

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH MAKAN
AYAM PENYET SURABAYA CABANG MUNTILAN TAHUN 2018-2019**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

Fadhilla Dini Syahida

NIM 15240088

Pembimbing:

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.

NIP 19731016 200012 1 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKASWAH
FAKULAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2019

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Fadhilla Dini Syahida

NIM : 15240088

Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Makan Ayam
Penyet Surabaya Cabang Muntilan Tahun 2018-2019.

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Desember 2019



Dr. Muhammad Rosvid Ridla, M.Si
NIP: 1962104 199303 1 003

Pembimbing,

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag
NIP: 19731016 200012 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadhillah Dini Syahida

NIM : 15240088

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Percencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan Tahun 2018-2019** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Magelang, 18 Desember 2019

Yang menyatakan,


Fadhillah Dini Syahida
NIM 15240088



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-139/Un.02/DD/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan judul : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH MAKAN AYAM
PENYET SURABAYA CABANG MUNTILAN TAHUN 2018-2019

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FADHILLA DINI SYAHIDA
Nomor Induk Mahasiswa : 15240088
Telah diujikan pada : Kamis, 02 Januari 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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


TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang


Dr. H. Okhsal Hya Putra, Lc., M.Ag
NIP. 19731016 200012 1 007

Penguji I

Penguji II


Drs. M. Rosvid Rida, M.St.
NIP. 19670104 199303 1 003


Achmad Muhammad, M.Ag
NIP. 19720714 200003 1 002

ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Yogyakarta, 02 Januari 2020

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan




Nurjannah, M.Si
NIP. 196310 198703 2 001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah. Hendaknya setiap orang memperhatikan perbuatan yang telah ia lakukan untuk hari esok dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala yang kamu lakukan”. (Q.S. Al-Hasyr : 18).¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Zaini Dahlan, *Qur'an Karim dan Terjemah Artinya*, 59: 18, (Yogyakarta: UII Press, 2013), hlm. 994.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat dan inayah-Nya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan Tahun 2018-2019” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata-1 (S1) Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan ummat-Nya.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA, Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rasyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Maryono, S. Ag, M.Pd., sebgai Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan dukungan.
6. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, motivasi, semangat, masukan saran dan membimbing dari awal pengerjaan hingga selesai skripsi ini.
7. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
9. Bapak Damar selaku Pimpinan Cabang, Ibu Maulida selaku Karyawan Produksi, dan Mas Aji selaku *Captain Area* di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.
10. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Waskito dan Almarhummah Ibu Nur Mukaromah yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun material secara ikhlas, dukungan lahir batin, kekuatan doa-doa yang terus dipanjatkan tiada henti untuk semua kesuksesan yang telah dicapai.
11. Kaka-kakaku dan adik-adikku tercinta Ayu Dina Rosida, S.Akun., Hanif Arsyad Sutan Tamangguang, S.T., Lupita Putri Ramadhani, S.Sos., Tegar Muawafiqul Haqqani, S.Ag., Siti Asmanung Cholida, S.H., Minhatus

Saniyah, S.H., Muhammad Tri Rahmadi, dan Cuswatun Kasanah yang selalu memberi dukungan, motivasi dan semangat tanpa lelah untuk terus berjuang hingga selesai.

12. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah Angkatan 2015 (Medali Revolusi) yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat saya berproses dari awal hingga sekarang
13. Keluarga Besar Kuliah Kerja Nyata (KKN) kelompok 257 Mahmud, Rofi'uddin, Arif, Bayu, Ulmy, Rahma, Lely, Fevi, dan Handini yang selalu memberi warna di kehidupan mulai awal KKN hingga sekarang.
14. Seluruh pihak yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada skripsi ini tentu masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk memperbaiki penelitian ini. Hanya kepada-Nya kami memohon ampun dan kepada-Nya kami memohon petunjuk serta pertolongan. Semoga bermanfaat, aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Magelang, 18 Desember 2019

Fadhilla Dini Syahida

15240088

ABSTRAK

Fadhilla Dini Syahida, 15240088 dengan judul skripsi “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan Yogyakarta Tahun 2018-2019”. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Desember 2019.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya hal yang menarik pada RM. APS, yaitu adanya pelatihan dan pengembangan dibidang keagamaan yang dilakukan setiap hari ataupun kajian pada setiap bulan dapat memberikan kesadaran karyawan untuk bekerja dengan niat yang baik dan melakukannya dengan sungguh-sungguh, tetapi hal itu tidak disertai dengan pelatihan dan pengembangan dibidang keahlian Produksi, Belanja, dan Area. Sehingga, hal tersebut menjadikan perusahaan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan kurang berkembang.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif-deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, maka dilakukan reduksi data, kemudian data tersebut didisplay dan dijadikan sebuah kesimpulan. Pengujian keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi pengumpulan data.

Hasil dari penelitian ini adalah Perencanaan sumber daya manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya sesuai dengan teori Nursanti yaitu dengan menggunakan metode nonilmiah yang hanya berdasarkan pada pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaan saja. Proses perencanaan sumber daya manusia di RM. APS belum diterapkan secara maksimal, karena belum adanya pelatihan dan pengembangan untuk karyawan lama sesuai dengan bidangnya dalam bekerja, sehingga belum maksimalnya kualitas sumber daya manusia yang ada. Namun, dengan adanya pelatihan dan pengembangan di bidang keagamaan, dapat membantu meningkat kesadaran sumber daya manusia yang ada, bahwa bekerja itu adalah ibadah maka dalam melaksanakan tugasnya tentu diawali dengan niat yang baik dan dilakukan dengan sungguh-sungguh.

Kata Kunci : Perencanaan, MSDM, Rumah Makan Ayam Penyet Cabang Muntilan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Kerangka Teori.....	10
F. Metode Penelitian.....	35
G. Sistematika Pembahasan.....	41

BAB II: GAMBARAN UMUM RUMAH MAKAN AYAM PENYET

SURABAYA CABANG MUNTILAN

A. Sejarah Perusahaan.....	43
B. Profil Lembaga.....	45
C. Visi dan Misi.....	46
D. Struktur Organisasi.....	47
E. Sarana dan Prasarana.....	49
F. Produk-produk Ayam Penyet Surabaya.....	50

BAB III: PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RM. AYAM

PENYET SURABAYA CABANG MUNTILAN

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	52
B. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di RM. Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.....	54
C. Manajemen Sumber Daya Manusia di RM. Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.....	65

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA.....	82
---------------------	----

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	41
Gambar 2.1 Outlet Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.....	45
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.....	47
Gambar 3.1 Wawancara dengan Bapak Damar (Pimpinan Cabang) Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.....	52
Gambar 3.2 Wawancara dengan Mas Aji (<i>Captain Area</i>) Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.....	54
Gambar 3.3 Wawancara dengan Ibu Maulida (Karyawan Produksi) Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang begitu cepat terutama perubahan dalam dunia bisnis menuntut sebuah perusahaan untuk mampu bersaing dengan yang lain agar dapat mempertahankan keberadaannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Oleh sebab itu keberadaan manusia dalam suatu organisasi memiliki posisi yang sangat penting terutama dalam dunia industri, karena suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang loyal dan kompeten dalam bidang tertentu untuk mencapai hasil yang optimal. Tentu untuk mendapatkan hasil yang optimal, sebuah industri memerlukan perencanaan yang efektif dan efisien. Suatu perencanaan menjadi upaya dari sebuah perusahaan akan dibawa kemana pada masa yang akan datang.

Keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan dengan tepat. Organisasi apapun namanya dan jenisnya senantiasa membutuhkan manajemen. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila dikelola (*manage*) dengan baik pula, ini disebabkan karena manajemen dan organisasi adalah satu

kesatuan yang saling melengkapi.¹ Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam bukunya *Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah* bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan, organisasi merupakan alat atau wadah tempat untuk mengatur 6 M (*men, money, methodes, materials, machines, and market*) dan semua aktivitas proses manajemen dalam mencapai tujuannya. Tegasnya pengaturan hanya dapat dilakukan dalam suatu organisasi (wadah/tempat). Sebab dalam wadah inilah tempat kerja sama, proses manajemen, pembagian kerja, koordinasi, dan integrasi dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.²

Organisasi yang tidak didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang.³ Organisasi dalam perjalanan waktunya pasti telah memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Tujuan organisasi pada umumnya menganut prinsip/pola tujuan jangka pendek (1 tahun), menengah (5 tahun), dan jangka panjang (10 tahun) atau lebih. Dalam rangka untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut biasanya juga telah disiapkan rencana strategis dan rencana operasional sebagai panduan pencapaian tujuan tersebut. Satu hal yang tidak boleh diabaikan

¹ Muzayyanah Jabani, "Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi, *Jurnal Muamalah*, Vol. 3: 1 (Juni, 2015), hlm. 3.

