

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI (KBIH) GEMA
ARAFAH MAGELANG**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun:

**Achmad Nur Khoiruddin
NIM : 11240096**

Pembimbing:

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

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-2047.a/Un.02/DD/PP.01.3/11/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KELOMPOK BIMBINGAN
IBADAH HAJI GEMA ARAFAH MAGELANG**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Achmad Nur Khoiruddin
NIM/Jurusan : 11240096/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 9 Nopember 2016
Nilai Munaqasyah : 88,3 (A/B)

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

TIM MUNAQASYAH

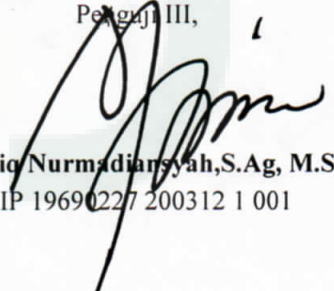
Ketua Sidang/Penguji I,


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

Penguji II,


Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Penguji III,


M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si.
NIP 19690227 200312 1 001

Yogyakarta, 15 Nopember 2016

Dekan,


Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001





SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Achmad Nur Khoiruddin

NIM : 11240096

Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Gema Arafah Magelang.

Sudah dapat diajukan kepada fakultas dakwah dan komunikasi jurusan/prodi manajemen dakwah uin sunan kalijaga yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang manajemen dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 Oktober 2016

Ketua Jurusan

Manajemen Dakwah



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670404 199303 1 003

Pembimbing



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Nur Khoiruddin

NIM : 11240096

Fakultas / Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Gema Arafah Magelang” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagialisme dan tidak berisi materi yang tidak dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 18 Oktober 2016



Yang menyatakan,

Achmad Nur Khoiruddin
11240096

Halaman Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Almamater tercinta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Kedua Orang tuaku yang tidak kenal lelah dalam mendidik dan membesarkanku hingga saat ini.



MOTTO

“ Sesungguhnya sesudah ada kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada tuhanmulah hendaknya kamu berharap “ (QS. Al – Insiyiroh : 6-8).

“ Demi masa, sesungguhnya manusia itu dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman, beramal sholeh dan saling nasehat menasehati dalam kebenaran dan kesabaran “ (QS. Al – ‘Asr :1-3).

“ Yang membuat hidup kita lebih berarti adalah apabila kita telah mampu berbuat yang terbaik dan berguna bagi orang lain. “

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa kami haturkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya kepada kami. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada sebaik-baiknya makhluk baginda agung Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, tabi'in, dan para pengikutnya yang setia sampai akhir zaman. Berkat rahmat serta 'Inayah Allah SWT, dan dengan mengucapkan syukur, Alhamdulillah penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Perencanaan Sumber Daya Manusia di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Gema Arafah Magelang”** dapat terselesaikan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis sangat menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya motivasi, bimbingan, dan bantuan baik yang bersifat moril maupun materil dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si selaku Kepala Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .
4. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan nasihat dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Bapak, Aris Risdiana Ekasasmita, S.Sos.I, M.M selaku pembimbing akademik jurusan Manajemen Dakwah
6. Seluruh Dosen Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya dengan penuh kesabaran.
7. Seluruh staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu selama penulis berada di bangku kuliah.
8. Bapak Drs. H. Muzammil selaku ketua KBIH Gema Arafah Magelang yang telah mengizinkan penulis untuk menganalisis di KBIH Gema Arafah Magelang.
9. Kepada kedua Orang Tua penulis yang telah memberikan dukungan baik moril, spitual, maupun materi, serta membesarkan dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran serta do'a yang tidak lupa mereka panjatkan.
10. Kepada adik-adikku yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Semua sahabat-sahabat di Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2011 yang telah memberikan support dan motivasi. Kalian luar biasa !!

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala amal baik mereka yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi bahasa hingga penyusunannya, maka dari itu dengan lapang hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak agar penelitian selanjutnya dapat tersusun lebih baik. Akhirnya, penulis berharap semoga karya tulis yang sangat sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 18 Oktober 2016

Penulis,

(Achmad Nur khoiruddin)

NIM: 11240096

ABSTRAK

Achmad Nur Khoiruddin, Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah Magelang, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Agustus 2016.

Melihat perkembangan haji dari setiap tahun ke tahun mengalami peningkatan jamaah yang akan menunaikan ibadah haji, maka perlu sebuah organisasi yang mampu mengelola serta membimbing jamaah dari tanah air hingga tanah suci salah satunya KBIH (Kelompok Bimbingan Ibadah Haji). Dengan seiring banyaknya orang yang membutuhkan bimbingan ibadah haji di KBIH. KBIH Gema Arafah bergerak dibidang jasa dan pelayanan segala kebutuhan memerlukan perencanaan sumber daya manusia. Adanya perencanaan sumber daya manusia organisasi dapat mencapai tujuannya. Penelitian ini penting karena akan mendiskripsikan dan menganalisa perencanaan sumber daya manusia di KBIH Gema Arafah Magelang.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif-kualitatif. Dalam teknisnya, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan studi dokumen. Setelah semua data terkumpul, dilakukan klasifikasi, editing dan penyajian data sesuai dengan karakter dan jenis masing-masing data. Sebelum data yang terkumpul tersebut dianalisa, terlebih dahulu dilakukan pengecekan keabsahannya melalui metode triangulasi.

Kata kunci : Perencanaan Sumber Daya Manusia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Telaah Pustaka	10
F. Kerangka Teori	12
G. Metode Penelitian	25
H. Sistematika Pembahasan	35

BAB II : GAMBARAN UMUM KBIH GEMA ARAFAH MAGELANG	37
A. Geografis KBIH Gema Arafah Magelang.....	37
B. Sekilas tentang dan perkembangan KBIH Gema Arafah.....	38
C. Visi, Misi dan Tujuan.....	49
D. Struktur Organisasi Kepengurusan KBIH Gema Arafah Magelang	50
E. Dasar – dasar penyelenggaraan KBIH	56
F. Sistem Pengelolaan KBIH Gema Arafah Magelang	57
G. Sarana dan prasarana yang memadai	59
BAB III : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI (KBIH) GEMA ARAFAH MAGELANG.....	60
A. Sebelum Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah Magelang	61
B. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah Magelang.....	63
C. Faktor pendukung pada Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia KBIH Gema Arafah Magelang.	75
D. Faktor penghambat pada Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia KBIH Gema Arafah Magelang	77
BAB IV : PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Uji Triangulasi Sumber Data	35
Tabel 1.2 Uji Triangulasi Metode Pengumpulan Data	35
Tabel 1.1 Pelaksanaan Program Bimbingan Haji	45
Tabel 1.2 Jadwal Manasik Haji.....	46
Tabel 3.1 Anggaran KBIH Gema Arafah Magelang	73
Tabel 3.2 Anggaran Hasil masukan Jamaah KBIH Gema Arafah Mgelang....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kepengurusan KBIH Gema Arafah Magelang	51
Gambar 1.2 Struktur kepengurusan struktur karyawan di KBIH Gema Arafah	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam penelitian skripsi ini penulis memilih judul **Perencanaan Sumber Daya Manusia di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Gema Arafah Magelang**. Untuk mempermudah pemahaman terhadap istilah–istilah dalam judul skripsi ini dan untuk menghindari salah pengertian, maka penulis merasa perlu memberikan penegasan terhadap judul skripsi ini. Penegasan ini diharapkan dapat memberikan gambaran kerangka berfikir yang dapat memudahkan pembaca di dalam memahami hasil penelitian ini.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah serta kualifikasi orang yang tepat dalam pekerjaan serta tepat pada waktu yang tepat.¹ Kesuksesan sebuah organisasi tergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang tepat dalam pekerjaannya dan waktu yang tepat. Tujuan organisasi akan tercapai apabila mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya.

