

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI AISYIYAH YOGYAKARTA



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam (S. Sos. I)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
OLEH :
MASHUDI
NIM : 03240057

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

Drs. H. HASAN BAIHAQI AF, M.Pd.
Dosen Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri (UIN)
Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Saudara Mashudi

Kepada Yang terhormat
Dekan Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri (UIN)
Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca,mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap Skripsi saudara:

Nama	:	Mashudi
NIM	:	03240057
Jurusan	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Dakwah
Judul	:	Manajemen Sumber Daya Manusia Di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah

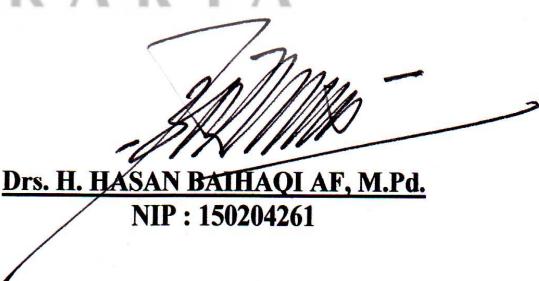
Maka selaku dosen pembimbing menyatakan bahwa skripsi ini telah memenuhi syarat untuk mengikuti sidang munaqosyah. Harapan kami semoga skripsi ini segera diajukan dalam sidang munaqosyah.

Wassalamualaikun Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 24 Maret 2008

Dosen Pembimbing


Drs. H. HASAN BAIHAQI AF, M.Pd.
NIP : 150204261



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

PENGESAHAN

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 657/2008

Judul Skripsi:

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI AISYIYAH YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Mashudi
NIM. 03240057

Telah dimunaqosyahkan pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 9 April 2008

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua/Pembimbing

Drs. H. Hasan Baihaqi AF, M.Pd.
NIP. 150204261

Sekretaris/Pengaji II

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

Pengaji I
Dra. Hj. Mikhriani, MM
NIP. 150299969

Yogyakarta, 28 April 2008
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Dakwah

Dekan

Prof. Dr. HM Bahri Ghazali, MA
NIP. 150220788



MOTTO

اللَّهُ أَعْلَمُ بِخَيْرِ مِنَ الَّذِينَ يَسْعَى

“Tangan yang di atas lebih baik dari pada tangan yang di bawah”
(al-Hadits)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini Penulis Persembahkan Kepada:

- Bapak ibuku tercinta yang telah mendukung dan motivasi yang luar biasa serta doanya yang tidak terhenti demi keberhasilan penulis.
- Almamaterku (Uversitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين، الصلاة والسلام على سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين
وعلى الله وأصحابه ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين، أما بعد . . .

Puji syukur saya haturkan ke Hadirat Allah SWT, yang telah menganugrahkan nikmat Islam dan iman. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, Rasul pembawa misi pembebasan dari pemujaan terhadap berhala, Rasul dengan misi suci untuk menyempurnakan akhlak yang mulia. Semoga kesejahteraan senantiasa menyelimuti keluarga dan sahabat Nabi beserta seluruh umat islam. Dengan mengharapkan pertolongan, karunia dan hidayahNya, alhamdulillah setelah melalui proses yang panjang, akhirnya penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI AISYIYAH Penulis menyadari, penulisan skripsi ini tentunya tidak bisa terlepas dari kelemahan dan kekurangan serta menjadi pekerjaan yang cukup berat bagi penyusun yang jauh dari kesempurnaan intelektual. Namun, berkat pertolongan Allah Swt dengan bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Afif Rifa'i, M.S, Dekan fakultas Dakwah
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah
3. Drs. H. Hasan Baihaqi AF, M.Pd. selaku pembimbing yang dengan sabar bersedia membimbing kesulitan penyusun dan memberikan arahan di tengah kesibukan waktunya sebagai dosen di fakultas dakwah dan fakultas lainnya di UIN Sunan Kalijaga.
4. Bapak dan ibu dosen serta Civitas Akademika fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, penulis sampaikan terimakasih atas semua pengetahuan yang telah di berikan.
5. Pengasuh Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah serta jajaran pengurus yang lainnya yang telah meluangkan waktunya dan kesediaannya untuk penelitian skripsi ini.
6. Rasa hormat dan pengabdian penulis haturkan kepada Ayahanda Moh. Rois dan Ibunda Hamaniyah (Alm) tercinta yang selalu mengucurkan uangnya bagi kesuksesan penulis.
7. Kakakku dan adikku yang tercinta yang selalu mendukung dan mendo'akan.
8. Teman dan Kawan-kawanku yang dengan sabar menemani dan memberikan segalanya kepada penulis dalam rangka selesainya penulisan skripsi ini, tidak cukup penulis sampaikan terima kasih atas semunya, penulis doakan semuga sukses.

Sungguh mahal dukungan yang telah mereka berikan dan tiada nilai yang pantas untuk di berikan. Semoga mereka semua akan selalu mendapatkan Rahmat dan Hidayah dari Allah SWT. Amin

Yogyakarta 19 Maret 2008

Penyusun

Mashudi



ABSTRAKSI
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PANTI ASUHAN YATIM PUTRI AISYIYAH YOGYAKARTA

Kebenaran yang tidak di menej dengan baik maka akan dikalahkan oleh kebatilan yang di menej dengan baik (Al-hadits)

Sabda di atas adalah merupakan pondasi dasar untuk menyampaikan kebenaran (dakwah), baik secara lisan maupun tulisan. Karena kebenaran bisa saja disampaikan oleh dua hal tersebut. Aktifitas dakwah yang maju akan berpengaruh pada prilaku keagamaan, atau justru sebaliknya, dan aktifitas dakwah yang kurang maju akan membawa pengaruh negatif terhadap kemajuan agama. Wajarlah kemudian apabila agama islam mewajibkan kepada seluruh umatnya untuk melakukan ajakan pada kebenaran dan mencegah kemungkarannya. Itulah esensi dari dakwah itu sendiri. Maka, menjadi tugas kita bersama untuk melakukan dakwah sekaligus menjadi *agent control* dari organisasi dakwah.

Pada dasarnya organisasi adalah suatu kegiatan yang tujuan utamanya merencanakan, mengelola, mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada. Di sisi lain organisasi merupakan alat untuk menggerakkan suatu kemampuan demi tercapainya tujuan. Jadi, arti penting dari model Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan dan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan-pilihan sesuai dengan kreatifitas yang dimilikinya.