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah*, edisi revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 1.

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi 1. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 35.

dalam praktek organisasi adalah pentingnya keterpaduan antara perencanaan bisnis dengan perencanaan SDM. Perencanaan bisnis yang diikuti dengan perencanaan SDM yang baik akan menghasilkan tingkat efektifitas dan efisiensi pencapaian suatu organisasi tersebut. Tidak sedikit perusahaan-perusahaan dalam melakukan praktek organisasi bisnisnya masih kurang memberi perhatian atau porsi pelibatan manajer SDM pada saat pembuatan rencana-rencana bisnis yang akan dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Biasanya pada tataran ini seorang pimpinan perusahaan hanya melibatkan manajer pemasaran dan manajer keuangan, sehingga akibatnya perusahaan tidak memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Melalui perencanaan SDM, kebutuhan organisasi terhadap SDM baik dalam arti kuantitas maupun kualitasnya dapat dipersiapkan dan diantisipasi lebih awal sehingga mencegah masalah kelebihan karyawan ataupun ketidaksesuaian kompetensi antara karyawan yang tersedia dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Perencanaan dalam perspektif Islam ada dalam Al-Quran surat Al-Anfal ayat 60 yakni yang artinya :

“Untuk menghadapi mereka siapkanlah segala kemampuan, dari pasukan kuda yang ditambat, dengannya kamu mampu menggetarkan musuh Allah dan musuh kamu, serta kelompok lain yang tidak kamu ketahui, tetapi Allah mengetahui. Apa saja yang

*kamu belanjakan di jalan Allah, niscaya akan dibalas secara sempurna, sedang kamu tidak akan dirugikan”.*⁴

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah memerintahkan agar kaum Muslimin merencanakan dan mempersiapkan tentara berkuda yang ditempatkan pada tempat strategis, siap untuk menggempur dan menghancurkan setiap serangan musuh darimanapun datangnya. Pada masa sekarang pasukan berkuda telah digantikan oleh pasukan tank baja. Sebagaimana diketahui senjata-senjata modern sekarang ini adalah hasil dari kemajuan teknologi. Maka umat Islam wajib berusaha mencapai ilmu pengetahuan setinggi-tingginya, menguasai teknologi dan selalu mengikuti perkembangan serta kemajuan teknologi.⁵

Perencanaan sumber daya manusia menurut Jhon. B. Miner dan Mary Green Miner dalam bukunya *Personnel and Industrial Relation* yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan adalah suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya.⁶ Berdasarkan definisi tersebut maka proses perencanaan sumber

⁴ Zaini Dahlan, *Qur'an Karim dan Terjemah Artinya*, 8: 60, (Yogyakarta: UII Press, 2013), hlm. 326.

⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta : Lentera hati, 2005), hlm. 486.

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 250.

daya manusia sangat penting dilakukan, agar dapat menempatkan para pegawai pada posisinya masing-masing.

Ayam Penyet Surabaya adalah salah satu cabang bisnis waralaba di bidang kuliner dari Ayam Bakar Wong Solo Group. Puspo Wardoyo yang merupakan pemilik Ayam Bakar Wong solo, beliau sudah merintis bisnisnya sejak tahun 1991 dan banyak menciptakan inovasi dalam bidang kuliner. Salah satu yang kini digandrungi masyarakat adalah Ayam Penyet Surabaya. Ayam Penyet Surabaya sendiri diprakarsai Puspo pada tahun 1993 dari nama salah satu menu Ayam Bakar Wong Solo yang sangat disukai masyarakat. Kini ia sukses mendirikan beberapa merek restoran dibawah payung Wong Solo Group dan memiliki sekitar 182 gerai tersebar di kota-kota besar di seluruh Indonesia salah satunya cabang di Muntilan yang terletak di Jl. Kawedanan No. 15, Muntilan (Depan BRI Unit Muntilan), Magelang, Jawa Tengah. Tentu dalam menjalankan kegiatan terutama dalam melayani para konsumen, Rumah Makan Ayam Penyet Cabang Muntilan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berperan penting dalam mencapai tujuan yang akan dicapainya.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tentu mempunyai posisi masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap SDM. RM. Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan mempunyai sejumlah karyawan yang dalam pembagian kerjanya dibagi menjadi beberapa bagian mulai dari *Costumer Service*, pelayan, hingga bagian pengolah hidangan, dalam perihal ini tentu perusahaan rumah makan ini memiliki sebuah upaya guna merancang kebutuhan akan sumber daya manusia yang

professional dan loyal di bidangnya masing-masing dengan melalui sebuah proses yaitu perencanaan sumber daya manusia, hal ini dilakukan agar dapat memberikan hasil produksi yang berkualitas dan pelayanan terbaik serta kepuasan kepada pelanggan, sehingga tercapai tujuan dari perusahaan.

Perihal yang menarik pada RM. APS adalah sikap ramah setiap karyawan terhadap para pelanggan yang berkunjung ke rumah makan mulai dari menyambut dengan salam di pintu masuk, lalu mempersilahkan untuk memilih tempat di lantai 1 atau 2, membawakan menu hidangan, bergerak cepat ketika ada pelanggan yang membutuhkan bantuan, serta mengucapkan terimakasih dan salam setelah selesai membayar di kasir.⁷ Ternyata, hal tersebut merupakan hasil dari adanya pelatihan dan pengembangan dibidang keagamaan yang rutin dilakukan setiap hari seperti tadarus al-qur'an, membaca asmaul husna, serta kajian setiap satu bulan yang kemudian diterapkan oleh para karyawan ketika melaksanakan tugas dalam bekerja.⁸ Disisi lain pelatihan dan pengembangan karyawan dibidang keahlian produksi, belanja, dan area belum diterapkan, padahal jika kedua hal tersebut diterapkan secara seimbang maka RM. APS akan berkembang lebih baik. Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perencanaan sumber daya manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.

⁷ Hasil Observasi Prapenelitian, pada Hari Jumat, 12 Juli 2019, pukul 15.00.

⁸ Hasil Wawancara Prapenelitian dengan Ibu Maulida, Karyawan Produksi, diolah, Senin, 15 Juli 2019, pukul 15.20.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah pokok yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah bagaimana proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan Tahun 2018-2019?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Perencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan Tahun 2018-2019.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini antara lain :

a) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini berguna bagi penyusun dan para pembaca pada umumnya untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang model perencanaan SDM.

b) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan pedoman lembaga-lembaga yang ingin meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, bagi organisasi/perusahaan secara umum, dan menjadi sumbangan pemikiran, serta bahan referensi sekaligus pertimbangan bagi Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan dalam mengambil kebijakan perusahaan terutama dalam usahanya

mengembangkan produk lokal dan menciptakan lapangan kerja.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berfungsi untuk menjelaskan posisi dan titik pijak peneliti di tengah penelitian sejenis yang pernah dilakukan orang. Kajian pustaka merupakan deskripsi hubungan antara masalah yang diteliti dengan penelitian terdahulu yang sejenis dan relevan.⁹ Berikut ini beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini :

1. Skripsi Moch Mizan Fadhil, dengan judul *Perencanaan Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Daerah Istimewa Yogyakarta*. Penelitian ini membahas tentang perencanaan sumber daya manusia secara khusus, namun pembahasannya lebih kepada aspek-aspek dalam perencanaan manusia diantaranya adalah perencanaan pegawai, perencanaan program, serta faktor pendukung dan penghambat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan telah melaksanakan tugas-tugas pokok dalam perencanaan sumber daya manusia. KPID mendapat dukungan penuh dari pemerintah, itu adalah salah satu faktor pendukung kemajuan lembaga, namun pada bidang pengawasan isi siaran sumber daya manusia sangat kurang ideal disebabkan keterbatasan alat pemantuan dan secara otomatis sumber daya manusia juga

⁹ Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm.15.

disesuaikan dengan jumlah alat yang ada.¹⁰ Skripsi tersebut berbeda dengan penelitian ini karena berfokus pada perencanaan sumber daya manusia di perusahaan yang bergerak di bidang waralaba yakni perusahaan rumah makan.