¹ Siti Fajar, Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:YKPN, 2010), hlm.44.

Yang menjadi fokus dalam perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat, kesemuanya dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.² Sumber Daya Manusia yang dimaksud dalam skripsi ini adalah pembimbing dan pembina di KBIH Gema Arafah Magelang.

2. KBIH Gema Arafah

KBIH Gema Arafah adalah kelompok bimbingan haji dan umrah KBIH ini siap melayani bagi kaum muslimin yang akan melaksanakan ibadah haji dan umrah, Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 351/1995 telah diberikan peluang kepada organisasi-organisasi keagamaan untuk berperan serta dalam hal program bimbingan dan pembinaan ibadah.³ Melalui lembaga yang dinamakan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH), diberikan wewenang untuk membimbing dan membina pengetahuan para jamaah. KBIH Gema Arafah merupakan pelopor utama di Magelang.

Berdasarkan penegasan istilah-istilah tersebut, maka yang di maksud secara keseluruhan dengan judul Perencanaan Sumber Daya Manusia di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Gema Arafah Magelang

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm.41.

³ Istimawan Dipohusodo, *Pergi Haji Sesuai Sunah Rasul*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), hlm. 29.

adalah program KBIH Gema Arafah merupakan bagian dari program kerja organisasi pimpinan wilayah Magelang. Program bimbingan haji bertujuan untuk membantu para calon jamaah haji yang menunaikan ritual ibadah rukun islam yang ke lima.

B. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama dakwah. Yaitu agama yang menugaskan umatnya untuk menyebarkan dan menyiarkan Islam kepada seluruh umat manusia. Sebagai rahmat bahgia seluruh alam, Islam dapat menjamin terwujudnya kebahagiaan dan kesejahteraan umat manusia, bilamana ajaran Islam yang mencakup segenap aspek kehidupan itu dijadikan sebagai pedoman hidup dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Usaha untuk menyebarkan luaskan Islam, begitu pula untuk merealisir ajaran di tengah-tengah kehidupan umat manusia adalah merupakan usaha dakwah, yang dalam keadaan bagaimanapun dan dimanapun harus dilaksanakan oleh umat Islam.⁴

Pada hakekatnya tujuan dakwah adalah mendorong manusia atau umat islam kearah kehidupan yang lebih baik, sejahtera dunia dan akhirat. Dakwah adalah proses penyampaian ajaran-ajaran islam supaya masuk ke jalan Allah, secara menyeluruh baik dengan lisan maupun dengan perbuatan sebagai ikhtiar muslim dalam mewujudkan ajaran islam menjadi kenyataan dalam kehidupan pribadi, keluarga, jamaah dan umat sehingga dapat terwujud *khairul ummah*.

⁴ A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Da'wah Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1977), Cet, ke-1, hlm. 11.

Agar tujuan dakwah tercapai, maka tentulah diperlukan komponen-komponen atau unsur-unsur dakwah secara baik dan tepat. Adapun salah satu komponen atau unsur tersebut ialah media dakwah, Kelompok Bimbingan Ibadah Haji adalah merupakan salah satunya terutama dalam hal yang terkait dengan ibadah haji.

Haji hakekatnya merupakan aktivitasnya suci yang melaksanakan diwajibkan oleh Allah kepada seluruh umat islam yang telah mencapai *istita'ah* (mampu). Ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ali-Imran ayat : 97 yang berbunyi :

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

“Mengerjakan haji adalah kewajiban manusia terhadap Allah, Yaitu (bagi) orang yang sanggup mengadakan perjalanan ke Baitullah”.
(QS. Ali-Imran : 97)

Sanggup dalam ayat tersebut berarti sehat, aman dalam perjalanan, cukup biaya (baik untuk membiayai perjalanan ke *Baitullah* maupun bagi nafkah keluarga yang ditinggalan), serta tak terjadi hal-hal yang menghalanginya untuk pergi haji.⁵

Haji menurut logat atau bahasa ialah menuju sesuatu. Ibadah haji adalah rukun islam yang kelima.⁶ Haji merupakan ibadah yang diwajibkan sekali seumur hidup bagi umat islam. Haji pada hakekatnya

⁵ Amat Iskandar, *Ketika Haji Kami kerjakan*, (Semarang : Dahara Prize, 1994), hlm. 6.

⁶ Imam Syaukani, *Manajemen Pelayanan Haji Indonesia*, (Puslitbang Kehidupan keagamaan, 2009), hlm. 1.

merupakan ritual ibadah yang diwajibkan oleh Allah SWT kepada seluruh umat islam yang telah *istita'ah* {mampu}.

Pengertian mampu adalah mampu secara fisik, yaitu sehat dan kuat.⁷ Sebagaimana kita ketahui ibadah haji merupakan ibadah fisik sehingga diperlukan fisik yang kuat bagi yang akan melaksanakannya. Selain jasmani dan rohani, jamaah haji harus mampu secara ekonomi, artinya mampu membayar biaya perjalanan haji. Hal lainnya adalah masalah keamanan. Aman disini adalah dalam rangka menunaikan ibadah haji ini terjamin keamanannya. Jadi seorang yang wajib berhaji adalah orang yang mampu secara fisik, rohani, ekonomi dan keamanan.⁸ Selain sebagai ritual keagamaan dalam rangka melaksanakan rukun islam yang kelima, haji juga memiliki makna spiritual. Proses penyelenggaraan haji dan umrah yang dilaksanakan oleh biro urusan pemerintah yaitu melalui Kementerian agama dan biro urusan haji negeri atau swasta harus melibatkan prinsip-prinsip manajemen dalam penyelenggaraan dan melaksanakan haji dan umrah tersebut.

Melihat perkembangan haji tahun demi tahun mengalami kenaikan jamaah yang akan menunaikan haji, maka perlu kiranya ada sebuah organisasi yang mampu mengelola serta membimbing salah satunya adalah KBIH. Dengan kondisi tersebut maka perlu dukungan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya, karena bagaimanapun canggihnya sebuah teknologi jika tidak ada dukungan

⁷ Miftah Fasaridl, *Antar Aku ke Tanah Suci*, (Jakarta: Gema Insani, 2008), hlm. 42.

⁸ *Ibid*, hlm. 43.

sumber daya manusia yang berkompeten tidak akan berarti apa-apa. Ini menandakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi yang menentukan maju atau mundurnya organisasi.

Keberadaan KBIH sebagai mitra pemerintah dalam membimbing haji. Berdasarkan UU Nomor 17/1999 yaitu pelaksanaan penyelenggaraan ibadah haji adalah tugas nasional yang merupakan tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Departemen agama dan berkoordinasi dengan instansi terkait serta berkewajiban memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan yang sebaik-sebaiknya agar pelaksanaan ibadah haji dapat berjalan dengan aman, tertib, lancar nyaman sesuai dengan ketentuan agama sehingga jamaah dapat melaksanakan ibadah haji secara mandiri dan mabrur.⁹

Mengingat fungsi utama KBIH adalah untuk membina dan membimbing jamaah haji semenjak berada di tanah air hingga kembali lagi ke tanah air. Potensi KBIH begitu besar dan sangat strategis sebagai lembaga yang bergerak di bidang jasa. Seperti halnya KBIH Gema Arafah dalam upaya meningkatkan pelayanan dalam membantu jamaah haji menjadi mabrur. Oleh karena itu perlu adanya Perencanaan Sumber Daya Manusia pada KBIH, harapan dengan adanya perencanaan ini KBIH dapat memaksimalkan pelayanan.