Oleh sebab itu penulis berkeinginan untuk membahas lebih jauh tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan. Rencana penelitian yang diangkat adalah: **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PANTI ASUHAN YATIM PUTRI AISYIYAH** yang pembahasannya akan di titik tekankan kepada penerapan manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif yang dikembangkan dengan analisis data secara deskriptif, baik itu dengan observasi (meninjau ke lapangan langsung), interview (wawancara) dan dokumentasi (melihat data-data yang sudah ada atau bukti tertulis).

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAKSI	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Telaah Pustaka	8
G. Kerangka Teoritik	9
1. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Tinjauan Tentang Panti Asuhan	28
3. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Panti Asuhan	30
H. Metode Penelitian.....	31

I.	Sisitematika Pembahasan.....	33
J.	Waktu Penelitian	34

BAB II GAMBARAN UMUM PANTI ASUHAN YATIM PUTRI AISYIYAH

A.	Sejarah Berdirinya Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.....	35
B.	Sistem Pendidikan.....	37
C.	Tujuan Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.....	39
D.	Visi dan Misi Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah	39
E.	Program Kerja Pengurus Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.....	40
F.	Struktur Kepengurusan Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.....	47
G.	Sarana dan Prasarana Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.....	48
H.	Situasi dan Kondisi Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.....	50

BAB III MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI AISYIYAH

A.	Pengadaan Pegawai atau Rekrutmen	56
B.	Pelatihan dan Pengembangan.....	63
C.	Pemberian Imbalan atau Kompensasi	65
D.	Pengintegrasian	67
E.	Pemiliharaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	69
F.	Pelepasan Sumber Daya Manusia atau <i>Separation</i>	70

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran-saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Adapun judul skripsi ini adalah MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PANTI ASUHAN PANTI ASUHAN YATIM PUTRI AISYIYAH . Untuk menghindari kekaburuan antar judul yang diajukan, maka beberapa bagian sub judul tersebut dapat dilihat secara definitif pada rumusan operasional berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia :

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kerangka pembahasan ini dapat diartikan sebagai ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.¹

A. Sihotang dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menerangkan bahwa pada hakikatnya merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat domenan pada setiap organisasi. Oleh karena itu perlu dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang

¹ Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Rumah Semesta, 2006), hal. 9.

maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri.²

Jadi dari penegasan judul tentang manajemen sumber daya manusia di atas dapat di pahami bahwa manusia yang bekerja dilingkungan organisasi yang mempunyai potensi untuk memperbaiki partisipasi yang produktif orang-orang yang terlibat pada organisasinya dengan cara-cara yang bertanggung jawab secara strategis, sosial, etika dan usaha kerja yang dapat disambungkan dalam produksi yaitu sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat umum.

2. Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah

Kata Panti berasal dari kata Jawa yang berarti Rumah, tempat (kediaman) terutama tempat yang dipergunakan untuk bermaksud tertentu. Panti asuhan juga bisa di artikan sebagai Rumah asuh anak yatim-piatu atau anak-anak yang tidak jelas orang tuanya.³ Asuhan dapat diartikan Pemeliharaan, perawatan dan pendidikan.⁴

Jadi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah yang bertempat tinggal di Jl. Munir 109 Serangan Yogyakarta pereode 2007-2010, akan tetapi dalam penelitian ini penulis

² A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1 (Jakarta : PT. Pradnya Paramita), hal. 9.

³ Pius A. Partanto. M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Arkola), hal 565.

⁴ WJS. Poerwadarmanta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta : PN. Balai Pustaka, 1984), hal. 710.

cuma meneliti dari tahun 2007-2008 yang sekaligus menjadi bahan acuan untuk tahun berikutnya.

Berdasarkan penegasan judul tersebut, maksud keseluruhan proposal skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah adalah penelitian tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah dengan memetakan tujuan dan sasaran dalam pengelolaan serta merancang semua kebutuhan dengan tanggung jawab terhadap suksesnya kegiatan pengembangan Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.

B. Latar Belakang Masalah



أَرَءَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالْدِينِ ﴿١﴾ فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتَيمَ وَلَا
تَحْضُرُ عَلَىٰ طَعَامِ الْمِسْكِينِ ﴿٢﴾

Artinya : *Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama itulah orang yang menghardik anak yatim dan tidak mau memberi makan anak yatim.* (Q.S. Al-Mauun 1-3)⁵

Ayat di atas terkandung konsep-konsep tuntunan yang mengisyaratkan kepada manusia agar menyantuni dan memperhatikan anak yatim piatu, dalam rangka mengembangkan amanah tersebut baik secara pribadi atau kolektif hendaknya di kelola dengan baik, maka hendaknya saling bekerja sama dan saling tolong menolong atas dasar iman dan taqwa, maka menjadi

⁵ Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1998), hal. 1108.

tugas kita bersama mengelola dan mengembangkan sumber daya anak yatim tersebut, baik itu dari pengelolaannya dan pengembangannya.

Untuk mengembangkan tugas tersebut di butuhkan suatu konsep dan metode pengelolaan yang baik sehingga segala yang di inginkan akan tercapai sesuai dengan tujuan bersama, oleh sebab itu diperlukan adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab pengurus Panti Asuhan tersebut, baik itu berkenaan dengan rencana kerja panti, dan pembagian tugas diantara anggota pengurus Panti Asuhan.

Manajemen adalah merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara orang bekerja dan pemamfaatan sumber-sumber yang ada.⁶

Dengan demikian dapat di nyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja dan sumber daya manusia yang ada dalam suatu sosial tertentu. Dengan melihat unsur-unsur pekerjaan manajemen mengenai penempatan sumber daya manusia, maka timbul kelompok manusia yaitu manajemen personalia yang bersangkut paut dengan pendayagunaan sumber daya manusia.

Dengan mengetahui semua itu maka kesejahteraan anak harus diperhatikan sejak dini, terutama terpenuhinya kebutuhan pokok yang mencakup kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Namun untuk kebutuhan tersebut bukanlah satu hal yang menjadi alasan mendasar, akan tetapi semua

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

itu di sebabkan karena beberapa hal, di satu sisi keadaan ekonomi orang tua anak, dan di sisi yang lain adalah anak tersebut tidak memiliki orang tua.

Hal ini juga di pertegas oleh sabda Nabi SAW. Dalam mengentaskan dan menyantuni anak yantim, beliau bersabda :

عن سهل بن سعد عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "أنا وكافل اليتيم في الجنة هكذا، وقال بإصبعيه السبابة والوسطى". رواه البخاري ومسلم ومالك وأبوداود والترمذى والنمسائى.⁷

Dari Sahl Ibn Said, dari Nabi SAW. Bersabda : *Saya dan orang yang menyantuni anak yatim di surga, (seperti) demikian. Beliau bersabda seraya (mengacungkan) jari telunjuk dan jari tengahnya.* HR. al-Bukhari, Muslim, malik, Abu Daut, Tirmidzi, dan Nasa'i.