2. Skripsi Mirna Mailiya, dengan judul *Perencanaan Sumber Daya Manusia Di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta*. Hasil penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta, mulai dari tahap pengumpulan data hingga evaluasi dilaksanakan dengan sangat baik, terstruktur, dan rapi yang didukung oleh 3 hal utama meliputi : sistem seleksi yang ketat dalam proses rekrutmen, memiliki program strategis untuk mencapai visi dan misinya, serta memiliki fasilitas, sarana, dan prasarana yang sangat lengkap. Skripsi tersebut berbeda dengan penelitian ini karena pembahasan pada skripsi ini mengenai proses perencanaan sumber daya manusia menurut Nursanti yaitu meliputi kepentingan perencanaan SDM, Komponen-komponen SDM, Proses perencanaan SDM, Pengevaluasi rencana SDM, dan kendala-kendala perencanaan SDM.¹¹
3. Skripsi Nurjannah Daulay, dengan judul *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan*

¹⁰ Moch Mizan Fadhil, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Daerah Istimewa Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

¹¹ Mirna Mailiya, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Di SMA 3 Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2018).

Pembelian (Studi Kasus Pada Ayam Penyet Surabaya Jl. Dr. Mansyur Medan). Hasil penelitian ini adalah kualitas pelayanan dan kualitas produk secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian, dengan begitu kualitas pelayanan mampu meningkatkan keputusan pembelian.¹²

4. Skripsi Riska Nur Diana, dengan judul *Implementasi Dakwah Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto*. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa implementasi dakwah di Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto tidak terlepas dari kebijakan perusahaan, karena masuk ke dalam kebijakan perusahaan maka wajib hukumnya melaksanakan segala aktivitas dakwah. Materi yang disampaikan seputar Keimanan, Akidah dan Akhlak. Sedangkan metode yang digunakan yaitu dakwah *al hikmah, mauizhaah hasanah, al mujadalah bi al-lati hiya ahsan serta bil hal*. Sedangkan efek yang ditimbulkan dari dakwah yaitu dengan adanya perubahan karyawan ke arah yang lebih baik. Serta bentuk yang diterapkan adalah dakwah *bil lisan, dakwah bil qalam dan dakwah bil amal*.¹³

¹² Nurjannah Daulay, *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Ayam Penyet Surabaya Jl. Dr. Mansyur Medan)*, Skripsi, (Medan : Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017).

¹³ Riska Nur Diana, *Implementasi Dakwah Di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto*, Skripsi, (Purwokerto : Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2018).

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan, maka penelitian yang secara khusus tentang perencanaan sumber daya manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan tahun 2018-2019 ini belum pernah ada dan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya membahas mengenai perencanaan sumber daya manusia di KBIH, perencanaan sumber daya manusia di sekolah, pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk, serta implementasi dakwah.

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Perencanaan SDM

a. Pengertian perencanaan

Perencanaan adalah proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, anggaran, dan standar (tolok ukur) keberhasilan suatu kegiatan.¹⁴ Sedangkan menurut George dan Lislle dalam buku *Dasar-Dasar Manajemen* adalah proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama satu jangka waktu yang akan datang dan apa yang dilakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai. Perencanaan efektif haruslah didasarkan atas fakta-fakta dan informasi dengan tidak atas emosi serata keinginan. Fakta-faktayang bersangkutan langsung dengan situasi yang dalam pembahasannya dikaitkan dengan pengalaman dan pengetahuan manajer itu. Seorang perencana harus mampu

¹⁴ Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), hlm. 29.

untuk membayangkan pola kegiatan yang diusulkan dengan jelas. Pada dasarnya perencanaan adalah suatu proses intelektual. Dengan menggunakannya, para manajer mencoba memandang ke depan, menduga-duga kemungkinan, bersedia siap untuk hal tak terduga, memetakan kegiatan-kegiatan, dan mengadakan urutan-urutan yang teratur untuk mencapai tujuan-tujuan. Perencanaan yang memadai harus berlangsung sebelum kegiatan.¹⁵

Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi selama satu tahun yang akan datang. Sedangkan rencana-rencana jangka panjang mengestimasi situasi sumber daya manusia untuk dua, lima, atau kadang-kadang sepuluh tahun yang akan datang.¹⁶

Dan dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.¹⁷ Dengan demikian perencanaan adalah strategi untuk mencapai suatu perihal yang menjadi tujuan.

¹⁵ George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992), hlm. 43-45.

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 1989), hlm. 53-54.

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 249.

b. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.¹⁸

Konsep sumber daya manusia (*human resources*) berkembang ketika diketahui dan disadari bahwa manusia itu mengandung berbagai aspek sumber daya. Manusia tidak hanya berunsur jumlah, seperti terkesan dengan pengertian penduduk, tetapi juga mutu, dan mutu ini tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan dan kekuatan tenaga fisiknya, tetapi juga pendidikannya atau kadar pengetahuannya dan sikapnya atau nilai-nilai yang dimilikinya.¹⁹ Dengan demikian sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu terdiri dari daya pikir dan daya fisik yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan manusia. SDM mempunyai peran penting dalam mencapai suatu tujuan, dalam hal ini adalah tujuan

¹⁸ *Ibid*, hlm. 244.

¹⁹ M. Dawam Raharjo, *Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Politik Bangsa : Risalah Cendekiawan Muslim*, (Bandung : Mizan, 1996), hlm. 355.

dari perusahaan, maka perlu dilatih dengan baik agar menjadi berkualitas.

c. Pengertian perencanaan SDM

Menurut John. B. Miner dan Marry Green Miner dalam bukunya *Personnel and Industrial Relation*, perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat untuk waktu yang akan datang, maupun hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya.²⁰ Sedangkan menurut G. Steiner dikutip dari Hadari Nawawi, perencanaan SDM adalah rangkaian kegiatan peramalan (prediksi atau estimasi) kebutuhan atau permintaan (*demand*) tenaga kerja di masa depan pada sebuah organisasi/perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan.²¹

Dari pengertian di atas terlihat bahwa perencanaan SDM merupakan proses menetapkan keputusan yang bersifat prediktif, yang hasilnya selalu berpeluang untuk keliru. Oleh karena itu perlu digunakan dan dikembangkan metode dan/atau teknik prediksi yang secara ilmiah memiliki tingkat

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 250.

²¹ Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), hlm. 43-44.

keakuratan yang tinggi dan tingkat kekeliruan atau permintaan (*demand*) SDM agar di masa depan dapat melaksanakan perencanaan bisnis sebuah organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk itu prediksi jumlah SDM yang dibutuhkan tidak boleh berlebihan, karena akan berdampak pemborosan khususnya dalam penyediaan pembiayaan (*cost*) SDM yang sebenarnya tidak diperlukan. Sebaliknya, prediksi tidak boleh terlalu kurang dari SDM yang dibutuhkan, karena akan berdampak beban kerja setiap SDM menjadi terlalu berat dan pekerjaan sulit untuk berlangsung secara efektif dan efisien. Disamping itu tidak boleh juga terjadi perangkapan jabatan/pekerjaan, yang dapat mengakibatkan ada pekerjaan/jabatan yang terlupakan dan dapat mengurangi sukses atau bahkan menyebabkan kegagalan organisasi/perusahaan. Untuk itu diperlukan kegiatan Audit SDM atau Analisis Tenaga Kerja (*Work Force Analysis*) untuk mendayagunakan secara maksimal SDM yang dimiliki. Sedang dalam bagian ini cukup dinyatakan bahwa Audit SDM dilakukan untuk melaksanakan Prinsip Utama dalam Perencanaan SDM bahwa: Perencanaan harus dimulai dari pendayagunaan secara efektif dan efisien (*optimal*) SDM yang sudah dimiliki dan hanya akan menambah atau merekrut SDM dari luar apabila ternyata terdapat kekurangan SDM untuk melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi/perusahaan.²²

²² *Ibid.*, hlm. 44.

Semua dasar dan tujuan manajemen haruslah konsisten dan saling menunjang satu sama lain. Untuk menjaga konsisten kearah pencapaian tujuan manajemen, maka setiap usaha itu harus didahului oleh proses perencanaan yang baik, sebagaimana tercantum dalam firman Allah SWT yaitu :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ
 إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah. Hendaknya setiap orang memeperhatikan perbuatan yang telah ia lakukan untuk hari esok dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala yang kamu lakukan”. (Q.S. Al-Hasyr : 18).²³

Definisi perencanaan sumber daya manusia dalam pandangan lain dikemukakan oleh Andrew E. Sikula sebagaimana dikutip oleh Yulius Eka Agung Seputra dalam bukunya *Manajemen Perilaku Organisasi* yaitu perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga

²³ Zaini Dahlan, *Qur'an Karim dan Terjemah Artinya*, 59: 18, (Yogyakarta: UII Press, 2013), hlm. 994.

kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.²⁴

d. Manfaat perencanaan sumber daya manusia

Adanya perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain disebutkan oleh Veithzal Rivai adalah sebagai berikut:²⁵

- 1) Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan secara lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam perusahaan. Inventarisasi tersebut antara lain meliputi:
 - a) Jumlah karyawan yang ada
 - b) Berbagai kualifikasi
 - c) Masa kerja masing-masing karyawan
 - d) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki baik, pendidikan formal maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti
 - e) Bakat yang masih perlu dikembangkan, serta
 - f) Minat karyawan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaan
- 2) Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektivitas kerja juga dapat ditingkatkan apabila sumber daya

²⁴ Yulius Eka Agung Seputra, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm.51.

²⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi 1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 210.

manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan; *standard operating procedure* (SOP) sebagai pedoman kerja yang meliputi suasana kerja kondusif, tersedianya perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing SDM, dan adanya jaminan keselamatan kerja sudah dimiliki, maka semua sistem akan berjalan dengan baik. Fungsi organisasi serta penempatan sumber daya manusia pun dapat dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

- a) Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, dan pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia, dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja. Melalui pendidikan dan pelatihan, kemampuan dan keterampilan sumberdaya manusia akan meningkat yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja, sehingga menghasilkan sesuatu secara lebih profesional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan
- b) Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan baik dalam kuantitas kualifikasi untuk mengisi berbagai jabatan, maupun menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak
- c) Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Bagi perusahaan, tersedianya

informasi yang cepat dan akurat sangatlah penting, terutama perusahaan yang memiliki banyak sumber daya manusia dengan cabang tersebar di berbagai tempat (baik dalam negeri maupun luar negeri). Dengan adanya informasi ini, akan memudahkan manajemen dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia yang berbasis pada teknologi canggih. *Human resource information* merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan di era perubahan yang serbacepat ini.

- d) Seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian
- e) Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam perusahaan. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan karyawan baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran lain. Tanpa perencanaan sumber daya manusia, sukar untuk menyusun program kerja yang realistis.
- f) Mengetahui pasar tenaga kerja, pasar kerja merupakan tempat untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima (*recruiting*) dalam perusahaan. Dengan adanya data perencanaan sumber daya manusia, disamping mempermudah mencari calon yang cocok dengan kebutuhan, dapat pula digunakan

untuk membantu perusahaan lain yang memerlukan sumber daya manusia

g) Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu sumber acuan. Dengan adanya data yang lengkap tentang potensi sumber daya manusia akan lebih mempermudah dalam menyusun program secara matang dan dapat dipertanggung jawabkan.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia

Berikut ini faktor-faktor yang dapat memengaruhi perencanaan sumber daya manusia yaitu: ²⁶

1) Tenaga ahli

Maksudnya adalah orang-orang yang ditugaskan untuk melakukan penyusunan perencanaan sumber daya manusia. Pilihlah orang-orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan pengalaman di bidang tersebut.

2) Alat atau metode yang digunakan

Maksudnya adalah penggunaan alat atau metode yang digunakan untuk memprediksi atau menghitung tenaga yang dibutuhkan. Penggunaan metode yang tidak tepat akan berakibat hasilnya juga kurang tepat.

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 83-84.

- 3) Kondisi permintaan tenaga kerja
Artinya ketersediaan tenaga kerja yang ada baik kuantitas, jenis dan kualitasnya. Permintaan tenaga kerja dapat memengaruhi perencanaan tenaga kerja. Artinya jika permintaan tenaga kerja berlebih akan memengaruhi perencanaan tenaga kerja.
- 4) Kondisi penawaran tenaga kerja
Artinya jumlah tenaga kerja yang ditawarkan oleh pasar tenaga kerja, baik kuantitas, jenis dan kualitasnya. Sebagai contoh pada saat perusahaan kekurangan tenaga kerja, namun jumlah tenaga kerja yang ditawarkan tidak memenuhi, terutama untuk tenaga-tenaga kerja ahli di bidang tertentu.
- 5) Perubahan teknologi
Artinya perubahan teknologi dari waktu ke waktu sangat memengaruhi penyusunan perencanaan sumber daya manusia. Misalnya adanya pembelian teknologi canggih yang tidak membutuhkan tenaga kerja banyak, tentu akan memengaruhi jumlah tenaga kerja, demikian pula jika yang digunakan adalah mesin yang masih konvensional atau manual.
- 6) Kondisi dan pertumbuhan perusahaan
Artinya kondisi aktivitas perusahaan mengalami kemajuan atau pertumbuhan atau tidak, misalnya pertumbuhan laba, harta atau penjualan. Perusahaan yang bertumbuh tentu akan membutuhkan tenaga kerja yang relatif banyak. Sebaliknya jika perusahaan tidak

bertumbuh atau bahkan mungkin terus merugi tentu akan mengurangi tenaga kerja, sehingga dapat memengaruhi perencanaan tenaga kerja ke depan.

- 7) Kebijakan perusahaan berkaitan dengan anggaran
Artinya harus ada kebijakan perusahaan untuk menyediakan anggaran baik jangka pendek maupun jangka panjang. Akibat kekurangan anggaran ikut memengaruhi perencanaan sumber daya manusia.
- 8) Struktur organisasi
Maksudnya perubahan struktur organisasi tentu akan mengubah perencanaan sumber daya manusia. Berubahnya struktur organisasi tentu akan mengubah perencanaan sumber daya manusia. Artinya akan ada penambahan atau pengurangan tenaga kerja dengan perubahan tersebut, termasuk kondisi jabatan yang ada.
- 9) Job analysis
Artinya dalam penyusunan *job analysis*, baik *job description* maupun *job specification* sangat memengaruhi perencanaan sumber daya manusia. *Job analysis* akan menentukan banyaknya jabatan yang harus diisi, sehingga akan dapat memengaruhi perencanaan sumber daya manusia.
- 10) Rekrutmen dan seleksi
Artinya penarikan pegawai yang kurang atau berlebih juga dapat memengaruhi perencanaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, dalam melakukan rekrutmen

dan seleksi harus menyesuaikan dengan perencanaan sumber daya manusia.

f. 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. Dengan adanya perencanaan ini akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya perencanaan yang terperinci dan matang maka dapat diprediksi adanya peluang-peluang yang mungkin dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam mencapai kesuksesan.

Hal-hal penting perencanaan sumber daya manusia :²⁷

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

²⁷ Veithzhal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo, 2010), hlm. 32.

Tujuan dari adanya perencanaan, adalah sebagai berikut²⁸.

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang mengisi semua jabatan perusahaan.
 - 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan.
 - 3) Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
 - 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, 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.
- g. Proses perencanaan sumber daya manusia
Perencanaan sumber daya manusia menurut Yulius Eka Agung Seputra dalam bukunya *Manajemen Dan Perilaku Organisasi* merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.²⁹

²⁸ Malayu S. P. Hasibuan, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 250.

²⁹ Yulius Eka Agung Seputra, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm. 52.