KBIH Gema Arafah merupakan biro jasa pelayanan dibidang haji dan umrah yang tertua di magelang. Di KBIH Gema Arafah dalam

⁹ Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji, Departemen Agama RI, *Kiat-kiat Melestarikan Haji Mabrur*, (Jakarta: 2003), hlm. 5.

rangka memenuhi tuntutan dan kewajiban kepada jamaah, maka perlu sumber daya manusia yang kompeten agar dapat memenuhi kebutuhan jamaah haji membimbing dan membina.

Maka dari itu proses perencanaan KBIH harus direncanakan secara matang terkait tentang sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya yaitu dalam pelaksanaan pembimbing dan pembinaan manasik haji. Perencanaan sumber daya manusia memiliki dua hubungan penting dengan lingkungan internal organisasi, yaitu hubungan dengan strategi organisasional dan budaya organisasional.

Peneliti tertarik sekali meneliti dan menemukan jawaban dari cara KBIH Gema Arafah mengorganisir perencanaan sumber daya manusia. Karena walau bagaimanapun pengelolaan KBIH akan berjalan maksimal apabila didorong sumber daya manusia yang berperan aktif dalam organisasi. Karyawan KBIH adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam kelancaran pengelolaan KBIH. Di mana KBIH Gema Arafah dapat mengatur sumber daya manusia yang ada, mampu menyajikan pelayanan kepada jamaah haji, serta mampu memenuhi sarana dan prasarana serta perlengkapan yang diperlukan jamaah demi kelancaran ritual jamaah haji yang mabrur. Menyadari begitu pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam KBIH maka perlu kajian khusus tentang perencanaan sumber daya manusia.

Untuk itu penting bagi KBIH Gema Arafah untuk memperhatikan tentang perencanaan sumber daya manusia. Perencanaa

sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan dalam organisasi yang menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah serta kualifikasi orang yang tepat dalam pekerjaan serta waktu yang tepat.¹⁰ Faktor penentu maju atau mundurnya organisasi tergantung pada perencanaan sumber daya manusia, baik itu untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Ini bukti bahwa perencanaan sumber daya ini sangat penting bagi kelangsungan organisasi dimasa yang akan datang.¹¹

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah peneliti lakukan, ada hal yang menarik terkait Perencanaan Sumber Daya Manusia yang ada di KBIH Gema Arafah Magelang yaitu penempatan pembimbing dan pembina, contohnya dalam sebuah pelatihan manasik haji. Keadaan tersebut memunculkan pertanyaan yaitu terkait perencanaan yang dilakukan disana, apalagi setiap tahunnya selalu ada penambahan calon jamaah haji semakin meningkat. Hal ini juga dapat dihubungkan dengan penentuan atau penggunaan terbatasnya pembimbing dan pembina, khususnya pada bagian standar pembimbing dan pembinaan, apakah ada kesesuaian diantara keduanya, sehingga proses operasionalnya dan program KBIH dapat terpenuhi dan berjalan secara efektif dan efisien dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang tepat.

¹⁰ Siti Fajar, Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 2010), hlm. 44.

¹¹ Observasi pada tanggal 8 Juni 2016.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan sebagai berikut Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagai sebuah kajian ilmiah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan keilmuan manajemen dakwah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal perencanaan sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman lembaga-lembaga yang lainnya yang ingin meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, bagi KBIH secara umum khususnya KBIH Gema Arafah, penelitian ini diharapkan sebagai masukan konstruktif dan obyektif dalam perencanaan sumber daya manusia.

E. Telaah pustaka

Peneliti menelaah dari berbagai *literatur* yang ada seperti buku, skripsi, karya ilmiah yang ada, sehingga akan memperjelas bahwa permasalahan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut. Sedangkan skripsi-skripsi yang berkaitan dengan pembahasan sumber daya manusia diantaranya adalah :

Skripsi Agi Alfebri dari Fakultas Dakwah, dan Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2016 dengan judul *Perencanaan Sumber Daya Manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016*.

Dalam penelitian ini membahas sumber daya manusia secara umum tetapi tidak secara spesifik membahas perencanaan sumber daya manusia. Hasil dari penelitian tentang Perencanaan sumber daya manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016, secara umum tentang model pendidikan inklusif SD Budi Mulia Dua Yogyakarta.¹² Penelitian lebih fokus kepada aspek perencanaan, khususnya perencanaan sumber daya manusia.

Skripsi M. Ghilman Adni dari Fakultas Dakwah, Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

¹² Agi Alfebri, *Perencanaan sumber daya manusia di SD Budi Mulia Dua Yogyakarta tahun ajaran 2015/2016*, Skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2016).

Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2012 dengan judul “*Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyah Yogyakarta*”

Pembahasan dalam skripsi tersebut tentang perencanaan sumber daya manusia secara khusus, namun pembahasannya lebih kepada aspek-aspek dalam perencanaan sumber daya manusia.¹³

Skripsi Silvi Lita Khoirunnisa, Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2016 yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*. Dalam penelitian ini tentang sumber daya manusia secara umum tetapi tidak ada kaitannya dengan perencanaan sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian ini bahwa sumber daya manusia dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan karyawan di PKPU di Cabang Yogyakarta berlangsung lancar, baik dan efektif.¹⁴

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya belum ada secara khusus membahas mengenai perencanaan sumber daya manusia. Oleh karena itu peneliti tertarik dengan KBIH karena dalam organisasi ini mampu membimbing dan membina jamaah haji yang ingin menunaikan

¹³ M. Ghilman Adni, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyah Yogyakarta, Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2012).

¹⁴ Silvi Lita Khoirunnisa, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2016).

haji yang jumlahnya ratusan. Seperti halnya KBIH Gema Arafah merupakan salah satu kelompok bimbingan haji yang tiap tahunnya berhasil mengantarkan ratusan jamaah haji ke tanah suci hingga kembali ke tanah air.

Dan momentum haji sekali dalam setahun dengan jumlah haji yang semakin bertambah tidak mungkin di layani dengan keterbatasan karyawan yang tersedia, maka perlu karyawan yang sifatnya temporer yang hanya bekerja selama ada musim haji, oleh karena itu perlu adanya perencanaan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penulisan di atas belum ada penelitian yang secara khusus membahas tentang perencanaan sumber daya manusia di KBIH Gema Arafah Magelang.

F. Kerangka Teoritik

1. Pengertian tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pengertian tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmojo, Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resources planning*) adalah inti dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan, pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah.¹⁵

¹⁵ <http://fadhlaniouz.blogspot.co.id/2013/11/perencanaan-sumber-daya-manusia.html>, diakses pada tanggal 7 april 2016.

Menurut Andrew F Sikula, Perencanaan Sumber Daya Manusia atau perencanaan tenaga kerja di defisinikan sebagai proses penentuan akan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.¹⁶

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku manajemen sumber daya manusia mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.¹⁷Sedangkan pengertian Henry Simamora yaitu menghimpun menggunakan informasi untuk menunjang keputusan investasi sumber daya dalam berbagai aktivitas sumber daya manusia.¹⁸

Jadi ini yang dimaksud perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian merujuk pada pengertian Sondang P. Siagian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat

¹⁶ Andrew F Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 249

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 41.