Dalam hadits diatas mempertegas bahwasanya Nabi Muhammad Saw. menganjurkan kepada umatnya untuk manyantuni anak yatim dalam segala hal karena anak yatim piatu adalah merupakan tanggung jawab bersama baik atas dasar sesama manusia ataupun agama, sesuai dengan yang telah dijanjikan oleh-Nya yaitu akan mendapatkan tempat yang layak di Syurga.

Upaya-upaya penanganan terhadap anak tersebut dapat diimplementasikan kedalam bentuk pelayanan sosial, yang merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga dengan tujuan untuk membantu anak-anak yang mengalami kesulitan baik perorangan, kelompok maupun masyarakat sehingga tercapai kehidupan sejahtera.⁸

⁷ Muhammad bin Muhammad bin Sulaiman, Majma' Fawaid, (Beirut : Dar al-Fikr, 1972), nomor 542. Kitab ini telah di takhrij oleh Abdullah Hasyim al-Yamani, lihat pula Sa'id Hawa, *Muzakirat fi Manazil al-Shiddiqin wa al-Robbaniyin*, (Kairo : Dar al- Salam, 2004), hal. 143.

⁸ Departemen Sosial RI, Petunjuk Pelaksana dan pengentasan Anak Terlantar, (Dirjen Bina Kesajahteraan Sosial, Jakarta : 1989) hal. 14.

Tujuan ini akan tercapai dan terlaksana dengan baik apabila pengelolaannya ditangani dengan baik. Karena manajemen yang baik akan berimplikasi kepada hasil yang baik, atau sebaliknya manajemen yang kurang baik akan menghasilkan sesuatu yang kurang baik. Dan disinilah pentingnya ilmu manajemen yang sekaligus menjadi kerangka dasar atas sekian kegiatan yang akan dilaksanakan.

Di sisi yang lain anak yatim dan dhuafa merupakan suatu permasalahan yang memerlukan suatu penanganan secara terpadu dan berkesenambungan dalam usaha mengatasinya. Upaya pengentasan bagi anak terlantar seperti di jelaskan dalam pasal 34 Undang-Undang 1945 bahwa ”Fakir miskin dan anak terlantar dipelihara oleh negara”, pengertian negara disini bukan hanya pemerintah saja melainkan bersama-sama masyarakat pada umumnya.

Dari sinilah dapat ditarik kesimpulan bahwa kehidupan anak yatim piatu dan anak terlantar adalah tugas dan tanggung jawab kita semua baik masyarakat maupun pemerintah sesuai dengan sandi-sandi kehidupan bangsa indonesia yang berjiwa gotong royong untuk kebajikan. Demikian pula dengan pendidikan yang dilakukan oleh Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah dalam memberikan pembinaan dan pengasuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada anak asuhnya yang berupa pendidikan, yayasan memberikan kebebasan untuk memilih jalur pendidikan sesuai dengan kemampuan anak asuh yang berada di Panti Asuhan, baik itu berupa pendidikan formal ataupun non formal.

Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah merupakan salahsatu lembaga sosial yang memberikan pelayanan sosial terhadap anak yatim piatu dan dhu'afa dengan meningkat kesejahteraan anggota panti yang mengalami hambatan sosial dan ekonomi, mereka sudah tidak mempunyai keluarga yang menggantikan fungsi orang tuanya yang sudah meninggal dunia atau kedua orang tuanya masih ada namun tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimanakah penerapan manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada diatas, maka tujuan penilitian adalah untuk mengatahui penerapan manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.

E. Manfaat Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah di atas, maka mamfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan khasanah keilmuan pada umumnya dan ilmu dakwah pada khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.

2. Secara praktis penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif dan objektif bagi pengurus Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah dalam upaya mengembangkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

F. Telaah Pustaka

Penulis akan mengacu kepada beberapa pemikiran dan pembahasan yang nantinya akan menjadi bagian dari teori-teori yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

Pertama dalam skripsi Junaidi Siregar Mahasiswa Fakultas Dakwah tahun 2006 yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta*”. Menerangkan bahwa BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta secara umum dalam pengelolaan tentang sumber daya manusia berlangsung efektif, terbukti dengan adanya kegairahan dan semangat karyawan cukup tinggi, rasa tanggung jawab terhadap perkebangan BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta. Di satu sisi output yang dihasilkan menunjukkan parameter yang efektif, di sisi yang lain dari kualitas dan waktu, kerja pegawai semakin efektif dan efisien.⁹

Kedua dalam skripsi Gina Khanani Mahasiswa Fakultas Dakwah tahun 2005 yang berjudul “*Manajemen Pembinaan Anak Asuh Di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal Jawa Tengah*” menerangkan bahwa Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah tersebut, dari berbagai kegiatan yang dikelola oleh pengurus, itu semua tidak akan

⁹ Junaidi Siregar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta*, Skripsi (Tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2006), hlm. 6

terlepas dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Dalam penyelenggarakan kegiatan tentunya mempunyai faktor pendukung dalam pembinaan spiritual mental, hal ini sangat penting untuk mengarahkan dan membina anak asuh tersebut.¹⁰

G. Kerangka Teoritik

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian

Manajemen sumber daya manusia menurut A. Sihotang dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa manajemen berasal dari bahasa inggris *to manage* yang artinya mengelola atau mengendalikan dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia merupakan tejemahan dari bahasa inggris *human resources*.¹¹

Husein Umar mengungkapkan tentang manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuan.¹²

¹⁰ Gina Khanani, *Manajemen Pembinaan Anak Asuh Di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal Jawa Tengah*, Skripsi, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2005), hlm. 10

¹¹ A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 2007), hal. 5.

¹² Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998), hal. 3.

Studi tentang manajemen sumber daya manusia pada umumnya menguraikan apa-apa yang dilakukan oleh bagian kepegawaian pada umumnya dari suatu organisasi. Dengan demikian, definisi yang biasa diberikan untuk manajemen personel seolah merupakan rangkuman dari fungsi-fungsi yang dilakukan oleh kepegawaian pada umumnya.¹³

Oleh karena itu ada dua fungsi pengertian tentang manajemen dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap: pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pemensiunan sumber daya manusia dari organisasi.

Jadi pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu perlu dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri.

¹³ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT Grasindo, 2006), hal. 4.

b. Tinjauan Tentang Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Penarikan Pegawai

Penarikan (*recruitment*) adalah pencairan dan penikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana para karyawan baru diseleksi pelaksanaan penarikan biasanya merupakan tanggungjawab departemen personalia, miskipun kadang-kadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *recruiters*. Proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.¹⁴

Metode-metode penarikan sering disebut sebagai saluran-seluran (*channels*). Adapun yang menjadi sumber yang dapat digunakan untuk penarikan karyawan adalah :

- a) *Walk-ins*
- b) Rekomendasi dari Karyawan (*employee referrals*)
- c) Pengiklanan
- d) Agen Penempatan Tenaga Kerja
- e) Lembaga-lembaga Pendidikan
- f) Organisasi-organisasi Karyawan

¹⁴ Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta : BPFE, 2001), hal. 69.

- g) Leasing
- h) Nepotism
- i) Asosiasi Professional
- j) Operasi-operasi Meliter
- k) *Open House*¹⁵

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksanya fungsi perekrutan seperti halnya rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen personalia. Dengan demikian menjadi keharusan bahwa dalam proses seleksi diadakan penilaian akan sifat-sifat karakteristik dari pelamar.

Adapun kualitas-kualitas yang menjadi dasar dalam seleksi pengawai adalah sebagai berikut :

- a) Keahlian
- b) Pengalaman
- c) Umur
- d) Jenis Kelamin
- e) Pendidikan
- f) Keadaan Fisik
- g) Karakter
- h) Bakat.¹⁶

¹⁵ Elex. S. Nitisemito, Manajemen Personal : Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Galia Indonesia, 1996), hal. 74-78.

¹⁶ M. Manullang, *Manajemen Peronalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1981), hal. 11-12.

2) Pengembangan dan Pelatihan

Setelah organisasi berhasil memperoleh pegawai melalui cara yang seksama, maka kemampuan mereka perlu dikembangkan sampai dengan tingkat tertentu. Pengembangan dalam arti luas adalah berbagai kegiatan yang berkenaan dengan peningkatan keterampilan melalui berbagai pelatihan, yang sangat penting dilakukan untuk dapat menampilkan cara kerja yang memadai. Kegiatan ini sangat penting artinya senantiasa dilakukan terus menerus, karena adanya perubahan dalam teknologi, pekerja makin meningkatnya kompleksitas dalam tugas-tugas manajerial.¹⁷

Dalam program pengembangan ataupun pelatihan dirangkang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi esensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pengembangan dan latihan manajemen antara lain :

a) Metode Praktis (*on the job training*)

Teknik-teknik “*on the job*” merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Berbagai macam teknik ini biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

(1) Rotasi Jabatan

¹⁷ Justine T. Dirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), hal. 6.

- (2) Latihan Intruksi Pekerjaan
 - (3) Magang (apprenticeships)
 - (4) Coaching
 - (5) Penugasan Sementara¹⁸
- b) Teknik-teknik prestasi informasi dan metode-metode stimulasi

(of the job training)

- (1) Metode stimulasi

Dengan pendekatan karyawan peserta latihan menerima pesentasi tiruan(*artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode stimulasi yang paling

umum digunakan adalah sebagai berikut:

- (a) Metode kasus
- (b) Role playing
- (c) Vesibule Training
- (d) Latihan Laboratorium (laboratory trainig)
- (e) Program Pengembangan Ekskutif
- (f) Teknik Presentasi Informasi

Tujuan utama teknik-teknik presentasi

(penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada

¹⁸ Handoko, T. Hani, *Op. Cit*, hal. 110-113.

peserta. Metode-metode yang biasa digunakan antara lain:

- (a) Kuliah
- (b) Presentasi Video
- (c) Metode Konprensi
- (d) Programmed intruction
- (e) Study Sendiri(Self Study).¹⁹

3) Pemberian Imbalan atau Komfensasi

Dalam organisasi tersdiri dari pimpinan dan para karyawan yang mana dalam pelaksanaanya pemimpin mempunyai wewenang untuk mengambil kebijakan atas organissasi yang dipimpin. Sebagai wujud balas jasa dari pimpinan organisasi pada karyawan yang telah mengabdikan diri kepada organisasi adalah dengan cara pembagian kompensasi bagi karyawan. Arti dari kompensasi itu bermacam-macam : kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau penghargaan pada para pekerja yang telah di berikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya., melalui kegiatan yang disebut pekerja.²⁰

Fungsi ini dapat difinisikan sebagai usaha untuk memberi balas jasa bagi karyawan yang telah menyumbangkan waktu dan

¹⁹ *Ibid*, hal. 115-116.

²⁰ Nawawi H. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1998), hal. 315.

tenaga kerjanya bagi tercapainya organisasi.²¹ Menurut Dessler, Pemberian imbalan atau kompensasi pegawai berarti bahwa semua bertuk pengajuan atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawain mereka yang mencakup tiga komponen yaitu :

- a) pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*), dalam bentuk gaji, komisi dan bonos.
- b) pembayaran tidak langsung (*indirect payment*), dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan hiburan.
- c) dalam bentuk ganjaran non finansial (*non financial rewards*), dalam bentuk hal-hal yang tidak dapat dikuantitatifkan seperti kantor yang bergengsi, jam kerja yang lebih luwes.²²

Menurut Handoko, kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran financial sebagai balas jasa untuk pelerja yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk melaksanakan kegiatan diri waktu yang akan datang.²³

Kompensasi bukan hanya bisa diartikan sebagai gaji atau upah sebagai akibat dari pengangkatan menjadi tenaga kerja sebuah organisasi atau prusahaan akan tetapi kompensasi juga bisa diartikan penghargaan ataupun ganjaran. Oleh karena itu

²¹ Justine T. Dirait, *Op. Cit*, hal. 6.

²² Dessler, Gany: Penerjemah Agus Darma, *Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern*, (Jakarta : Erlangga, 1986), hal. 349.

²³ Handoko T. Hani, *Manajemen*, edisi 2, (Yogyakarta : BPFE, 1986), hal. 245.

kompensasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis sebagai berikut :

- a) Kompensasi Langsung

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan menyatupadukan keinginan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerjasama yang memberikan kepuasan. Usaha untuk mengintegrasikan dilakukan melalui hubungan antar manusia (*Human Relation*), motivasi kepemimpinan, kesepakatan kerja bersama dan perundingan secara kolektif (*collective bargaining*).²⁴

Metode-metode pengintegrasian adalah sebagai berikut:

- a) Hubungan antar manusia

Hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran yang sama.

- b) Motivasi (*Motivation*)

Karyawan dituntut untuk dapat kerjasama dalam pengertian dapat menyesuaikan kepentingan atau keinginan individu dengan tujuan organisasi. Penyesuaian ini hanya dapat dilakukan kalau perusahaan atau organisasi bisa memahami

²⁴ Melayu, S. P. Nasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), hal. 136.

sifat karyawannya yang mendorong karyawannya agar bekerja sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan adanya motivasi dari pimpinan personalia.²⁵

Sedangkan menurut Maslow, dalam bukunya “Motivation and Personality” adalah pada hakikatnya merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan manusia. Untuk dapat memenuhi kebutuhan yang paling tinggi, maka kebutuhan-kebutuhan dibawahnya harus terpenuhi, namun pemenuhannya diusahakan secara simultan, yaitu untuk memenuhi satu tingkat-tingkat kebutuhan, maka tingkat kebutuhan yang lainpun juga diusahakan untuk memenuhi.

Kebutuhan secara berjenjang yang dimaksudkan ada lima jenis, yaitu :

(1) Kebutuhan Psikologis (*psychological needs*)

Merupakan kebutuhan dasar bagi manusia (*basic needs*) dan bersifat kebutuhan fisik atau kebendaan seperti:

sandang, pangan, papan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan secara optimal, otomatis harus bekerja dengan kemampuan yang memedai.

(2) Kebutuhan Rasa Aman (*saving needs*)

Rasa aman dapat dipenuhi bila orang bebas dari segala ancaman baik fisik, psikologis, dan sosial.

²⁵ Ranupandojo, heidjrahman, Husnan, dan Suad, *Manajemen Personalia*, edisi 3, (Yogyakarta : BPFE, 1999), hal. 177.

(3) Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Mencakup kebutuhan akan kasih sayang, berkumpul dengan orang lain dan pengenalan diri.

(4) Kebutuhan Akan Penghargaan Atau Prestasi (*esteem needs*)

Berkenaan dengan pencapaian prestasi, kesuksesan, dan penghargaan.

Dalam al-Qur'an juga dijelaskan mengenai motivasi, bahwasanya Allah berfirman:

فُلَّ يَقَوْمٍ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِيلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ²⁶

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui (Q. S. Az-Zumar. 39).²⁶

Ayat ini menjelaskan tentang perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum wajib untuk dilaksanakan.

Siapaun mereka yang selalu pasif berdiam diri dan tidak mau berusaha untuk bekerja, maka ia telah menghujat perintah Allah, dan sadar atau tidak, sesungguhnya orang tersebut sedang menggali kubur kenistaan bagi dirinya.²⁷

c) Kepemimpinan (*Leadership*)

²⁶ Al-Quran dan terjemohnya, Departemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta, CV Taha Putra, Semarang, 1989), hal. 751.

²⁷ *Ibid*, hal 6.

Kepemimpinan (leader) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja bawahan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.²⁸

5) Pemeliharaan Karyawan (Maintenance)

Menurut Melayu SP Hasibuan, pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka terap royal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan yang ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun metode-metode pemeliharaan antara lain :

a) Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sesuatu yang berkenaan dengan usaha agar para karyawan dapat bekerja dengan baik selama mungkin dengan cara menjaga kesehatan fisik atau mintal.²⁹

(1) Kesehatan Fisik

²⁸ Melayu Sp. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Angkasa, 2005), hal. 170.

²⁹ Justine T. Dirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), hal. 6.

Program kesehatan fisik sebaiknya meliputi salah satu atau keseluruhan unsur-unsur berikut :

Adanya ketentuan dan kebijakan kesehatan dan pengobatan

- (a) Pelaksanaan fasilitas-fasilitas untuk memeriksa fisik secara suka rela dan secara berkala untuk semua bekerja
- (b) Tersedianya fasilitas-fasilitas untuk pemeriksaan fisik secara suka rela dan secara berkala untuk semua karyawan
- (c) Adanya staf konsultasi yang memedai
- (d) Perhatian yang sistematis pada tindakan pencegahan dan keselamatan karyawan
- (e) Adanya klinik dilengkapi dengan pelayanan kasus-kasus darurat dan pemeriksaan fisik
- (f) Tersedianya medis dan perawatan yang memenuhi syarat dengan tempat.³⁰

(2) Kesehatan Mental

Kesehatan mental bekerja mempunya peranan yang sama dengan kesehatan fisik pekerja, karena kondisi mental yang buruk dapat mengakibatkan tingginya tingkat kecelakaan kerja atau sering bolos, untuk menjamin

³⁰ Moekijad, *Dasar-dasar administrasi dan Manajemen Perusahaan*, (Bandung : CV. Bandar Maju, 1995), hal. 65.

kesehatan mental bekerja, perlu dilakukan tindakan-tindakan yang meliputi :

- (a) Tersedianya psikiater untuk konsultasi
- (b) Adanya kerjasama dengan psikiater diluar perusahaan atau pada konsultan-konsultan lainnya
- (c) Mendidik pekerja tentang arti pentingnya kesehatan mental
- (d) Mengembangkan dan memelihara program-program hubungan kemanusiaan yang baik.³¹

b) Kesejahteraan Karyawan

Bidang kesejahteraan dan kesehatan merupakan hal yang harus diperhatikan dalam sistem kompensasi karena beberapa alasan, munurut Moekidjad kesejahteraan di bagi menjadi tiga bagian :

- (1) Kesejahteraan menurut perundang-undangan, seperti pemeliharaan pekerjaan, penerangan yang baik, bantuan pertama, fasilitas-fasilitas untuk duduk.
- (2) Kesejahteraan ekonomis yang sebagian besar berhubungan dengan pemberian tunjangan-tunjungan secara tunai, seperti pensiun, tabungan, hadian jasa, pembagian laba, pinjaman untuk membeli rumah, angkutan untuk bekerja dan sebagainya.

³¹ Handal S. Schuler dan Jacson E. Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, (Jakarta : Erlangga, 1999), hal. 223.

(3) Kesejahteraan sosial yang meliputi pemberian liburan, fasilitas-fasilitas kerja, kantin, rekreasi, perumahan dan sebagainya.³²

c) Komunikasi

Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikon. Komunikasi berfungsi untuk *instructive, informative, influencing, dan evaluative*. Komunikasi adalah suatu alat penglihatan informasi dari komunikator kepada komunikon agar mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dipahami.

d) Intensif

Intensif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktif kerja. Untuk lebih jelas, maka intensif dapat diklasifikasikan menjadi dua antara lain :

(1) Jenis-jenis Intensif

(a) Intensif Positif

Intensif positif adalah ada perangsang dengan memberikan hadiah material maupun non material

³² Moekidjad, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*, (Bandung : Mandar Maju, 1989), hal. 199.

kepada karyawan yang berprestasi kerjanya diatas prestasi standar

(b) Intensif Negatif

Intensif negatif adalah daya perangsang dalam memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya dibawah prestasi standar

(2) Bentuk-bentuk Intensif

(a) Non Material Intensif

Non material intensif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya seperti piagam, medali atau piala.

(b) Sosial Intensif

Sosial intensif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

(c) Material Intesif

Material intensif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa uang atau barang.³³

³³ Melayu SP. Hasibuan, *Op. Cit.* hal. 184-185.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Jika pada awal organisasi menarik pegawai kerja dari masyarakat, pada saat tertentu organisasi juga akan mengembalikan pegawai tersebut kemasasyarakat. Untuk kepentingan ini perlu diatur bagaimana sebaiknya suatu proses pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh organisasi. Melalui pengaturan ini diharapkan proses penutusan hubungan kerja tidak mempunyai dampak yang negatif, baik bagi individu, organisasi, maupun bagi masyarakat.³⁴

Justine T. Sirait berpendapat bahwa dalam pemisahan hubungan kerja merupakan fungsi operasional personalia yang terakhir dari suatu lembaga atau organisasi untuk mengembalikannya kepada masyarakat. Adapun pemisahan hubungan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a) Pensiun

Oleh beberapa orang, pemutusan hubungan kerja atau pensiun sering dirumuskan sebagai “peran tampa peran”.

Dalam suatu masyarakat yang dibangun berdasarkan etika kerja, peralihan dari suatu peran kerja produktif yang nyata menjadi keadaan pensiun telah menanamkan keyakinan bahwa pensiun mengakibatkan pengakit mental dan jasmani dan kadang-kadang kematian terlalu cepat. Bagi mayoritas orang,

³⁴Justine T. Sirait *Op. Cit*, hal. 7.

kerja adalah kehidupan dan penganguran adalah suatu kematian yang hidup.

Banyak manajer organisasi berpendapat bahwa pensiun wajib pada suatu umur tertentu bagi orang yang mempunyai manfaat seperti dibawah ini :

- (1) Sederhana untuk dikelola tanpa ada komplikasi untuk membuktikan bahwa karyawan yang lanjut usia tidak lagi memenuhi syarat-syarat pekerjaan.
- (2) Menciptakan lowongan-lowongan yang dapat membuat karyawan yang lebih muda lebih maju.
- (3) Mempermudah perencanaan sumber daya manusia karena jadwal pensiun telah diketahui.
- (4) Memberikan jalan yang terhormat bagi karyawan yang tidak lagi memenuhi syarat.
- (5) Merangsang karyawan untuk membuat rencana-rencana pensiun sebelum mereka sampai pada tanggal pensiun yang telah diketahui.

b) Pemberhentian

Pemberhentian adalah suatu masalah yang sangat sulit tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan dan serikat buruh. Kerana pemberhentian mengankut hilangnya penghasilan, karyawan dan serikat buruh cenderung membatasi kebebasan perusahaan untuk memutuskan hal itu. Pada

umumnya perusahaan ingin mengambil keuntungan dari pemberhentian dengan mempertahankan karyawan yang paling mampu dan pemberhentian karyawan yang kurang mampu.

c) Penempatan di Luar

Dalam suatu fungsi penempatan diluar yang dikembangkan dengan baik, orang yang diberhentikan akan diserahkan kepada seorang penyuluhan. Masalah utama yang langsung dihadapi adalah penanaman kembali rasa percaya diri dan harga diri karyawan yang diberhentikan tersebut. Karyawan tersebut dengan segera dilepaskan dari lingkungan kerjanya yang biasa untuk mengurangi kehilangan “muka” dan agar dia bisa menggunakan waktu sepenuhnya untuk mencari pekerjaan

Penyuluhan juga pertugas untuk mengembangkan database bagi seseorang, yang berisi antara lain : informasi atau data mengalami pengalaman kerja, riwayat gaji, latar belakang pendidikan, dan sasaran karier. Wawancara dan test psikologi mungkin diadakan untuk membantu menemukan kekuatan-kekuatan (potensi) individual. Tugas penyuluhan lainnya adalah memberikan pengatahan tentang sumber daya pengatahan yang lazim dan memberikan bantuan khusus dalam menyiapkan riwayat hidup (*resume*) dan surat mengurat

dalam proses pencarian pekerjaan yang sebenarnya akan dilakukan.

2. Tinjauan Tentang Panti Asuhan

Panti asuhan merupakan tempat memelihara anak yatim, piatu, yatim piatu dan anak-anak terlantar (dhu'afa) yang kesemuanya adalah Perempuan. Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah adalah organisasi otonom perserikatan Muhammadiyah pada kalangan kaum wanita yang merupakan gerakan dakwah amar makruf dan nahi munkar, baraqidah islamiyah dan bersumber pada Al-Qur'an dan Hadits.

Ajaran islam begitu baik tidak hanya sekedar di ketahui dan dimengerti, agama akan berpengaruh dan ikut menentukan kesehatan mental apabila agama itu dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari. Seluruh aspek kehidupan sehari-hari haruslah dikendalikan dan bimbing oleh agama. Oleh karena itu diperlukan pendidikan agama yang terlaksananya bersama-sama dengan pembinaan pribadi. Hal ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan formal, informal dan nonformal.

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan seperangkat kurikulum yang bertingkat dan kegiatan yang strata berpola dalam pendidikan ditangan pemerintah atau swasta yang dapat izin dari pemerintah. Dengan adanya pendidikan formal maka dapat menolong tugas-tugas yang seharusnya diberikan oleh pendidikan informal (oleh orang tua dirumah). Bentuk pendidikan formal misalnya : TK (Taman Kanak-

kanak), SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertengahan) SMU (Sekolah Menengah Umum).

2. Pendidikan In Formal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang tidak berdasarkan suatu rencana pendidikan yang sistematis, tidak memakai penyajian pelajaran secara formal sistematis tetapi mendasarkan diri pada naluri dan tradisi di dalam masyarakat keluarga (famili) merupakan tempat atau lembaga pendidikan informal yang primer dan universal.

3. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah pendidikan diluar sekolah tetapi juga mempergunakan suatu rencana pendidikan yang pasti (sistematis) tetapi tidak seluas dan sedalam rencana pendidikan formal, paket pendidikannya berjangka pendek dan biasanya lahir dari kebutuhan yang sangat dirasa keperluannya.³⁵

4. Sarana

Sarana merupakan segala sesuatu yang dijadikan sebagai alat atau perantara untuk menyampaika pesan atau informasi yang berkaitan dengan kemampuan pembimbing, dimana sarana yang dimaksudkan untuk memperlancar proses berbagai kegiatan.³⁶

5. Sarana, Prasarana dan Fasilitas

³⁵ Sanapiah Faisal, *Pendidikan Luar Sekolah*, (Surabaya : C.V. Usaha Nasional, 1981), hal. 48.

³⁶ Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya : al-Ikhlas, 1983), hal. 166.

Kurang memadainya sarana, prasarana dan fasilitas dapat menimbulkan masalah bagi seorang klien. Misalnya pembimbing sudah siap untuk menyampaikan materi, tetapi lokasi yang akan digunakan tidak dapat menampung semua anak didik.³⁷

3. Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Panti Asuhan

Dari beberapa pengertian tentang manajemen sumber daya manusia diatas, maka sangat jelas bahwa aktivitas utama adalah pengadaan sumber daya manusia, hal ini berupa aktivitas-aktivitas untuk mengusun program penarikan, seleksi, penempatan tenaga kerja dan lain sebagainya³⁸ Inti dari itu semua merupakan penyediaan tenaga kerja yang dibutuhkan suatu organisasi secara kuantitatif maupun kualitatif. Secara kuantitatif, ditentukan melalui beban kerja (*work load analysis*) dan analisis angkatan kerja (*word force analysis*).

Hal yang paling signifikan dalam suatu organisasi ataupun lembaga panti asuhan adalah meningkatkan sumber daya manusia, sebab dalam suatu lembaga panti asuhan tidak hanya terfokus pada pencapaian tujuan organisasi saja, akan tetapi termasuk pencapaian tujuan *stake holder*, baik pengurus ataupun anak panti itu sendiri.

Arti dari panti asuhan merupakan rumah asuh yang dihuni oleh sejumlah anak yang memiliki latar belakang, lingkungan dan keadaan

³⁷ Bimo Walgito, *Bimbingan dan Penguluhan di Sekolah*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1995), hal. 7.

³⁸ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006), hal. 201.

sosial yang berbeda.³⁹ Barangkat dari berbedaan tersebut akan menimbulkan perbedaan perkembangan kepribadian masing-masing anak asuh. Maka menting adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola baik dalam hal pendidikan maupun kreatifitas yang ia miliki. Selama ini banyak orang memandang sebelah mata terhadap anak yang berada di lembaga panti asuhan, hal ini karena sebagian mereka memiliki persepsi bahwa anak-anak yang ada di panti asuhan adalah anak-anak yang terbuang dan terlantar.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang dilaksanakan seorang peneliti untuk pengumpulan, mengklarifikasi dan menganalisa fakta yang ada ditempat penelitian dengan menggunakan ukuran-ukuran dalam pengetahuan, hal ini dilakukan untuk menemukan kebenaran.⁴⁰ Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah yang bertempat tinggal di Jl. Munir 109 Serangan Yogyakarta.

2. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian dalam skripsi ini adalah manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah

³⁹ WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1976), hal. 710.

⁴⁰ Kontjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : PT. Gramedia 1981), hal. 13.

yang dititik tekankan pada penerapan terhadap struktur kepengurusan dan program kerja Panti Asuhan tersebut.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis akan menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

a. Metode Observasi

Proses metode observasi ini adalah secara partisipatif dengan jalan mangadakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang relevan dengan objek penelitian. Metode observasi yang digunakan penulis untuk menggali data tentang bagaimana model manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Pondok Pesantren Wahid Hasyim dan Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data melalui proses dialog pewawancara dengan responden.⁴¹ Dengan metode ini, pedoman yang digunakan penulis adalah pedoman wawancara yang hanya membuat garis besar yang ditanyakan. Dalam artian meliputi wawancara bebas terpimpin.

Dalam teknik ini peneliti akan melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dengan para pengurus yang berkompeten dengan masalah yang diteliti, yaitu

⁴¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah : Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta : PT. Bina Aksara, 1985), hal. 126.

manajemen sumber daya manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah .

c. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah suatu teknik perolehan data dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku-buku, notulensi, makalah, peraturan-peraturan, bulletin-bulletin, dan catatan-catatan harian.⁴²

- 1) Laporan konfidensial, yaitu laporan yang ditulis setelah peristiwa itu terjadi, misalnya laporan pertanggungjawaban, atau buku catatan yang sudah terlaksana dari institusi yang diteliti.
- 2) Laporan umum, yaitu laporan tentang suatu kegiatan yang ditulis atau disampaikan oleh suatu majalah, jurnal, atau media lainnya.
- 3) Dokumen resmi institusi yang diteliti.
- 4) Buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian.

I. Sistematika Pembahasan

Dalam penilitian ini sistematika pembahasan akan dibagi dalam empat bab yaitu:

Bab *pertama* berisi pendahuluan yang memuat di dalamnya penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritik, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), hal. 131.

Bab *kedua* pembahasan tentang gambaran umum wilayah penilitian yang meliputi keadaan demokrafi, keadaan pendudukan, keadaan ekonomi dan sosial budaya, keadaan keagamaan. Kemudian dilanjutkan dengan gambaran umum, tujuan organisasi, struktur organisasi, keadaan Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah . Semua ini dimaksudkan agar pembaca lebih jelas dan bisa memahami terhadap situasi dan kondisi Panti Asuhan tersebut.

Bab *ketiga* memuat tentang hasil penelitian di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah dengan objek penelitian tentang penerapan struktur kepengurusan dan program kerja Panti Asuhan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.

Bab *keempat*, dalam bab ini peneliti akan mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian yang kemudian di lanjutkan dengan saran-saran dan kata penutup.

J. Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penulis harus melakukan penelitian secara langsung agar dapat menganalisis pengembangan manajemen sumber daya manusia yang diselenggarakan di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah Yogyakarta. Adapun penelitian yang akan dilaksanakan pada : Bulan Februari 2008, sampai data-data yang dibutuhkan terkumpul dan terpenuhi.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya maka penulis dapat mengimpulkan bahwa dari penerapan manajemen sumber daya tersebut dapat terlihat bahwa dari berbagai program yang ada baik perekutan, pelatihan dan pengembangan, pemberian imbalan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan erat dengan upaya-upaya pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya semua organisasi harus mengetahui kebutuhan akan pegawainya, baik dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek, melalui suatu fungsi manajemen tersebut, maka dari berbagai rencana baik dalam jangka pendek menunjukkan lowongan-lowongan jabatan yang harus diisi selama tahun yang akan datang, sedangkan rencana jangka panjang meramalkan situasi sumber daya manusia untuk dua, lima atau kadang-kadang sampai sepuluh tahun yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses meramalkan secara sistematis persediaan dan permintaan akan pegawai untuk waktu yang akan datang bagi suatu organisasi. Dengan demikian manajemen dapat menyediakan tenaga kerja yang tepat untuk memperolah tujuan organisasi.

Berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah tersebut, maka penulis mempunyai asumsi

bahwa :

1. Pelaksanaan proses perencanaan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja setiap devisi, sebab dalam perencanaan penarikan pegawai baru di panti asuhan yantim putri aisyiyah di laksanakan dengan sistem yang baik, yaitu pegawai baru harus ikhlas dan mempunyai motivasi yang tinggi sehingga diharapkan dapat bekerja dengan efektif. Adapun tahapan pelaksanaan seleksi pegawai baru yaitu seleksi administrasi, beragama islam, ikhlas dan pagawai tersebut masih dalam naungan Muhammadiyah
2. pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di handle oleh pimpinan (pengasuh) Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah yaitu pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan bertujuan untuk mengembangkan potensi diri setiap karyawan dengan sistem pengikuti pelatihan-pelatihan, diklat dan magang. Dengan demikian para karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat bekerja dengan lebih baik dalam *team work*.
3. Penyatuan antara pengasuh, pengurus dan anak asuh di panti asuhan tersebut masih menggunakan sistem kekeluargaan. Hal ini menjadi signifikan, terbukti karyawan yang mengabdi Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah merasa nyaman, untuk kesejahteraan dan kesehatan sangat di perihatinkan oleh lembaga itu sendiri.
4. Dalam pemberian kompensasi bagi karyawan di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah cuma sekedar ongkos transportasi saja, karyawan yang

bekerja di panti asuhan tersebut sebatas mengharap ridha Allah semata.

Karyawan yang bekerja dengan suka rela dengan tujuan ingin mensejahterakan anak asuh dan menyamakan kedudukan mereka dalam martabat bangsa pada umumnya.

5. untuk pemeliharaan karyawan yang meliputi kesejahteraan dan keselamatan kerja, maka lembaga panti asuhan menyediakan pengobatan yang gratis yaitu dengan pemeriksaan kesehatan dan disesuaikan dengan kondisi kesehatan karyawan pada saat itu.

B. SARAN-SARAN

Untuk mengakhiri dari beberapa rumusan penelitian yang dikemukakan diatas, maka penulis mempunyai saran penting yang harus dicatat dan dikembangkan oleh Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah antara lain :

1. Berkennaan dengan pengorganisasian dan hal-hal yang berhubungan dengan struktur kepengurusan dan program kerja yang ada, hendaknya disusun secara tertulis dan sistematis terutama yang berkenaan dengan pembagian tugas dan tanggungjawab yang diembannya, guna untuk dijadikan acuan dari setiap masing-masing program yang ada. Untuk program yang efektif hendaknya lebih dikembangkan lagi dan program yang kurang efektif hendaknya di evaluasi.
2. Berkennaan dengan program kerja yang ada di Panti Asuha Yatim Putri Aisyiyah, bagi pengurus harian atau para pengurus yang berada pada setiap masing-masing stuktur kepengurusan hendaknya menyusun dan membuat program kerja yang jelas dan tertulis secara sistematis, guna

sebagai acuan sekaligus sebagai agenda kerja dari tiap-tiap struktur yang ada. Ini menjadi penting adanya karena akan mempermudah terhadap pengorganisasian dan evaluasinya di masa yang akan datang, sekaligus akan menjadi bahan bacaan bagi generasi berikutnya

3. Kepada Para tim formatur yang terlibat langsung dalam penyusunan struktur kepengurusan di Panti Asuhan tersebut hendaknya membuat *Job description*, atau pembagian tugas dan wewenang secara jelas dan sistematis, hal ini menjadi penting adanya yaitu untuk mempertegas pembagian tugas dan wewenang dari masing-masing biro yang ada dan pola hubungannya dari biro yang satu dengan biro yang lainnya serta untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan pada satu pihak saja di samping itu juga akan mempermudah dalam melakukan evaluasi atas hasil kerja struktur kepengurusan yang ada di Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Ilmiah : Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta : PT. Bina Aksara, 1985)
- , *Prosedur Penelitian* (Jakartra : Rineka Cipta, 1993)
- Departemen Sosial RI, *Petunjuk Pelaksana dan pengentasan Anak Terlantar,* (Dirjen Bina Kesajahteraan Sosial, Jakarta : 1989)
- Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Semarang : PT. Karya Toha Putra, 1998)
- Dokumen "Buku Kenang-kenangan 50 tahun Panti Asuhan Yatim Putri Muhammadiyah" Serangan Yogyakarta. 1973.
- Dokumen Profil Panti Asuhan Yatim Putri Aisyiyah , Yogyakarta, 2007.
- Faisal, Sanapiah, *Pendidikan Luar Sekolah*, (Surabaya : C.V. Usaha Nasional, 1981)
- Gany, Dessler,: Penerjemah Agus Darma, *Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern*, (Jakarta : Erlangga, 1986)
- Hadari, Nawawi H., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1998
- Hani, Handoko T., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta : BPFE, 2001)
- , *Manajemen*, edisi 2, (Yogyakarta : BPFE, 1986)
- Hazil Tanzil, Panglaykim, *Manajemen Suatu pengantar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981)
- Kontjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : PT. Gramedia 1981)
- Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006
- , *Manajemen Peronalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1981)

Muhammad bin Muhammad bin Sulaiman, Majma' Fawaid, (Beirut : Dar al-Fikr, 1972), nomor 542. Kitab ini telah di takhrij oleh Abdullah Hasyim al-Yamani, lihat pula Sa'id Hawa, *Muzakirat fi Manazil al-Shiddiqin wa al-Robbaniyin*, (Kairo : Dar al- Salam, 2004)

Munir, Muhammad dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Rumah Semista, 2006)

Moekijad, *Dasar-dasar administrasi dan Manajemen Perusahaan*, (Bandung : CV. Bandar Maju, 1995)

Nitisemito, Elex. S., *Manajemen Personal : Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Galia Indonesia, 1996)

Nasibuan, Melayu, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005)

Pius A, Partanto. M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Arkola)

Poerwadarmanta, WJS., *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta : PN. Balai Pustaka, 1984) Ranupandojo, heidjrahman, Husnan, dan Suad, *Manajemen Personalia*, edisi 3, (Yogyakarta : BPFE, 1999)

Sihotang, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1 (Jakarta : PT. Pradnya Paramita)

Sirait, Justine T., *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta : PT Grasindo, 2006)

Syukir, Asmuni, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya : al-Ikhlas, 1983)

Schuler, Handal S. dan Jacson E. Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, (Jakarta : Erlangga, 1999)

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

Walgitto, Bimo, *Bimbingan dan Penguluhan di Sekolah*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1995)