1) Kepentingan perencanaan SDM

Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM), yaitu kepentingan individu, organisasi, dan nasional.

2) Komponen-komponen perencanaan SDM

Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu:

a) Tujuan, perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang, sehingga terhindar dari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

b) Perencanaan organisasi, perencanaan organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Melalui sukseksi jenjang karier tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi.

c) Syarat-syarat perencanaan SDM, yang meliputi:

- Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya;
- Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM;

- Harus mempunyai pengalaman luas tentang *job analysis*, organisasi, dan situasi persediaan SDM;
- Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan mendatang; serta
- Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.

3) Proses perencanaan SDM

Strategi SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi dalam mengantisipasi serta mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola. Adapun proses perencanaan tersebut adalah:

- a) Prosedur perencanaan SDM
- b) Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan
- c) Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM
- d) Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya
- e) Menetapkan beberapa alternatif
- f) Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana
- g) Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan

Metode PSDM dikenal atas metode non ilmiah dan ilmiah. Metode non ilmiah diartikan bahwa perencanaan

SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaan saja. Rencana SDM semacam ini memiliki risiko cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan mengakibatkan timbulnya mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan.

Metode ilmiah diartikan bahwa PSDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis data, informasi, dan peramalan (*forecasting*) dari perencanaan. Rencana SDM semacam ini memiliki risiko relatif kecil, karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

4) Pengevaluasian Rencana SDM

Jika perencanaan SDM dilakukan dengan baik, akan diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- a) Manajemen puncak memiliki pandangan yang lebih baik terhadap dimensi SDM atau terhadap keputusan-keputusan bisnisnya
- b) Biaya SDM menjadi lebih kecil, karena manajemen dapat mengantisipasi ketidak seimbangan sebelum terjadi hal-hal yang lebih besar biayanya
- c) Adanya kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas di dalam rencana masa yang akan datang. Sehingga, pengembangan para manajer dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

5) Kendala-kendala perencanaan SDM

- a) Standar kemampuan SDM. Belum adanya standar kemampuan SDM yang pasti mengakibatkan informasi tentang kemampuan SDM hanya berdasarkan ramalan-ramalan (prediksi) yang bersifat subjektif. Hal ini menjadi kendala serius dalam perencanaan SDM untuk menghitung potensi SDM secara pasti.
- b) Manusia merupakan makhluk hidup. Sebagai makhluk hidup, manusia tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mesin. Hal ini menjadi kendala perencanaan SDM, karena sulit memperhitungkan segala sesuatunya dalam rencana. Misalnya, ia mampu tetapi tidak bisa mengeluarkan kemampuannya.
- c) Situasi SDM. Persediaan, mutu, dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan SDM perusahaan menjadi kendala proses perencanaan SDM yang baik dan benar.

6) Sistem perencanaan sumber daya manusia

Ada empat kegiatan yang saling berhubungan dalam sistem perencanaan SDM, yaitu:

a) Inventarisasi persediaan SDM

Pencatatan atau pendataan jumlah SDM yang ada untuk melaksanakan tugas suatu organisasi. Dengan kata lain, pencatatan atau pengumpulan data tentang

kegiatan, hasil yang dicapai, dan dapat umum yang sedang terjadi

b) *Forecast* atau peramalan SDM

Peramalan SDM berguna untuk memprediksi permintaan karyawan di masa datang. Metode peramalan ketersediaan/penawaran tenaga kerja (*supply*) dari sumber eksternal terdiri atas perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pasar tenaga kerja. Memprediksi permintaan tenaga kerja (*demand*) mendatang lebih rumit dan subekti daripada memprediksi ketersediaan tenaga kerja sekarang (*supply*), karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

c) Penyusunan rencana SDM

Penyusunan rencana SDM dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai serta penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

d) Pengawasan dan evaluasi

Pengawasan dan evaluasi SDM dapat berupa apa saja tentang manusia dalam organisasi. Pengawasan dan evaluasi sumber daya manusia merupakan

fungsi yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin terhadap anak buahnya.

2. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading & controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi & transfer, penilaian kinerja pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.³⁰

Manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Noe manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi

³⁰ Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), hlm. 39.

perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.³¹ Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.³²

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu kegiatan mengelola dan mengadakan sumber daya manusia yang baik, siap, dan bersedia untuk bekerjasama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :³³

1) Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Kegiatan dari *job analysis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analysis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan. Penyusunan *job analysis* harus dilakukan secara sungguh-sungguh agar

³¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), hlm. 6.

³² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 10.

³³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016), hlm. 14.

apa yang seharusnya dikerjakan terekomendasi seluruhnya.

2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)

Merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang. Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dalam jangka panjang ataupun jangka pendek. Artinya, kebutuhan jangka panjang sangat perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek untuk menjaga jika sewaktu-waktu diperlukan, karena dalam praktiknya selalu ada karyawan yang keluar dengan berbagai sebab.

3) Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Kebutuhan tenaga kerja secara mudah diadakan apabila jumlahnya sedikit dan dapat diisi dari orang dalam. Namun, apabila jumlah yang dibutuhkan banyak atau memiliki persyaratan khusus maka perlu diisi oleh orang luar perusahaan melalui rekrutmen.

4) Seleksi (*Selection*)

Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi yang sudah disiapkan. Tujuannya adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

5) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan, promosi, dan rotasi pekerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak. Pengembangan karyawan juga dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Setelah lulus dari pelatihan maka selanjutnya adalah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang telah ditetapkan sebelumnya, atau penempatan kerja dapat pula dilakukan sesuai dengan hasil pelatihan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan.

6) Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerja masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah mencapai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum. Jika

memenuhi standar atau melebihi berarti karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu dievaluasi kemampuan kerjanya.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja. Terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan.

8) Jenjang Karier (*Career Path*)

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi), atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama). Perencanaan karier harus dilakukan mulai dari jenjang karier dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karier pada tingkat tertentu diperlukan berbagai syarat sesuai dengan

jenjang kariernya. Jenjang karier yang dapat diperoleh adalah kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat/golongan.

9) Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan kesehatan merupakan MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Untuk menjaga keselamatan diperlukan peraturan kerja dan rambu-rambu kerja. Kemudian tersedianya peralatan kerja yang mampu melindungi pekerja itu sendiri. Demikian juga kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi pekerja dan kondisi di lingkungan kerja. Keduanya haruslah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan.

10) Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan Industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain. Pihak karyawan diwakili oleh serikat pekerja. Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara pekerjaan dengan manajemen maka haruslah diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial.

11) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibaya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah dalam pemutusan hubungan kerja ada hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatannya digolongkan sebagai penelitian kualitatif. Metode kualitatif merupakan penelitian yang memiliki sasaran penelitian yang terbatas tetapi dengan keterbatasan itu dapat mengenai sasaran penelitian ini.³⁴

Penelitian ini ditinjau dari pemaparannya 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 bisa memberikan gambaran umum lengkap mengenai perencanaan

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

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

sumber daya manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.

2. Subjek dan Objek penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ialah individu yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini ialah Pimpinan Cabang, *Captain Area*, dan Karyawan Produksi.

b. Objek penelitian

Objek penelitian adalah fokus dari penelitian. Objek penelitian yang dimaksud peneliti adalah perencanaan sumber daya manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.

3. Data dan Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang dapat memberikan data secara langsung tanpa melalui perantara seperti, peristiwa atau kegiatan yang diamati langsung oleh peneliti, keterangan informan tentang dirinya, sikap, dan pandangannya, budaya kelompok masyarakat tertentu yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang memberikan data secara tidak langsung yaitu melalui orang lain atau lewat dokumen seperti peristiwa atau kegiatan yang

diperoleh melalui media massa, keterangan yang diperoleh dari orang lain.³⁶

4. Metode pengumpulan data

Penelitian pada skripsi ini berbentuk lapangan maka untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Metode pertama yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data adalah metode observasi.³⁷ Dalam hal ini peneliti akan memperhatikan dan mengamati kondisi lingkungan Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan dengan berbagai peristiwa yang berkaitan dengan proses perencanaan SDM.

b. Wawancara

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada informan.³⁸ Penelitian ini menggunakan metode interview bebas terpimpin, metode ini adalah mengkombinasikan antara interview bebas dengan interview terpimpin. Dengan interview bebas

³⁶ M. Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 64.

³⁷ Sutrisnohadi, *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 186), hlm. 136.

³⁸ Masri Singarimbun dan Sofan Effendi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm. 192.

diharapkan data yang diperlukan diperoleh secara mudah dan dengan interview terpimpin diharapkan data terfokus pada persoalan. Adapun subjek yang penyusun wawancarai ada atasan, bawahan, dan konsumen Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan studi dokumen yang berupa data-data tertulis mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih *actual*.³⁹ Dengan kata lain metode dokumentasi ini bertujuan untuk mencari data berupa catatan buku, jurnal, bulletin, majalah, artikel, foto-foto dan dokumen-dokumen lainnya yang terkait dengan perencanaan sumber daya manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan.

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabrkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang

³⁹ Suharsimi Ari Kunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm. 183.

lain.⁴⁰ Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari semua sumber yang tersistematis dari mulai penerjunan ke lokasi penelitian sampai akhir pengumpulan data sesuai urutan pembahasan.

Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas. Aktivitasnya yaitu, *data collection, data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah analisis diunjukkan sebagai berikut:⁴¹

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Koleksi data atau pengumpulan data yang dilakukan dalam periode tertentu.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dengan tujuan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah pengumpulan data selanjutnya.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 402.

⁴¹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 91.

Dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

d. *Conclusion Drawing/verification*

Kesimpulan awal yang ditemukan masih bersifat sementara, akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tapi mungkin juga tidak, karena adanya perkembangan setelah penelitian berada dilapangan.

6. Teknik Uji Keabsahan Data

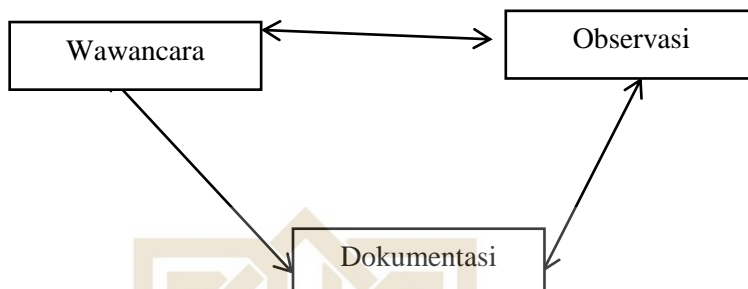
Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).⁴² Pada penelitian ini menggunakan uji *credibility* dengan triangulasi. Triangulasi ini merupakan proses pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagi waktu.⁴³ Penelitian ini menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data yang disajikan dalam gambar sebagai berikut:

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2015), hlm. 270.

⁴³ *Ibid*, hlm. 273.

Gambar 1.1

Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Triangulasi teknik pengumpulan data dilakukan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi. Setelah itu jika data yang didapatkan berbeda, maka dilakukan diskusi lebih lanjut untuk mendapatkan dan memastikan data yang dianggap benar, dengan memperhatikan sudut pandang yang berbeda.

G. Sistematika Pembahasan

Sebagai gambaran umum dari skripsi ini, peneliti akan kemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : Berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Menjelaskan tentang gambaran umum Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan., meliputi profil lembaga, letak geografis, visi dan

misi, tujuan, fungsi, dan sasaran, struktur organisasi dan pembagian tugas, Sumber Daya Manusia didalamnya.

BAB III : Berisi tentang analisis data mengenai perencanaan SDM di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan Tahun 2018-2019 yang dikomparasi serta disinkronkan dengan pengambilan teori dengan keadaan nyata dalam perencanaan sumber daya manusia.

BAB IV : Bagian penutup ini berisi kesimpulan dari hasil peneliiian yang disesuaikan dengan rumusan masalah, saran yang sesuai dan diperlukan untuk perbaikan industri, serta mencantumkan juga daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan dengan judul “Perencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan” maka dapat disimpulkan bahwa: Perencanaan sumber daya manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya belum dilakukan dengan maksimal karena ada salah satu komponen yang belum ada yaitu syarat-syarat perencanaan sumber daya manusia. Selain itu, Pimpinan Cabang hanya menerapkan pelatihan dan pengembangan dibidang keagamaan, sedangkan dibidang keahlian karyawan belum diterapkan, sehingga belum maksimalnya kualitas sumber daya manusia yang ada.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, ada beberapa saran yang dikemukakan dan kiranya dapat menjadi pertimbangan.

1. Bagi Lembaga, berdasarkan hasil yang diperoleh selama penelitian berlangsung, peneliti menyarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan pelatihan dan pengembangan baik di bidang keagamaan maupun di bidang masing-masing posisi jabatan karyawan. Serta memaksimalkan perencanaan sumber daya manusia, agar perusahaan memperoleh karyawan yang lebih berkualitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menjadikan penelitian ini untuk ditindak lanjuti pada materi penelitian yang berbeda yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan spiritualitas terhadap

motivasi kerja karyawan di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan dan diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian terkait dengan perencanaan sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Terjemah, Jakarta: *Al Fatih*, 2012.
- Ari Kunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial : format kuantitatif dan kualitatif*, Surabaya: Airlangga University, 2001.
- Dahlan, Zaini, *Qur'an Karim dan Terjemah Artinya*, Yogyakarta: UII Press, 2013.
- Dana, Riska Nur, *Implementasi Dakwah Di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto*, Skripsi, Purwokerto: Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2018.
- Daulay, Nurjannah, *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Ayam Penyet Surabaya Jl. Dr. Mansyur Medan)*, Skripsi, Meda : Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017.
- Djamal, M, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Eka Agung Seputra ,Yulius, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Fadhil, Moch Mizan, *Perencanaan Sumber Daya Manusia di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Daerah Istimewa Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 1989.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen, Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Jabani, Muzayyanah, "Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi", *Jurnal Muamalah*, Vol. 3:1, 2015.

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

Koentjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1991.

Mailiya, Mirna, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Di SMA 3 Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2018.

Nawawi, Hadri, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2015.

R. Terry, George, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992.

Raharjo, M. Dawam, *Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Politik Bangsa : Risalah Cendekiawan Muslim*, Bandung : Mizan, 1996.

Riska Nur Diana, *Implementasi Dakwah Di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto*, Skripsi, Purwokerto : Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2018.

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, eds.1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Rivai, Veithzhal, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rajagrafindo, 2010.

Robert L. Mathis, Jhon H. Jakson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat, 2001.

Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta : Lentera hati, 2005.

Siagan, Sondang. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Singarimbun, Masri, dan Sofan Effendi, *Metode Penelitian*, Jakarta: LP3ES, 1989.

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta, 2014.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta, 2015.

Sutrisnohadi, *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.

Syadam, Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Manajemen) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta : Djambatan, 2000.

Teguh Sulistiyani, Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

LAMPIRAN I

KEGIATAN PENELITIAN



Wawancara dengan Bapak Damar (Pimpinan Cabang), hari Selasa, 03
September 2019.



Wawancara dengan Mas Aji (*Captain Area*), hari Minggu, 15
September 2019.



Wawancara dengan Ibu Maulida (Karyawan Produksi), hari Minggu,
15 September 2019.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

INTERVIEW GUIDE

A. Profil Lembaga

1. Bagaimana sejarah RM. Ayam Penyet Surabaya?
2. Apa Visi dan Misi dari RM. Ayam Penyet Surabaya?
3. Bagaimana Struktur Organisasi di RM. Ayam Penyet Surabaya?
4. Berapa jumlah karyawan serta apa tugas dan tanggung jawabnya?
5. Apa saja sarana dan prasarana yang ada?

B. Perencanaan sumber daya manusia

1. Bagaimana langkah-langkah RM. Ayam Penyet Surabaya dalam melakukan perencanaan SDM?
2. Bagaimana proses rekrutmen karyawan RM. Ayam Penyet Surabaya?
3. Mengenai tes seleksi, tes apa saja yang diberikan untuk calon karyawan?
4. Bagaimana sistem pembagian tugas, pengaturan jadwal dan jam kerja karyawan?
5. Seperti apakah strategi peningkatan kualitas karyawan?
6. Apakah pihak RM. Ayam Penyet Surabaya sering atau pernah mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan?
7. Langkah-langkah apa saja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan?
8. Atas dasar apakah pihak RM. Ayam Penyet Surabaya memberikan kompensasi dan penghargaan kepada karyawan yang dianggap berjasa?

9. Bagaimana langkah yang dilakukan dalam mengangkat karyawan baru menjadi karyawan tetap?
10. Bagaimana prosedur atau persyaratan seorang karyawan mendapatkan posisi *top leader*?
11. Atas dasar apa pihak RM. Ayam Penyet Surabaya memberhentikan karyawan?

C. Pimpinan Cabang RM. Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan

1. Apa bentuk tanggung jawab yang bapak berikan kepada perusahaan dan karyawan bapak?
2. Bagaimana langkah yang anda lakukan pada proses rekrutmen dan apa syarat utama bagi pelamar?
3. Bagaimana proses seleksi yang bapak lakukan guna memilih calon pegawai yang sesuai dengan posisi masing-masing pekerjaan serta pekerjaan yang saat ini dibutuhkan?
4. Bagaimana langkah anda dalam mengangkat karyawan baru menjadi karyawan tetap?
5. Bagaimana penilaian bapak terhadap keadaan sumber daya manusia yang ada saat ini?
6. Bagaimana cara bapak memberikan training dan langkah pengembangan untuk membangun profesionalitas karyawan?
7. Dalam pembagian tugas apa yang bapak arahkan kepada karyawan?
8. Apa faktor pendukung dan penghambat perencanaan sumber daya manusia?

D. Kepala Produksi RM. Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan

1. Apakah anda mengetahui perencanaan sumber daya manusia di RM. Ayam Penyet Surabaya?
2. Apa manfaat adanya perencanaan sumber daya manusia?
3. Menurut anda apakah dengan adanya pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia?
4. Kendala apa yang dihadapi dalam perencanaan sumber daya manusia?

E. Kapten Area RM. Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan

1. Apakah anda mengetahui perencanaan sumber daya manusia di RM. Ayam Penyet Surabaya?
2. Menurut anda, apa manfaat yang dirasakan setelah perusahaan menerapkan perencanaan sumber daya manusia?
3. Bagaimana cara anda agar dapat menghasilkan kinerja yang baik serta memiliki integritas yang tinggi?
4. Kendala apa saja yang dihadapi karyawan RM. Ayam Penyet Surabaya dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya?

F. Karyawan Produksi

1. Sudah berapa lama anda bekerja di RM. Ayam Penyet Surabaya cabang Muntilan?
2. Apa yang membuat anda tertarik bekerja di RM. Ayam Penyet Surabaya cabang Muntilan?
3. Adakah pelatihan yang diberikan di RM. Ayam Penyet Surabaya kepada anda?
4. Apa yang pimpinan anda lakukan untuk mengkoordinasi antara atasan dengan anda?

5. Apa kontribusi anda untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan dengan baik?





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

شهادة

SERTIFIKAT

Nomor: B-350 3/UIN.02/L.3/PM.03.2/P3.874/10/2018

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

Nama	Fachris Dini Syehid
Tempat, dan Tanggal Lahir	Megaleng 19 Maret 1997
Nomor Induk Mahasiswa	15240066
Fakultas	Da'wah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi	Ngosyan RW2, Ngandong
Kecamatan	Gantewarno
Kabupaten/Kota	
Propinsi	DI Yogyakarta

dan tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 99,12 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. 19720912 200112 1 002

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Fadila Divisyalla

NIM : 15242008

Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi

Departemen : Manajemen Dakwah

Desain Nilai

No	Nilai	Kategori
1	Microsoft Word	75
2	Microsoft Excel	55
3	Microsoft Power Point	85
4	Skripsi	70
5	Total Nilai	1,25
Predikat Kelulusan		Pass

Yogyakarta, 18 Desember 2015

Kepada JI/PPD

Agung Fatmanto, Ph.D.

NIP. 19770103 2005021 1 003

Desain Nilai		Kategori	
Angka	Nilai	Kategori	Nilai
80	80	A	80
75	75	B	75
70	70	C	70
65	65	D	65
60	60	E	60
55	55	F	55
50	50	G	50
45	45	H	45
40	40	I	40
35	35	J	35
30	30	K	30
25	25	L	25
20	20	M	20
15	15	N	15
10	10	O	10
5	5	P	5
0	0	Q	0





شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Fadhilla Dini Syahida :

تاريخ الميلاد : ١٩٩٦ مارس

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٢ يناير ٢٠١٩، وحصلت على درجة :

٤٢	فهم المسموع
٣١	التراكيب النحوية و التصريفات الكتابية
٢٢	فهم المقروء
٣٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨-٩١٥١٩٩٨-٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.6.7/2019

This is to certify that:

Name : Fadhilla Dini Syahida
Date of Birth : March 19, 1997
Sex : Female

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on November 14, 2019 by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	43
Structure & Written Expression	36
Reading Comprehension	41
Total Score	400

Validity: 2 years since the certificate's issued

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, November 14, 2019
Director
Dr. Sembodo Arbi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



Nomor: UIN 02/R.3/PM.03.2/4397/2015



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : FADHILLA DINI SYAHIDA
NIM : 15240088
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016
Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelaksanaan)

Yogyakarta, 14 September 2015

a. n. Rektor
Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.
NIP. 19630517 199003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email: fd@uinsuka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : B-1191/Un.02/DD/PP.01.2/06/2016

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

FADHILLA DINI SYAHIDA

152440088

LULUS dengan Nilai 99 (A)

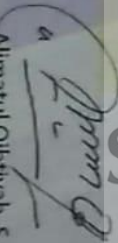
Ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan



Dr. Nurjanah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 01 Juni 2016
Ketua



Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI, MA., Ph.D.
NIP. 19710919 199603 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
 Jl. Munzir Adenugro, Telp. (0274) 315506, e-mail: idenis@uika.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor: B-104/Un.02/MD/TQ.00/06/2018

Diberikan kepada:

FADHILLA DINI SYAHIDA
 NIM: 152440088

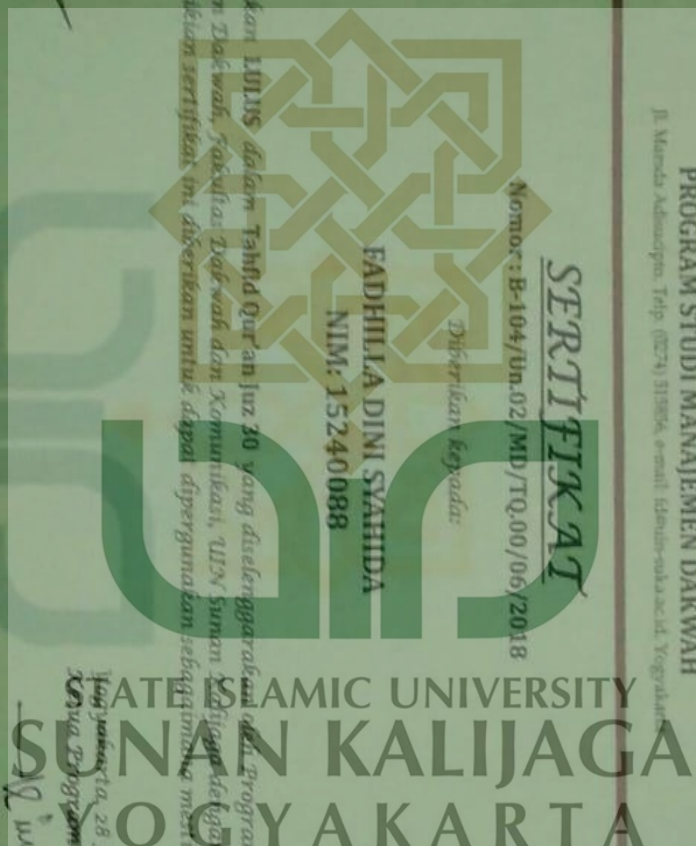
Dinyatakan LULUS dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **A**
 Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 28 Juni 2018
 Ketua Program Studi

[Signature]

Dra. M. Rosyid Ruddy, M.Si
 NIP. 19670104 199303 1 003

[Signature]
 Dekan
 Dr. Sidi Nurjannah, M.Si
 NIP. 19600310 198703 2 001





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
P. Marsada Adisasopo, Telp. (0274) 515886, e-mail: kadem@u-ska.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-095/Un.02/MD/PR.00/01/2019

Diberikan kepada:

FADHILLA DINI SYAHIDA

NIM: 15240088

Dinyatakan **LULUS** dalam **Praktikum Profesi** yang diselenggarakan oleh **Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Balai Besar Pelatihan dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Kementerian Sosial** dengan nilai: **A**. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Januari 2019
Ketua Program Studi

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



Mengetahui
Dekan

Dr. Hf. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

UNIT REGIATAN MAHASISWA

JAM'ITYYAH AL-QUR'AN WA AL-HUFFAZH

AL-MIZAN

Alamat: Jl. Sekeloa Selatan 1 No. 101, Yogyakarta

Diberikan Kepada :

Tadhila Dini Syahida

Sebagai

Pengkaderan Divisi Tahfizh

UKM Jam'iyah al-Qur'ana al-Huffazh al-Mizan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Periode 2016/2017

Wakil Rektor

Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama

Dr. H. Waryono Abdul Ghofor, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

Pembina

UKM JQH al-Mizan

Dr. Jardi Mulyudi, S.H., M.A.
NIP. 19660919 199403 1 003

Ketua Umum

UKM JQH al-Mizan

Mufti Aminudin
NIM. 13530008

Yogyakarta, 10 Desember 2017



SERTIFIKAT

Nomor: 117/B/SK/ JQH al Mizan/XII/17

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
 UNIT KEGIATAN MAHASISWA
 JAM'IYYAH AL-QUR'AN WA AL-HUFFAZ
 AL-MIZAN

Diberikan Kepada :

Fadhilla Dini Syahida
 Divisi Tahfizh

Sebagai peserta pada Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAD) XVI
 Di Pondok Pesantren Sunni Darussalam, Magu Waharjo, Sleman, Yogyakarta,
 pada tanggal 6-8 November 2015 dan tercatat sebagai anggota aktif
 UKM JQH al-Mizan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
 Yogyakarta, 30 Agustus 2016



Pembina
 UKM JQH al-Mizan
 Drs. Farot Wahyudi, S.H., M.A
 NIP. 19660919 199403 1 003

Ketua Umum
 UKM JQH al-Mizan
 Ahmad Hudaianto
 NIM. 12530014

Sekretaris I
 UKM JQH al-Mizan
 Dian Istiwati
 NIM. 13480047





SERTIFIKAT



Diberikan kepada

Fachilla Dini Syahzela

Sebagai

PESERTA

Dalam Kegiatan

Seminar Sosialisasi Kesehatan Mahasiswa Klinik Pratama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
Pada hari Sabtu, Tanggal 6 Mei 2017 di Convention Hall, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Ketua Panitia

Etty Daryanti, SIP

Kepala Klinik Pratama

UIN Sunan Kalijaga

Fitri Nurtaati, S.Farm, Apt



SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA

Faahilla Dini Syahida

ALAS PARTISIPASINYA DALAM ACARA "POSITIVE GENERATION"
DARI INDONESIA MEET UPI

Arief Adi Wibowo
ARIEF ADI WIBOWO

RESEPSIONIS STRATEGIS DAN MANAJEMEN

Dr. H. Wahyudin Abdul Ghafur, S.M.S.
DR. H. WAHYUDIN ABDUL GHAFUR, S.M.S.
WAKIL BERTANGGUNG JAWAB MANAJEMEN
DAN KEHARUKAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALJAGA
YOGYAKARTA

NAMA : Fadhillia Dini Syahida
NIM : 15240088
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi : MD (Manajemen Dakwah)
Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2022
Alamat : Candilopo RT. 001/RW 001 Banyubiru Dukun Magelang

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua Sidang
1	Jum'at, 26/10 - 2018	Citra Dewi Hannah 19240068	Peserta	
2	Jum'at, 26/10 - 2018	M. Agus Nurrochman 13240017	Peserta	
3	Senin, 05/11 - 2018	Ayu Gahmala S (15240005)	Peserta	
4	Senin, 05/11 - 2018	Ahyun Putra 15210036	Peserta	
5	Senin, 14/11 - 2019	Fadhilla Dini Syahida 15240088	Penyaji	
6	Senin, 14/11 - 2019	Triana Adhianti 15240059	Pembahas	

Yogyakarta, 19 Oktober 2018

Ketua Jurusan,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
 NIP 196701041993051 003

Keterangan:

Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran mahasiswa

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

NAMA
NIM
Fakultas
Jurusan/Program Studi
Pembimbing I
Pembimbing II
Judul

Fadhilla Dini Syahida
15240088
Dakwah dan Komunikasi
MD (Manajemen Dakwah)
Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc., M.Ag

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI HOME
INDUSTRI SALAK PONDOH CRISTAL TURI SLEMAN
YOGYAKARTA TAHUN 2018-2019

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	5/4/2018	1	Bimbingan DPS	[Signature]
2	16/01/18	2	Bimbingan Proposal	[Signature]
3	07/01/2018	3	ACC Proposal	[Signature]
4	12/09/2018	4	Bantu Judul di RM APS	[Signature]
5	15/05/2019	5	ACC Proposal finalisasi	[Signature]
6	16/10/2019	6	ACC BAB II	[Signature]
7	18/12/2019	7	ACC BAB III	[Signature]
8	22/12/2019	8	ACC Skripsi	[Signature]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 01-11-2018

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc., M.Ag
NIP 19731016 200012 1 001



BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : B- 470/Un.02/MD/PP.08.1/12/2019

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

1. Nama : Fadhillah Dini Syahida
2. NIM/Jurusan : 15240088/MD
3. Judul Proposal : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH MAKAN AYAM PENYET SURABAYA CABANG MUNTULAN TAHUN 2018-2019.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Senin, 14 Januari 2019, dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Dr. H. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19630104 199303 1 003

Pembimbing,

Dr. H. Okrisal Eko Putra, Lc, M.Ag.
NIP. 19731016 200012 1 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Damar 'Imaduddin Makin, S. H.I.
Jabatan : Pimpinan Cabang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

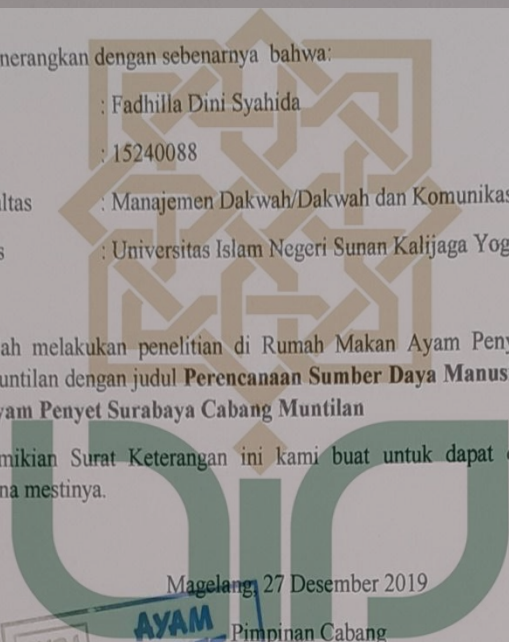
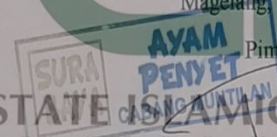
Nama : Fadhillah Dini Syahida
NIM : 15240088
Prodi/Fakultas : Manajemen Dakwah/Dakwah dan Komunikasi
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan dengan judul **Perencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Muntilan**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, 27 Desember 2019

Pimpinan Cabang



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Damar 'Imaduddin Makin, S. H. I.

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Fadhilla Dini Syahida

Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 19 Maret 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Dsn. Candilopo RT 01/ RW 01, Ds.
Banyubiru, Kec. Dukun, Kab. Magelang,
Jawa Tengah.

No. HP : 081325148605

Email : fadhilladini88@gmail.com



B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Pertiwi Banyubiru (Lulus 2003)
2. SD Negeri Banyubiru 1 (Lulus 2009)
3. SMP ASWAJA Dukun (Lulus 2012)
4. SMA AL HUSAIN Salam (Lulus 2015)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA