutip oleh T. Hani Handoko yaitu bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Ustadz-ustadzah

1) Penarikan

Penarikan (*Recruitmen*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon ustadz dan ustadzah yang mampu untuk melamar sebagai ustadz dan ustadzah. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja di mana para ustadz dan ustadzah baru diseleksi, pelaksanaan penarikan biasanya merupakan tanggungjawab departemen personalia (*Human Resource Departement*), meskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *recruites*. Proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.¹²

Yang menjadi sumber yang dapat digunakan untuk penarikan ustadz dan ustadzah adalah:¹³

- a) Pelamar Langsung
- b) Lamaran Tertulis
- c) Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam
- d) Iklan

¹² T. Hani Handoko, *Op. Cit*, hlm. 69

¹³ Edwin B. Flippo, *Personel Management*, alih bahasa Moh. Masud, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1984), hlm. 158

e) Lembaga Pendidikan

Keberhasilan dalam proses penarikan dapat dinilai dengan menggunakan sejumlah kriteria, diantaranya adalah: (1) Jumlah pelamar, (2) Jumlah penawaran yang diberikan, (3) jumlah pengangkatan, dan (4) jumlah penempatan yang berhasil.

2) Seleksi dan penempatan ustadz-ustadzah

a) Seleksi

Seleksi ustadz dan ustadzah merupakan salah satu bagian yang amat penting dalam proses manajemen sumber daya ustadz-ustadzah. Hal ini karena proses seleksi sangat mempengaruhi apakah dalam organisasi dapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak.

Jika suatu organisasi sudah memperoleh sekelompok pelamar melalui rekrutmen, secara tidak langsung proses seleksi itu dimulai. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau akan ditolak.

b) Penempatan ustadz-ustadzah baru

Setelah proses seleksi dilaksanakan, langkah selanjutnya dalam proses manajemen sumber daya ustadz-ustadzah, yaitu penempatan ustadz-ustadzah baru yang telah lulus dalam proses seleksi. Di sini ditekankan bahwa betapapun cermatnya proses

seleksi dilakukan, ustadz-ustadzah baru itu belum tentu serta merta dapat mengajar secara produktif.

Oleh karena itu diperlukan suatu program pengenalan pada waktu mana ustadz-ustadzah tersebut diperkenalkan kepada organisasi.

Adapun mengenai seleksi dan penempatan ustadz-ustadzah pada divisi Prima Cendekia akan diterangkan di bab III yaitu pada pembahasan tentang manajemen sumber daya ustadz-ustadzah Prima Cendekia.

3) Pelatihan dan Pengembangan karier

Dalam kehidupan berkarya setiap orang ingin berkembang. Dengan perkataan lain, pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian integral dan sangat penting dari manajemen sumber daya manusia. Berbagai langkah yang biasa ditempuh dalam pengembangan karier terdiri antara lain dari penentuan kebutuhan organisasi akan ketenagakerjaan di masa depan, penentuan berbagai sasaran yang ingin dicapai melalui pengembangan karier, penentuan berbagai program pengembangan, pelaksanaan program pengembangan serta penilaian berhasil tidaknya program pengembangan diselenggarakan.

Istilah pelatihan (*Training*) dan pengembangan (*Development*) menurut para ahli adalah:

Edwin B. Flippo menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pimpinan. Istilah yang dikemukakan olehnya adalah *training operative personnel* dan *executive development*. Adrew E. Sikula mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.¹⁴

Program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi esensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen, yaitu:

a) Metode Praktis (*On the Job Training*)

Teknik-teknik "*On the Job Training*" merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Ustadz-ustadzah dilatih tentang pekerjaan baru dengan seorang pelatih yang

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2003), hlm. 49-50.

berpengalaman. Berbagai macam teknik ini biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut: ¹⁵

(1) BCM (Bermain Cerita Menyanyi)

(2) *Out Bond*

(3) Magang (*apprenticeships*)

(4) Pengelolaan kelas

(5) Penugasan Sementara.

b) Teknik-teknik Prestasi Informasi dan Metode-metode Stimulasi

(*Off the Job Training*)

(1) Metode Stimulasi

Dengan pendekatan ustadz-ustadzah peserta latihan menerima presentasi tiruan (*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

(2) Metode Presentasi Informasi

Tujuan utama teknik-teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada peserta. Metode-metode yang biasa digunakan antara lain: ¹⁶

(a) Kuliah

(b) Presentasi Video

(c) Metode Konferensi

¹⁵ T. Hani Handoko, *Op. Cit*, hlm. 110-113.

¹⁶ H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998), hlm. 315.

(d) *Programmed Instruction*

(e) Belajar Sendiri (*Self Study*).

4) Pemeliharaan Hubungan pengurus dengan ustadz dan ustadzah

Betapa pentingnya pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para ustadz dan ustadzah. Ada tujuh hal yang perlu dilaksanakan dalam pemeliharaan hubungan dengan ustadz-ustadzah, yaitu: ¹⁷

- a) Pentingnya motivasi
- b) Kepuasan kerja
- c) Masalah stress dan cara mengatasinya
- d) Sistem komunikasi dalam organisasi
- e) Perubahan organisasional
- f) Pengembangan organisasi
- g) Peningkatan mutu karya para ustadz-ustadzah.

2. Tinjauan tentang ustadz-ustadzah Prima Cendekia SPA Yogyakarta

a. Ustadz-ustadzah

Ustadz atau guru merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam proses pendidikan. Ustadz inilah yang bertanggung jawab dalam pengoperan nilai-nilai yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan untuk dimiliki oleh para terdidik atau para santrinya. Keberhasilan aktivitas pendidikan banyak bergantung pada keberhasilan para ustadznya dalam mengemban misi kependidikannya.

¹⁷ RUA. Zainal Fanani, *Op. Cit.*, hlm. 4

Islam sangat menghormati dan menghargai orang-orang yang bertugas sebagai pendidik atau sebagai ustadz atau ustadzah. Nabi saw bersabda yang artinya “Sesungguhnya Allah Yang Maha Suci dan para malaikat-Nya serta semua penghuni langit dan bumi-Nya, sampai semut dalam lubangnya dan ikan di dasar laut sekalipun, niscaya senantiasa memintakan rahmat bagi orang-orang yang mengajar kebaikan kepada manusia.” (HR. at-Turmudzi dari Abi Umamah).¹⁸

Ustadz Sayyid Quthb berkata, “Orang-orang yang beriman kepada Allah dan yakin dengan hari pembalasan tidak akan menunggu izin (penugasan) untuk mengerjakan kewajiban. Mereka tidak akan malas menjawab panggilan jihad di jalan Allah dengan harta dan nyawanya, namun dia akan segera melakukannya, baik dalam keadaan senang maupun susah saat menerima perintah Allah, sebagai bukti keataatan kepada perintah-Nya dan keyakinan atas pertemuan dengan-Nya. Mereka akan mengajukan diri secara sukarela sehingga tidak perlu menunggu perintah apalagi izin dari orang lain.”¹⁹

Asy-Syahid Imam *Hasan Al-Banna* berkata, “Setiap orang dapat berpikir dengan mudah, namun tidak semua pikiran yang terpendam dalam diri seseorang bisa diekspresikan dalam ungkapan. Banyak orang yang bisa berbicara, tetapi hanya sedikit dari mereka yang sanggup bertahan ketika beramal. Masih banyak orang yang beramal, tetapi hanya sedikit yang mampu menanggung beban jihad yang begitu

¹⁸ H. M Budiyanto, *Op. Cit*, hlm. 2.

¹⁹ Muhammad Abduh, *Komitmen Dai Sejati*, (Jakarta : Al-I'tisham, 2005), hlm. 143-144

berat dan beramal secara berkesinambungan. Orang-orang yang berjihad itu adalah pendukung-pendukung pilihan yang sangat jarang dan sedikit, tetapi mereka bisa salah jalan dan tidak mencapai tujuan jika tidak mendapat bimbingan dari Allah.²⁰

Oleh sebab itu agar seorang ustadz atau ustadzah berhasil dalam mendidik dan mengajar para santrinya, seorang ustadz perlu berpegang kepada nilai-nilai akhlak yang telah ditentukan oleh ajaran Islam. Sebab bila tidak, boleh jadi mereka berhasil mengantarkan para santrinya pandai dalam membaca, menulis dan memahami al-Qur'an, tetapi tidak mau mengamalkannya. Ilmunya hanya terbatas berada di otak, tidak menembus pada hati. Pandai bicara tentang al-Qur'an, tetapi perilakunya jauh dari nilai-nilai al-Qur'an. Otaknya pintar tapi perilakunya tidak benar.

- b. Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Keluarga dan Instansi Prima Cendekia Silaturrahim Pecinta Anak-anak Yogyakarta.

Prima Cendekia merupakan divisi di Yayasan Silaturrahim Pecinta Anak-anak, divisi ini bergerak di bidang pengajian Al-Qur'an melalui jalur Sekolah dengan proses pengajaran yang khas dan menarik kepada anak-anak karena ustadz-ustadzahnya dalam mengajar penuh inovatif, kreatif, dan semangat juang yang tinggi.

²⁰ *Ibid*, hlm. 144-145

Divisi ini berusaha mengantarkan santri mampu membaca Al-Qur'an dan melaksanakan perintah-perintah Allah swt dalam kehidupan sehari-hari.

3. Hubungan manajemen sumber daya manusia dengan ustadz-ustadzah Prima Cendekia Yogyakarta.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengorganisasian, perencanaan, pengawasan terhadap tenaga kerja agar semua yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan.²¹

Ustadz-ustadzah Prima Cendekia adalah orang yang diberi amanah untuk berdakwah di bidang pengajian Al-Qur'an melalui jalur Sekolah dan di Masjid-masjid. Ustadz-ustadzah Prima Cendekia bertujuan mendidik anak-anak agar bisa membaca Al-Qur'an dan memahami ajaran-ajaran Islam yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW.²²

Dari kedua definisi tersebut, maka penyusun dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan ustadz-ustadzah Prima Cendekia sangat erat kaitannya, karena suatu divisi dakwah tidak akan dapat dikelola dengan baik yang sesuai dengan aturan agama Islam apabila tidak ditopang dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memahami dakwah dengan benar sesuai dengan tuntunan agama Islam.

²¹ Eugene Mckenna dan Nich Beech, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi, 2000), hlm. 6

²² Dokumentasi Prima Cendekia tahun 2007, hlm. 10

Tiada yang lebih baik untuk dilakukan dalam medan dakwah setiap saat, selain usaha memperbaiki persiapan-persiapan pergerakan. Seperti orang yang akan melakukan perjalanan jauh, tentu memerlukan perbekalan yang nantinya bermanfaat di dalam perjalanannya.

Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan itu) kamu menggentarkan musuh-musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tak mengetahuinya, sedang Allah mengetahui. (Al-Anfal: 60)

Isyarat dari senantiasa mengadakan persiapan adalah persiapan dalam segala aspeknya. Dari semua kekuatan apa saja yang kalian sanggupi (*min quwwatin*), berarti kekuatan ruhiyah, kekuatan *tsaqafah* dan *jasadiyah*, termasuk di dalamnya. Kekuatan struktural (*tanzhimiyyah*) serta perangkat lunak lainnya dalam penataan gerak, termasuk di dalamnya. “Dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang” mengisyaratkan kekuatan sarana dan prasarana dalam perjuangan. Kekuatan dana salah satunya, serta persiapan logistik lain.²³

²³ Cahyadi Takariawan, *Problematika Dakwah Di Era Indonesia Baru*, (Solo : Era Intermedia, 2004), hlm. 156-157

G. KAJIAN PUSTAKA

1. Ipa Sapuroh, "Manajemen Personalialia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Diniyah As-syarifiyyah Kecamatan Cibadak Kabupaten Sukabumi".²⁴

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2003. Skripsi ini menggambarkan tentang bagaimana Madrasah memanfaatkan pegawainya untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan pemanfaatan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi; perekrutan, pengangkatan, penempatan dan pemberhentian personalnya. Adapun obyeknya kepala sekolah, pengurus yayasan, guru-guru, dan tata usaha Madrasah Diniyah As-Syarifiyyah Kecamatan Cibadak Kabupaten Sukabumi.

2. Junaidi Siregar, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta."²⁵

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2006, hasil penelitian ini menjelaskan tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi penarikan pegawai, seleksi dan penempatan, pelatihan dan kesehatan kerja.

²⁴ Ipa Sapuroh, Manajemen Personalialia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Diniyah As-Syarifiyyah Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi, *Skripsi tidak diterbitkan*, (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah, UIN Sunan Kalijaga, 2001), hlm. 3

²⁵ Junaidi Siregar, Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta, *Skripsi tidak diterbitkan*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm.3

3. Suwarno, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta."²⁶

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2006, Skripsi ini menggambarkan tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi analisis pekerjaan, jam kerja pegawai, perincian pegawai, penarikan pegawai baru, penempatan pegawai baru, orientasi pegawai baru, komunikasi, pengembangan dan pelatihan pegawai, kompensasi dan motivasi pegawai, produktivitas pegawai, keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, serta pemberhentian pegawai

H. METODE PENELITIAN

Penulis dalam melakukan penelitian untuk memperoleh hasil yang maksimal dan obyektif digunakan beberapa metode penelitian, yang dimaksud dengan metode penelitian adalah prosedur dan cara melakukan verifikasi data yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam penelitian.²⁷

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kategori penelitian kualitatif, karena data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung di Prima Cendekia SPA Yogyakarta.

²⁶ Suwarno, Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, *Skripsi tidak diterbitkan*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm.2

²⁷ Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm.16

2. Metode Penentuan Subyek dan Obyek

Yang dimaksud dengan subyek penelitian menurut Suharsini Arikunto adalah orang atau apa saja yang menjadi subyek penelitian.²⁸

Adapun yang menjadi subyeknya adalah Manajer Personalia Sri Sulastri, dan Sekretaris Chairil Anwar ZM, A.Md di Prima Cendekia SPA Yogyakarta, Ibu Reni, dan Ibu Murni.

3. Metode Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan metode pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran yang dipandang ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang diperoleh secara keseluruhan. Adapun teknik pengumpulan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Yang dimaksud dengan observasi adalah pengamatan langsung dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis fenomena yang diselidiki.²⁹ Di dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi berstruktur yaitu penulis sebelum observasi maka terlebih dahulu menentukan tujuan yang hendak diteliti.

Observasi di sini dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan manajemen sumber daya ustadz-ustadzah. Metode ini digunakan untuk mencari data tentang kegiatan belajar-mengajar ustadz-ustadzah, penarikan, pelatihan dan pengembangan, kondisi geografis, lokasi penelitian dan data pendukung lainnya. Di

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm. 40

²⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, jilid 2, (Yogyakarta: Andy Offset, 1989), hlm. 136

dalam pengumpulan data ini dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung dan sistematis ke lokasi penelitian di Prima Cendekia SPA Yogyakarta.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk kegiatan untuk menghimpun (mencari) informasi dengan jalan melakukan Tanya jawab secara langsung bertatap muka (*face to face*) dengan siapa yang diperlukan atau dikehendaki.³⁰

Pada penelitian ini wawancara dilaksanakan dengan pengurus Prima Cendekia dan Pengurus TPA dan SD yang bekerjasama dengan Prima Cendekia.

c. Dokumentasi

Di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dengan pencatatan atau menggandakan dokumen-dokumen seperti laporan program kegiatan Prima Cendekia SPA Yogyakarta, catatan mengenai tugas-tugas personal ustadz-ustadzah. Dokumen-dokumen ini merupakan pelengkap data, karena data yang diperoleh dengan metode ini bersifat outentik yaitu lebih terjamin kebenarannya.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang penulis pergunakan adalah metode analisis induktif yaitu metode yang digunakan untuk peristiwa khusus ke umum.

³⁰ Anas Sudijono, *Metode Riset dan Bimbingan Menulis Skripsi*, (Surabaya: Reproduksi UD Rahma, 1980), hlm. 24

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini dan untuk mengetahui hubungan yang logis antara bagian satu dengan bagian berikutnya, penulis akan menguraikan sistematika pembahasan yang digunakan dalam skripsi ini, yaitu setelah bagian formalitas disusunlah empat bab sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, pada bab ini penulis menguraikan tentang penegasan istilah, latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II yang berisi tentang gambaran umum Lembaga Pendidikan Islam Sekolah, Keluarga dan Instansi Prima Cendekia Silaturrahim Pecinta Anak-anak Yogyakarta sebagai setting area dalam penelitian. Bab ini akan dijelaskan tentang : Sejarah Berdirinya, Letak Geografis, Visi, Misi dan Tujuan, Pimpinan dan Staf Prima Cendekia Yogyakarta, Struktur Organisasi, Perkembangan Prima Cendekia Yogyakarta, Ruang Lingkup Wilayah Kerja Prima Cendekia Yogyakarta.

Bab III tentang Pengelolaan Sumber Daya Ustadz-ustadzah Lembaga Pendidikan Islam Keluarga dan Instansi Prima Cendekia Silaturrahim Pecinta Anak-Anak Yogyakarta. Bab ini akan dijelaskan tentang : Penarikan ustadz-ustadzah baru, seleksi dan penempatan ustadz-ustadzah baru, pelatihan dan pengembangan sumber daya ustadz-ustadzah, dan pemeliharaan hubungan pengurus dengan ustadz-ustadzah.

Bab IV adalah penutup, yang memuat kesimpulan, saran-saran yang dipandang perlu serta kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penyusun tentang manajemen sumber daya ustadz-ustadzah di Prima Cendekia Yogyakarta, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Prima Cendekia adalah sebuah divisi yang ada pada Yayasan Silaturrahim Pecinta Anak-anak (SPA) sudah menerapkan manajemen sumber daya ustadz-ustadzah, akan tetapi perlu adanya pengelolaan yang lebih baik, hal ini terlihat dari data-data dari bab III pada skripsi ini.
 - a. Pada perekrutan ustadz-ustadzah periode 2007 yang dilakukan oleh Prima Cendekia kurang banyak diketahui calon pelamar dalam hal ini para mahasiswa dan mahasiswi. Hal ini dikarenakan banyak mahasiswa-mahasiswi yang pulang kampung dikarenakan liburan puasa Ramadhan. Pada perekrutan periode ini yang mendaftar untuk menjadi ustadz-ustadzah Prima Cendekia ada 32 orang. Supaya para pelamar banyak yang berminat, sebaiknya proses perekrutan ustadz-ustadzah baru dilaksanakan pada bulan Mei atau Juni, karena pada bulan selanjutnya yaitu bulan Juli sekolah-sekolah melaksanakan tahun ajaran baru, selain itu pada bulan Mei atau Juni Mahasiswa belum libur semester.

- b. Prima Cendekia telah melaksanakan seleksi dan penempatan, pada pelaksanaan seleksi perlu dibenahi, karena dari 32 calon ustadz-ustadzah yang mengikuti seleksi 18 peserta, dari 18 peserta itu ada yang tidak mengikuti tes wawancara. Pada penempatan ustadz-ustadzah baru Prima Cendekia perlu dibenahi karena banyak kritik dari pengurus TPA bahwa ustadz-ustadzah sering hadir terlambat ke TPA. Di sini perlu diperhitungkan antara tempat mengajar ustadz-ustadzah dengan tempat tinggal ustadz-ustadzah atau tempat mengajar dengan kampus tempat belajar ustadz-ustadzah yang masih menjadi mahasiswa.
- c. Pelatihan yang dilaksanakan Prima Cendekia untuk ustadz-ustadzah periode 2007 sudah dilaksanakan 3 kali yaitu pada bulan Oktober, November dan Desember. Pelatihan itu bertema tentang cerita, menyanyi dan pengelolaan kelas, akan lebih baik jika temanya tentang kiat-kiat jitu mengajar yang professional terhadap anak-anak usia sebelum TK, TK, dan SD.
- d. Pemeliharaan hubungan yang baik antara pengurus Prima Cendekia dengan ustadz-ustadzah periode 2007 berjalan dengan baik, tetapi pengurus mencatat segala kritik dan saran baik dari ustadz-ustadzah maupun dari lembaga lain yang bekerja sama dengan pihak Prima Cendekia, kemudian menindak lanjuti segala kritik dan saran tersebut. Sehingga antara pengurus Prima Cendekia, ustadz-ustadzah dan

lembaga yang bekerja sama dengan Prima Cendekia akan terjalin hubungan yang lebih harmonis.

3. Prima Cendekia mengusulkan ke Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama bahwa Baca Tulis Al-Qur'an masuk ke Mata Pelajaran Sekolah bukan hanya sebagai pelajaran Ekstrakurikuler, sehingga santri lebih serius dalam mempelajari baca tulis Al-qur'an.
4. Ustadz-ustadzah Prima Cendekia sering berganti mengajar di sebuah SD atau lembaga, sebaiknya bidang personalia lebih menekankan bahwa ustadz-ustadzah selama satu tahun mengajar di SD atau TPA tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan surat perjanjian antara Prima Cendekia dengan pengurus SD atau TPA dengan ustadz-ustadzah dengan dibubuhi materai.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran yang ada untuk penelitian selanjutnya adalah:

- a. Sebaiknya peneliti melakukan penelitiannya di bidang kurikulum, karena di bidang kurikulum ini mengatur metode dakwah yang diperuntukkan untuk TK, TPA, SD, Privat dan Instansi, hal ini sangat berkaitan dengan mata kuliah metodologi penelitian dakwah.
- b. Dalam melakukan sebuah penelitian, sebaiknya peneliti sudah banyak mengenal tentang subyek yang akan diteliti, karena hal tersebut akan mempermudah kita melakukan penelitian lebih lanjut.

C. Kata Penutup

Puji syukur kehadiran Ilahi Rabbi atas segala limpahan karunia, rahmat dan hidayah-Nya serta kepada Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd selaku pembimbing, divisi Prima Cendekia selaku obyek penelitian dan segala pihak yang telah banyak membantu sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.

Berbagai upaya telah penyusun curahkan dalam pembuatan skripsi dengan harapan supaya tercapai hasil yang terbaik. Akan tetapi penulis menyadari bahwa kata demi kata tidak terlepas dari kesalahan, kekurangan, dan kealpaan. Penyusun merasa senang terhadap kritik maupun saran dari para pembaca, karena kritik dan saran berarti bukti perhatian para pembaca terhadap penyusunan skripsi ini.

Kepada Rabb penguasa alam jagat Allah SWT jualah penyusun minta ampun dan minta do'a semoga skripsi ini dapat membawa manfaat kepada semua pihak, dan skripsi ini sebagai tanda terima kasih penyusun kepada orang tua yang telah melahirkan dan membesarkan serta mendidik, kepada Agama Islam (agama yang benar), saudara seiman dan seagama yang bersama-sama berjuang di dalam Islam, serta kepada Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Bina Aksara, 1989
- Badudu, JS & Muhammad Zain, Sutan, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994
- Budiyanto, H.M, *Profil Ustadz Ideal/ Etika Guru Dalam Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Team Tadarus AMM, 2003
- Edwin B. Flippo, *Personel Management*, alih bahasa Moh. Masud, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga, 1984
- Fanani, Zainal, RUA, *Selayang Pandang Silaturrahim Pecinta Anak-anak*, Yogyakarta : YPDP SPA, 2006
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI, 1995
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research jilid 2*, Yogyakarta: Andy Offset, 1989
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 2001
- Husein, umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia, 1986
- Mangkunegara, Prabu Anwar, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2003
- Mckenna, Eugene dan Beech, Nich, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andy Offset, 2000
- Muhammad Abduh, *Komitmen Dai Sejati*, Jakarta : Al-I'tisham, 2005
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998
- Panglaykim & Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981
- Ramayulis, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 2001

- Sapuroh, Ipa, *Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Diniyah As-Syarifah Kecamatan Cibadak, Kabupaten Sukabumi*, *Skripsi tidak diterbitkan*, Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah, UIN Sunan Kalijaga, 2001
- Siregar, Junaidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta*, *Skripsi tidak diterbitkan*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2006
- Sudijono, Anas, *Metode Riset dan Bimbingan Menulis Skripsi*, Surabaya: Reproduksi UD Rahma, 1980
- Sudjana, Nana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru, 1989
- Sukanti, Umami, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Tenaga Pendidikan, 1989
- Suwarno, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta*, *Skripsi tidak diterbitkan*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2006
- Takariawan, Cahyadi, *Problematisa Dakwah Di Era Indonesia Baru*, Solo : Era Intermedia, 2004
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989