¹⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN), hlm. 50.

untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.¹⁹Proses atau langkah-langkah penentuan kebutuhan sumber daya manusia yang tersedia bagi kelangsungan organisasi agar dapat menentukan keputusan-keputusan yang akan datang di masa akan datang untuk mencapai tujuannya.

2. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Seperti yang diterangkan di atas, bahwa perencanaan adalah proses kegiatan pengambilan keputusan yang mengandung peramalan masa depan tentang fakta, kebutuhan organisasi yang berhubungan dengan program kegiatan yang akan dilaksanakan se-efisien mungkin. Untuk menghantarkan kepada tujuan mutlaklah diperlukan adanya proses-prose tertentu, yang biasa disebut juga dengan fungsi perencanaan.

Banyak para ahli yang mengemukakan tentang fungsi-fungsi perencanaan, dan salah satunya adalah Lois A. Allen, yang dikutip M. Manullang mengatakan bahwa kegiatan pada fungsi perencanaan terdiri dari meramalkan (*Forecasting*), program (*programming*), jadwal (*schedule*), anggaran (*budget*), prosedur (*procedure*) dan kebijakan (*policies*).²⁰

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 41.

²⁰ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006), Cet. Ke-19, hlm. 51.

a. Meramalkan (*forecasting*)

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memperkirakan waktu yang akan datang.

Dalam forecasting ini manajer melihat keadaan yang akan datang secara sistematis dan kontinu, berdasarkan yang dilakukan.

b. Menetapkan maksud atau tujuan (*Establishing Objectives*)

Seorang manajer harus dapat meramalkan akan hasil akhir yang khusus diharapkan. Pekerjaan ini dilakukan untuk menemukan tujuan atau sasaran. Tujuannya untuk menentukan semua pekerjaan.

c. Progam (*Progamming*)

Suatu deretan yang digambarkan untuk melaksanakan kebijakan dalam mencapai tujuan.²¹ Pekerjaan ini dilakukan oleh manajer dalam menetapkan urutan kegiatan yang diperlukan guna mencapai maksud dan tujuan tersebut. Manajer memperkuat langkah tindakan yang akan diambil menurut prioritas pelaksanaannya.

d. Menyusun tata waktu atau jadwal (*Scheduling*)

Daftar saat dimulainya suatu pekerjaan dan saat selesainya pekerjaan tersebut.²² Karena itu biasanya *Schedule* merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari program. Manajer harus dapat menentukan waktu yang tepat karena ini merupakan suatu ciri yang

²¹ E.K Mochtar Efendi, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta : Bhatara Karya Aksara, 1986), hlm. 37.

²² Djati Julistriasa dan Jhon Suprianto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta : BPFE, 1988), Cet. Ke-1, hlm. 35.

penting dari tindakan-tindakan yang berhasil baik. Manajer menentukan kegiatan-kegiatannya melalui penyusunan waktu.

e. Anggaran (*Budget*)

Suatu perkiraan dan taksiran yang harus dikerjakan di satu pihak dan pendapat (*Income*) yang diharapkan diperoleh pada masa datang di pihak lain.²³ Anggaran merupakan salah satu bentuk rencana kegiatan dan yang diharapkan serta dinyatakan dalam bentuk kualitatif atau angka.

f. Prosedur (*Prosedure*)

Rencana yang merupakan metode yang biasa dipakai dalam menangani kegiatan-kegiatan yang dilakukan.²⁴ Perbedaannya dengan program yaitu jika program menyatakan apa yang harus dikerjakan, maka prosedur berbicara bagaimana melaksanakannya.

g. Kebijakan (*Policies*)

Suatu pernyataan umum yang memberikan pedoman atau saluran pemikiran dari tindakan dalam setiap pengambilan keputusan.²⁵ Kebijakan cenderung pada pemecahan persoalan yang memberikan keluasaan gerak dan inisiatif dengan batas-batas tertentu.

²³ E. K. Mochtar Effendi, *Manajemen suatu Pendekatan*, hlm. 81.

²⁴ A.M. Kadarman dan Jusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994), Cet. Ke-4, hlm. 47.

²⁵ Djati Julistriasa dan Jhon Suprianto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, hlm. 34.

Sesuatu perencanaan yang baik, haruslah mengandung formulasi 5 W + 1 H, yaitu *What* (Apa), *Who* (Siapa), *Where* (Dimana), *When* (Kapan), *Why* (Mengapa), dan *How* (Bagaimana).

1. Pertanyaan “Apa”

Apa yang dilakukan sehingga perlu direncanakan. Misalnya KBIH Gema Arafah membuka pendaftaran bimbingan ibadah haji tahun 2001, pada dasarnya pertanyaan “Apa” menyangkut tiga hal, yaitu apa yang akan dikerjakan, sumber daya dan dana apa yang dibutuhkan, dan sarana prasarana apa yang diperlukan.

2. Pertanyaan “Siapa dan Siapa”

Siapa (obyek) dan siapa (subyek) pelaksananya. Yang menjadi obyek atau sasarannya adalah para calon jamaah haji di berbagai tingkatan di lingkungan sekitarnya. Adapun yang menjadi subyek pelaksananya adalah para staf pengurus KBIH Gema Arafah Magelang yang telah ditunjuk dan ditetapkan sesuai dengan bidangnya.

3. Pertanyaan “Dimana”

Mencari tempat yang strategis untuk melaksanakan kegiatan. Ruang pendaftaran yang sejuk, kondusif, tata ruang yang rapi.

4. Pertanyaan “Kapan”

Pelaksanaannya yang tepat ini berarti menentukan waktu yang tepat untuk pelaksanaan. Dalam menentukan waktu perlu diperhatikan beberapa hal, antara lain : apakah sarana dan prasarananya sudah memadai, apakah ruangnya sudah mendukung untuk melakukan kegiatan, dan lain-lain.

5. Pertanyaan “Mengapa”

Apa alasannya hal itu perlu dilakukan atau perlu diprioritaskan pelaksanaannya. Misalnya KBIH Gema Arafah Magelang telah mendapat informasi seputar pelaksanaan ibadah haji dari KanDEPAG dan pemerintah.

6. Pertanyaan “Bagaimana”²⁶

Ini menyangkut teknis pelaksanaan kerja operasionalnya. Misalnya mengisi blangko formulir disertai melengkapi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh KBIH Gema Arafah. Kejelasan terhadap pertanyaan “Bagaimana” memiliki dua makna yang sangat penting, yaitu :

- a. Untuk kepentingan operasionalnya, artinya perlu kejelasan tentang teknik-teknik pelaksanaan tugas untuk dijadikan pegangan oleh para pelaksana kegiatan operasionalnya.
- b. Untuk kepentingan koordinasi

Disamping itu dalam pembuatan suatu rencana juga diperlukan tahapan-tahapan tertentu, dimana tahapan tersebut merupakan

²⁶Karyono, *Manajemen Perencanaan dan Penganggaran*, (Jakarta : Restu Agung, 2005) hlm. 60.

prosedur yang harus dilalui dalam setiap pembuatan perencanaan, sebab tanpa melalui tahapan tersebut akan kurang sempurna perencanaan yang dibuatnya. Dalam hal ini Alex S. Nitisemito menjelaskan tahapan atau langkah yang harus ditempuh dalam membuat perencanaan, yakni :

1. Penetapan tujuan
2. Pengumpulan data-data serta penetapan dugaan atau ramalan.
3. Menentukan *alternative* cara bertindak.
4. Mengadakan penilaian alternatif.
5. Memilih alternatif.²⁷

3. Aspek-aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia

Melalui sumber daya manusia yang efektif dilakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam kondisi berubah, serta mengembangkan aktivitas yang memuaskan terhadap kebutuhan ini.

Perencanaan sumber daya manusia yang efektif Henry Simamora mencakup :²⁸

a. Perencanaan Kepegawaian

Perencanaan kepegawaian komponen kunci dari perencanaan sumber daya manusia adalah penentuan tipe sumber daya manusia yang akan dibutuhkan organisasi dalam jangka

²⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, (Jakarta : Ghaila Indonesia, tt), hlm. 53.

²⁸ *Ibid*, hlm. 50.

pendek, menengah dan jangka panjang. Perencanaan kepegawaian (*employment planning*) merupakan identifikasi atau penentuan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi di masa depan.

b. Perencanaan Program

Perencanaan program (*planning program*) mengikuti penyusunan rencana kepegawaian. Perencanaan program menyangkut pemilihan alat sumber daya manusia yang paling efektif yang terpusat pada kelebihan maupun kekurangan kebutuhan maupun kekurangan sumber daya manusia. Perencanaan program meliputi pengkoordinasian beragam untuk memenuhi rencana kepegawaian dalam bidang personalia yang berbeda. Rencana program akan membantu manajer dalam mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perubahan relatif terhadap perolehan dan pendayagunaan orang-orang.

Perencanaan program mencakup sistem, berbagai macam karyawan dan aktifitas hubungan karyawan, tindakan dan rencana yang harus cocok satu sama lainnya. Manajemen haruslah memberikan intensif produktivitas terhadap individu yang mendapat penilaian kinerja yang positif. Kerangka acuan perencanaan yang komprehensif memastikan kesesuaian keputusan sumber daya manusia dalam penyusunan karyawan, pengembangan,

pengelolaan karir, kompensasi, perundingan kolektif dan peningkatan organisasional.

Tujuan dan Strategi bisnis yang spesifik didasarkan pada kekuatan dimiliki oleh organisasi tersebut yaitu kompetensi inti. Kompetensi inilah yang memberikan keunggulan sebuah organisasi menghadapi persaingan. Kompetensi inti adalah kemampuan yang unik sebuah organisasi yang menciptakan nilai tinggi dan membedakan organisasi tersebut dari persaingan. Penganalisisan lingkungan eksternal untuk menghadapi perubahan yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja.

Analisis persediaan internal kemampuan sumber daya manusia. Untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam perusahaan adalah mengaudit pekerjaan yang sedang dilakukan organisasi pada saat ini. Penilaian internal ini menolong kedudukan suatu organisasi dalam mengembangkan atau memantapkan keunggulan kompetitif

Organisasi membutuhkan orang, bahwa sumber daya manusia memberikan kontribusi yang berkesinambungan pada keunggulan kompetitif suatu organisasi sudah tumbuh.

Strategi dan sumber daya manusia. Strategi sumber daya manusia di pengaruhi oleh budaya organisasi dan tahap siklus hidup dari pada industri dan organisasi. Rencana sumber daya manusia

melibatkan analisis dan identifikasi kebutuhan masa depan dan tersedianya sumber daya manusia bagi organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek perencanaan sumber daya manusia menurut Henry Simamora yaitu perencanaan pegawai dan perencanaan program. Perencanaan pegawai ini merupakan kunci dari perencanaan sumber daya manusia, untuk menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi didalamnya dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Sedangkan perencanaan program menyangkut pemilihan alat sumber daya manusia yang paling efektif yang terpusat dalam kelebihan maupun kebutuhan ataupun kekurangan. Perencanaan program sistem, berbagai macam karyawan, tindakan dan rencana yang harus cocok satu sama lain.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia, sebagai berikut :²⁹

a. Faktor internal

Berbagai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi dan juga segala kendala permasalahan yang ada dalam organisasi. Adapun faktor internal menurut Sondang P. Siagian itu meliputi:³⁰ rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan

²⁹ Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hlm. 124-126.

³⁰ *Ibid*, hlm. 126.

penjualan, usaha atau kegiatan baru dan rancangan organisasi serta tugas pegawai. Rencana strategi telah mencerminkan prioritas-prioritas yang ingin dilakukan organisasi. Berdasarkan prioritas-prioritas tersebut maka organisasi dapat menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Faktor eksternal

Segala sesuatu yang berada di luar organisasi, yang bisa berpengaruh langsung maupun tidak langsung dalam pencapaian tujuan organisasi.³¹ Faktor eksternal ini berkaitan dengan perkembangan dan perubahan diluar organisasi yang dapat mempengaruhi keberadaan organisasi. Yang di maksud faktor eksternal adalah berbagai hal atau sesuatu yang berkaitan dengan situasi perkembangan, perubahan, maupun pertumbuhan diluar organisasi.

5. Peran penting perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan merupakan aspek paling utama yang harus dilakukan dalam organisasi. Dengan adanya perencanaan ini akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Adanya perencanaan yang terperinci dan matang maka dapat diperinci adanya peluang-peluang yang mungkin dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam mencapai kesuksesan.

³¹ *Ibid*, hlm. 126.

Hal-hal penting perencanaan sumber daya manusia:³²

- 1) Isu Sumber Daya Manusia adalah hal penting dan mendasar dalam perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Perencanaan sumber daya manusia sebagai proses mengenal pembuatan kebijakan baru, sistem, dan program yang menjamin pengelolaan sumber daya manusia di bawah kondisi yang tidak pasti.
- 3) Peramalan kebutuhan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mengantisipasi perubahan staf dan keperluan perusahaan.
- 4) Peran staf profesional mengalami perubahan dalam merencanakan sumber daya manusia, proses tersebut tetap dalam alur aktivitas manajemen yang berhubungan dengan perencanaan bisnis yang sedang berjalan.

Tujuan dari adanya Perencanaan, sebagai berikut:³³

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang mengisi semua jabatan perusahaan.
- 2) Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

³² Veithzhal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 32.

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2007), hlm. 250.

- 3) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan.
- 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronasi sehingga produktifitas kerja meningkat.
- 5) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menentukan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian kerja.

Tujuan dari perencanaan ini agar KBIH ini dapat menentukan kualitas dan kuantitas karyawan dalam mengisi semua jabatan serta tanggung jawab pembimbing maupun pembina. Sehingga ada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada secara maksimal. Dalam pelaksanaan dan pembagian tugas terinci saling terkait sehingga meningkatkan produktifitas kerja.

G. Metode Penelitian

Untuk dapat menghasilkan penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan secara akademik dan ilmiah, dalam melacak data, menjelaskan dan menyimpulkan objek kajian dalam penelitian ini, penyusun menempuh penelitian sebagai berikut :

1. Jenis penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatan, digolongkan sebagai penelitian kualitatif. Metode kualitatif merupakan penelitian yang memiliki sasaran penelitian.³⁴

Penelitian ini ditinjau dari pemaparan termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang ditunjukkan untuk mengumpulkan fakta dan menguraikan secara keseluruhan serta teliti dengan persoalan yang akan dipecahkan.³⁵ Penelitian ini diharapkan akan memberikan gambaran umum lengkap mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang dijadikan informan dalam penelitian ini pada KBIH Gema Arafah meliputi Pimpinan, Karyawan dan Jamaah Haji sebagai konsumen.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah titik fokus perhatian dari penelitian. Objek penelitian yang dimaksud peneliti adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah Magelang.

³⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: format kuantitatif dan kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University, 2001), hlm. 29.

³⁵ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : Gramedia, 1991), hlm. 48.

3. Metode pengumpulan data

Karena jenis penelitian pada skripsi ini berbentuk lapangan oleh karena itu untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang di wawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.³⁶

Ada tiga macam pendekatan dalam wawancara:³⁷ (a) dalam bentuk percakapan informal, yang mengandung unsur spontanitas, santai tanpa pola atau arah yang ditentukan sebelumnya, (b) menggunakan lembaran berisi garis besar pokok-pokok, topik atau masalah yang dijadikan pegangan dalam pembicaraan, (c) menggunakan daftar pertanyaan terperinci, namun bersifat terbuka yang telah dipersiapkan lebih dahulu dan akan diajukan menurut urutan dan rumusan masalah.

Dengan wawancara ini peneliti mengajukan pertanyaan pada narasumber guna mendapatkan informasi tentang

³⁶ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Kencana, 2008), hlm. 108.

³⁷ Elvinaro Ardianto, *Metodo Penelitian untuk public Relation*, (Bandung: Siombiosa Rekatama Media, 2010), hlm. 185.

perencanaan sumber daya manusia yang meliputi pimpinan, karyawan dan jamaah haji.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian. Faktor terpenting dalam teknik observasi adalah *observer* {pengamat} dan orang yang diamati yang kemudian juga berfungsi sebagai pemberi informasi, informan.³⁸

Observasi melibatkan tiga objek sekaligus, yaitu :³⁹ (a) lokasi tempat penelitian berlangsung, (b) para pelaku dengan peran tertentu dan (c) aktivitas para pelaku yang di jadikan sebagai objek penelitian.

Metode observasi digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Melakukan observasi berarti menggambarkan dengan kata-kata secara cermat terhadap hal yang diamati dan mencatatnya kemudian mengolahnya. Dalam hal ini peneliti akan memperhatikan dan mengamati kondisi KBIH Gema Arafah Magelang dengan berbagai peristiwa yang berkaitan dengan proses perencanaan sumber daya manusia.

³⁸ Nyoman Ratna, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2010), hlm. 217.

³⁹ *Ibid*, hlm. 220.

c. Dokumentasi

Metode ini merupakan satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial.⁴⁰ Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data-data yang tertulis dan digunakan untuk melengkapi dan mengecek data-data yang diperoleh dari interview dan observasi.

d. Penelusuran Data Online

Tata cara melakukan penelusuran data melalui media online seperti internet atau media jaringan lainnya yang menyediakan fasilitas *online*. Sehingga memungkinkan peneliti dapat memanfaatkan data informasi berupa data informasi teori, secepat atau semudah mungkin, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.⁴¹

4. Metode Analisis Data

Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁴² Instrumen analisis data deskriptif kualitatif. Dalam analisis data deskriptif kualitatif menyajikan data

⁴⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 121.

⁴¹ Bungin Burhan, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Kencana Premada Media, 2007), hlm. 125.

⁴² Sugiyono, *Metodo Penelitian Pendidikan: Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 334.

dalam bentuk tulisan dan menerangkan sesuai dengan penemuan data dari hasil penelitian.

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikan temuan bagi orang lain.⁴³

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan selama dilapangan dan selesai setelah dilapangan, namun dalam penelitian ini analisis data peneliti lebih difokuskan selama proses dilapangan bersama pengumpulan data, penulis melakukan tahapan analisis sebagai berikut :

a. *Data reduction* (reduksi data)

Proses mengolah data dari lapangan dengan memilih dan memilah serta menyederhanakan data dengan merangkum yang penting-penting sesuai dengan fokus masalah penelitian. Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti : merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

⁴³ Noeng Muhadjir, *Metodologi penelitian kualitatif*,(Yogyakarta:Rake sarasin,1996) ,hlm.104.

Reduksi data bisa dibantu dengan alat elektronik seperti : komputer, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Dengan reduksi, maka peneliti merangkum, mengambil data yang penting, membuat kategorisasi, berdasarkan huruf besar, huruf kecil dan angka. Data yang tidak penting dibuang.

b. *Data display (penyajian data)*

Dalam display data laporan yang sudah direduksi dilihat kembali gambaran secara keseluruhan, sehingga dapat tergambar konteks data secara keseluruhan, dan dari situ dapat dilakukan penggalian data kembali apabila dipandang perlu untuk lebih mendalami masalahnya.

Setelah data direduksi, maka langkah berikutnya adalah mendisplaykan data. display data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk : uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sebagainya. Miles dan Huberman (1984) menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif dengan teks yang bersifat naratif. Selain dalam bentuk naratif, *display* data dapat juga berupa grafik, matriks, *network* (jejaring kerja).

Fenomena sosial bersifat kompleks, dan dinamis sehingga apa yang ditemukan saat memasuki lapangan dan setelah berlangsung agak lama di lapangan akan mengalami perkembangan data. Peneliti harus selalu menguji apa yang telah ditemukan pada

saat memasuki lapangan yang masih bersifat *hipotetik* itu berkembang atau tidak. Bila setelah lama memasuki lapangan ternyata yang di rumuskan selalu didukung data pada saat dikumpulkan di lapangan, maka hipotetis tersebut terbukti dan akan berkembang menjadi teori yang *grounded*. Teori *grounded* adalah teori yang ditemukan secara induktif, berdasarkan data-data yang ditemukan di lapangan, dan selanjutnya di uji melalui pengumpulan data yang terus menerus. Bila pola-pola yang ditemukan telah didukung oleh data selama penelitian, maka pola tersebut menjadi pola yang baku lagi berubah. Pola tersebut selanjutnya didisplaykan pada laporan akhir penelitian.

c. *Conclusion drawing / verification* (penarikan kesimpulan / verifikasi)

Proses pemaknaan atas benda-benda keteraturan, pola-pola, penjelasan data. Hal ini dilakukan sejak awal terhadap data yang diperoleh, tetapi kesimpulan masih kabur (bersifat tentatif), diragukan akan tetapi semakin bertambahnya data maka kesimpulan yang dihasilkan lebih "*grounded*" (berbasis data lapangan). Kesimpulan harus diverifikasi selama penelitian masih berlangsung.⁴⁴

⁴⁴ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2012), hlm. 218.

Sedangkan menurut Siddel mengatakan bahwa analisis data prosesnya berjalan sebagai berikut.⁴⁵

- a. Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.
- b. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasi, menyintesis, membuat ikhtisar dan indeksinya.
- c. Berfikir dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari, menemukan pola dan hubungan-hubungan.
- d. Membuat temuan-temuan umum.

5. Teknik Keabsahan Data

Triangulasi adalah usaha memahami data melalui berbagai sumber, subjek peneliti, cara (teori, metode, teknik) dan waktu.⁴⁶

Menurut Denzin dalam bukunya Nyoman Kutha R menyebutkan tiga jenis triangulasi yaitu:

- a. Triangulasi data dalam triangulasi data misalnya data pertama tidak harus dianggap sebagai sudah bersifat valid, tetapi harus diragukan kebenarannya, sehingga perlu di uji melalui data lain dengan sumber yang berbeda demikian seterusnya, sehingga data yang diperoleh benar-benar objektif.

⁴⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Kencana, 2007), hlm. 145.

⁴⁶ Nyoman Kutha Ratna, *Metodologi Penelitian Kajian Ilmu Sosial Humaniora pada Umumnya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010), hlm. 241.

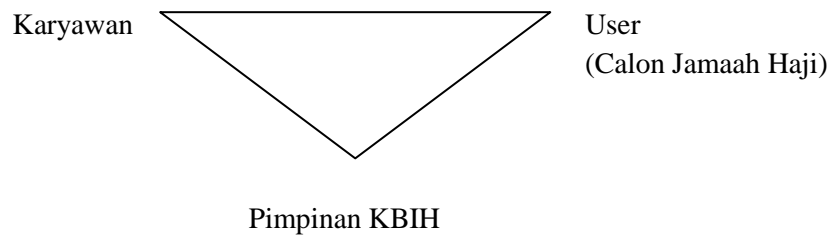
- b. Peneliti triangulasi berfungsi untuk menguji apakah seorang peneliti sudah bersikap objektif.
- c. Triangulasi teori, metode dan teknik dilakukan dengan memanfaatkan berbagai teori, metode dan teknik untuk menganalisis masalah yang sama.

Setelah data terkumpul, maka dilakukan pengujian terhadap pengabsahan data atau validitas data. Peneliti melakukan pengecekan dengan triangulasi antar sumber data dan antar teknik pengumpulan data dengan menggunakan triangulasi metode seperti contoh informasi yang berasal dari hasil wawancara di uji dengan hasil observasi dan seterusnya.⁴⁷ Tujuannya agar memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

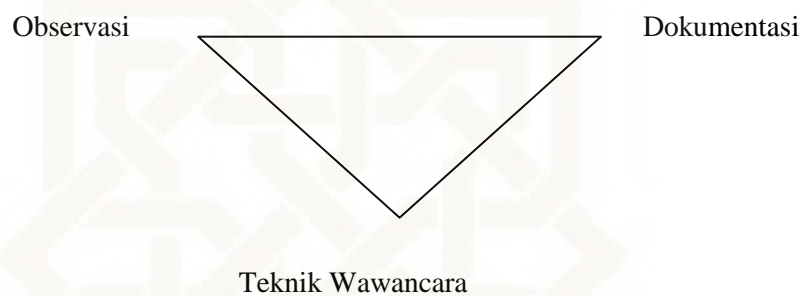
Berdasarkan tiga jenis triangulasi diatas, maka peneliti akan menggunakan triangulasi sumber data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan uji validitas data atas beberapa sumber hingga data yang dimiliki dapat dipertanggung jawabkan dan bersifat valid.

Dengan tujuan memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

⁴⁷ Hamid, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Malang: UMM Press, 2008), hlm. 68.



Gambar 1.1 Uji Triangulasi Sumber Data⁴⁸



Gambar 1.2. Uji Triangulasi Metode Pengumpulan Data⁴⁹

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penulis membagi pembahasan dalam penelitian ini menjadi empat bab yaitu :

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 273-274.

⁴⁹ *Ibid* hlm. 273-274.

Bab dua menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum KBIH Gema Arafah Magelang yang meliputi sejarah berdiri, struktur organisasi, visi dan misi lembaga, tujuan lembaga, serta program kegiatan yang ada di dalamnya.

Bab tiga membahas tentang inti penelitian, yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji di Gema Arafah Magelang.

Bab empat adalah bab penutup yang berisi kesimpulan tentang hasil yang diperoleh berdasarkan teori dan konsep serta hasil yang didapatkan di lapangan.

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dan saran-saran yang bersangkutan seputar “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) Gema Arafah Magelang”.

Untuk itu peneliti akan menjelaskan kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Setelah peneliti menyusun dan menganalisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian sebagai berikut :

Secara umum perencanaan sumber daya manusia di KBIH Gema Arafah Magelang berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia di lembaga secara maksimal. Mulai dari perencanaan kepegawaian, di mana KBIH menentukan tipe sumber daya manusia yang tepat dalam waktu yang tepat untuk menduduki jabatan yang kosong, dengan begitu tidak ada kekurangan dalam masalah sumber daya manusia. Tentunya sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan bidangnya. Sedangkan mengenai perencanaan program ini mengidentifikasi apakah ada kelebihan atau kekurangan sumber daya manusia pada KBIH Gema Arafah Magelang ini mengenai perencanaan program ini berjalan dengan sebagaimana semestinya sehingga sumber daya tidak kelebihan dan kekurangan artinya semua jabatan terisi oleh sumber daya yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti juga menemukan beberapa faktor pendukung dan penghambat perencanaan sumber daya manusia di KBIH Gema Arafah. Di antara faktor pendukung tersebut adalah potensi sumber daya manusia, besarnya orang yang mukim di Magelang serta adanya dukungan dari pemerintah. Sedangkan faktor penghambat utama dalam perencanaan sumber daya manusia adalah pengurus KBIH tidak hanya fokus di KBIH tetapi juga mengurus toko haji dan perlengkapan ibadah.

B. Saran – saran

Agar Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah Magelang dapat mencapai tujuan secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka peneliti menyumbangkan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia seharusnya lebih ditingkatkan lagi, guna untuk mengantisipasi terhadap kemungkinan dan diharapkan dapat mencapai tujuan. Dan mewujudkan organisasi yang berkompeten dalam manajemen perencanaan sumber daya manusia khususnya.
2. Peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian yang terkait dengan pembahasan skripsi ini dengan subjek dan sudut pandang berbeda. Sehingga dapat memperkaya khasanah mengenai manajemen dalam hal perencanaan sumber daya manusia.

3. Hal dari penelitian ini, peneliti merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji dan dapat melibatkan lebih luas lagi dengan sudut pandang yang berbeda pula, sehingga terwujudnya perencanaan sumber daya manusia di KBIH Gema Arafah Magelang.
4. Peneliti merekomendasikan kepada mahasiswa manajemen dakwah, khususnya mahasiswa manajemen sumber daya manusia bahwa melakukan perencanaan sumber daya manusia bukan sekedar merencanakan kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang, namun juga mempertimbangkan segala aspek yang ada pada diri Sumber daya manusia tersebut, baik itu data kuantitatif maupun kualitatif. Setiap sumber daya manusia adalah unik, memiliki *hardskill* dan *softskill* yang beragam terhadap sebuah seni di dalam proses manajemen yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Kadarman dan Jusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994)
- Ardianto Elvinaro, *Metodo Penelitian untuk public Relation*, Bandung: Siombiosa Rekatama Media, 2010
- Asmahwati, Penerapan fungsi Perencanaan pada KBIH Bina Umat dalam upaya Peningkatan kualitas Bimbingan Haji, *Skripsi* (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2008
- Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial: format kuantitatif dan kualitatif*, Surabaya: Airlangga University, 2001
- Bungin Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Kencana, 2008
- Dipohusodo Istimawan, *Pergi Haji Sesuai Sunah Rasul*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997
- Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji, Departemen Agama RI, *Kiat-kiat Melestarikan Haji Mabruur*, Jakarta: 2003
- Djati Julistriasa dan Jhon Suprianto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta : BPFE, 1988)
- E.K Mochtar Efendi, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta : Bhatara Karya Aksara, 1986)
- Fasaridl Miftah, *Antar Aku ke Tanah Suci*, Jakarta: Gema Insani, 2008
- Hamid, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Malang: UMM Press, 2008
- <http://fadhlaniouz.blogspot.co.id/2013/11/perencanaan-sumber-daya-manusia.html>, diakses pada tanggal 7 april 2016
- John H. Jackson Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, 2001
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta : Gramedia, 1991
- M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006)

- Nawawi H. Hadari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010
- Nugroho, *Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Masjid Jogokaryan*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2008)
- Ratna Nyoman Kutha, *Metodologi Penelitian Kajian Ilmu Sosial Humaniora pada Umumnya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Ratna Nyoman, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Sikula Andrew F, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Siti Fajar, Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R dan D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Sugiyono, *Metodo Penelitian Pendidikan: Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Suharsaputra Uhar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung : PT Refika Aditama, 2012
- Syaukani Imam, *Manajemen Pelayanan Haji Indonesia, Puslitbang Kehidupan keagamaan*, 2009
- Teguh Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009
- Winarni Rini, *Sumber Daya Manusia di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Harapan Insani Grabag Magelang*, Skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2008

Interview Guide

Gambaran Umum tentang KBIH Gema Arafah Magelang :

1. Geografis KBIH Gema Arafah Magelang
2. Sekilas tentang dan perkembangan
3. Visi, Misi dan Tujuan
4. Struktur Organisasi kepengurusan
5. Dasar – dasar penyelenggaraan
6. Sistem pengelolaan
7. Sarana dan prasarana

Adapun pertanyaan lainnya sebagai berikut :

1. Sebelum Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah Magelang
2. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Gema Arafah Magelang
 - a. Perencanaan Kepegawaian
 - Bagaimana proses rekrutmen?
 - Bagaimana proses seleksi karyawan?
 - Bagaimana sistem pengangkatan karyawan?
 - b. Perencanaan program
 - Koordinasi antara atasan dan bawahan atau yang mempunyai wewenang dalam pelaksanaan program.
 - Bagaimana training dan pengembangan karyawan?
 - Bagaimana pengaturan jadwal atau kerja karyawan?

Dokumentasi









لَتَيْدِكَ الْهُمَزُ لَتَيْدِكَ

**KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI
GEMA ARAFAH**

Jln. Ikhlas B.17 Magelang Telp. (0293) 363 363 HP.081318702510

SURAT KETERANGAN

Nomor : 107/GA/x/2016

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. Muzammil

Jabatan : Ketua Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Gema Arafah Magelang

Alamat : Jl. Ikhlas B 17 Magelang

Menerangkan bahwa :

Nama : Achmad Nur Khoiruddin

NIM : 11240096

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian mulai Juni sampai dengan Agustus 2016, tentang "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI (KBIH) GEMA ARAFAH MAGELANG".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagai mana mestinya.

Magelang, 18 Oktober 2016

Ketua KBIH Gema Arafah Magelang



KBIH GEMA ARAFAH

Jl. Ikhlas B. 16 - 17
MAGELANG

(0293) 363363 / 364579


Drs. H. Muzammil



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail : fd@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/DD.I/PN.01.1/ /2016
Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yogyakarta, 30 Mei 2016

Kepada Yth.
C.q.Kepala Badan Kesbanglinmas
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Jln. Jendral Sudirman No. 5 Yogyakarta 55231
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Achmad Nur Khoiruddin;
NIM/Jurusan : 11240096/MD;
Alamat : Banar Deyangan Mertoyudan Magelang;
Judul Skripsi : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI GEMA
ARAFAH MAGELANG;
Pembimbing : Dra. Siti Fatimah, M.Pd.;
Metode Penelitian : Kuantitatif/ Kualitatif *
Waktu : 6 Juni 2016 - 6 Agustus 2016;
Lokasi penelitian : Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Gema Arafah Magelang

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

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Dr. H.M. Kholili, M.Si.
NIP. 195904081985031005

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Peringgal.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon: (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 15 Agustus 2016

Nomor : 074/2289/Kesbangpol/2016
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth :
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah
Provinsi Jawa Tengah
Di

SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam negeri
Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : UIN.02/ DD.1/ PN.01.1/ /2016
Tanggal : 30 Mei 2016
Perihal : Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal "**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KELOMPOK BIMBINGAN IBADAH HAJI GEMA ARAFAH MAGELANG**", kepada:

Nama : ACHMAD NUR KHOIRUDDIN
NIM : 11240096
No. HP/Identitas : 085799111223/ 3308102004920003
Prodi / Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Magelang, Provinsi Jawa Tengah
Waktu Penelitian : 6 Juni 2016 s.d 6 Agustus 2016

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY

AGUNG SUPRIYONO. SH
NIP. 196010261992031004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : UIN.02/Kajur MD/PP.08.1/67/V/2016

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Achmad Nor Khoiruddin
2. NIM/Jurusan : 11240096/MD
3. Judul Proposal : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KELOMPOK
BIMBINGAN IBADAH HAJI GEMA ARAFAH MAGELANG.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Selasa, 17 Mei 2016; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Ketua Jurusan

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

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



Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/2059/2011

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

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : Ahmad Nur Khoiruddin
NIM : 11240096
Fakultas/Prodi : Dakwah/ Manajemen Dai'wah
Sebagai : Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2011/2012
Tanggal 06 s.d. 08 September 2011 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 09 September 2011



Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006

SERTIFIKAT



No. 118.PAN-OPAK.UNIV.YK.AA.09.2011

diberikan kepada :

Achmad Nur Khoiruddin

atas partisipasinya sebagai :

PESERTA

Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 dengan tema : *Menumbuhkan Peran mahasiswa; Upaya Mewujudkan Bhineka Tunggal Ika* pada 14-16 September 2011 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

mengetahui,

Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Achmad Rifai
Dr. H. Achmad Rifai, e. M. P. M.
NIP. 19600905 198603 1 006

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abdul Kholid
Abdul Kholid
Presiden

Yogyakarta, 16 September 2011

Panitia OPAK 2011

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

M. Fauzi
M. Fauzi
ketua

Ach. Sulaiman
Ach. Sulaiman
sekretaris



LABORATORIUM AGAMA
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

ACHMAD NUR KHOIRUDDIN

11240096

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 17 Juli 2014
Ketua



Dr. Sriharini, M.Si
NIP. 19710526 199703 2 001

Yogyakarta, 17 Juli 2014
Ketua



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.132/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Achmad Nur Khoiruddin
Tempat, dan Tanggal Lahir : Magelang, 20 April 1992
Nomor Induk Mahasiswa : 11240096
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokasi : Giriharjo
Kecamatan : Panggang
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,38 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015

Ketua,

Fatimah, M.A., Ph.D.

NIP. : 19651114 199203 2 001

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Achmad Nur Khoiruddin
 NIM : 11240096
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	85	B
3.	Microsoft Power Point	75	B
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	88.75	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Yogyakarta, 14 April 2016

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.

NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

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





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.10.3581/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Achmad Nur Khoiruddin**
Date of Birth : **April 20, 1992**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **August 12, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	42
Total Score	417

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, August 12, 2016
Director,


Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.7.45/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Achmad Nur Khoiruddin :
تاريخ الميلاد : ٢٠ أبريل ١٩٩٢

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣ نوفمبر ٢٠١٦، وحصل على
درجة :

٤٨	فهم المسموع
٣٤	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٦	فهم المقروء
٣٦٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٣ نوفمبر ٢٠١٦
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ág.
رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Achmad Nur Khoiruddin
Tempat/Tgl.Lahir : Magelang, 20 April 1992
Alamat : Banar Rt 01/ Rw 06 Deyangan
Mertoyudan, Magelang, Jawa Tengah
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Ayah : Mustamid
Ibu : Sumiyati
No. HP : 0857-9911-1223
Email : Didinachmad585@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

- a. SD Negeri Deyangan 1
- b. SMP Negeri 3 Mertoyudan
- c. SMA Negeri 1 Mertoyudan
- d. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta