

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk mempermudah dalam memahami dan untuk menghindari adanya interpretasi yang tidak diinginkan, maka dalam peristilahan yang terdapat dalam judul ini perlu adanya batasan pengertian sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumberdaya Manusia (PSDM)

PSDM¹ atau *Human Resources Development* secara singkat dideskripsikan sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun non fisik.² Yang dimaksud dengan PSDM dalam penelitian ini adalah upaya peningkatan kualitas manusia dalam makna non fisik yaitu kemampuan skill, mental, dan wawasan yang dilakukan dengan upaya-upaya pendidikan dan pelatihan.

2. Anak *Du'afā* Panti Asuhan Sinar Melati

Du'afā artinya orang yang lemah. Yang dimaksud dengan anak *du'afā* disini yaitu anak-anak yang menjadi anak asuh dari Panti Asuhan Sinar Melati, terdiri dari anak yang berasal dari keluarga tidak mampu, anak yatim dan anak yatim piatu. Panti Asuhan Sinar Melati merupakan suatu lembaga panti asuhan yang berada di bawah organisasi sosial keagamaan bernama Yayasan Sinar Melati. Panti asuhan ini merupakan tempat

¹ Untuk mempersingkat penulisan *pengembangan sumberdaya manusia* maka selanjutnya disingkat menjadi *PSDM*

² Noeng Muhajir, *Perencanaan Dan Kebijakan Pengembangan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Rake Sarosin, 1997), hlm. 121

penampungan bagi anak-anak *du'afā* serta mengusahakan pemenuhan hak anak *du'afa* untuk mendapatkan pendidikan yang baik. Panti asuhan ini merupakan tempat untuk menimba ilmu, baik ilmu keagamaan maupun ilmu keduniawian sebagai bekal kehidupannya kelak kemudian hari.

Adapun yang dimaksud dengan judul "*Pengembangan Sumberdaya Manusia Pada Anak Du'afā Oleh Panti Asuhan Sinar Melati, Sedan, Ngaglik Sleman*", yaitu upaya yang dilakukan Panti Asuhan Sinar Melati dalam meningkatkan kemampuan mental, skill, dan wawasan anak *du'afā* melalui upaya-upaya pendidikan dan pelatihan.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Kemajuan IPTEK telah membawa perubahan besar dalam kehidupan masyarakat. Disadari ataupun tidak, pola hidup yang materialistik kapitalis tengah berkembang. Segalanya diperhitungkan dengan materi. Mau tidak mau kita harus mengakui bahwa uang memegang peranan yang sangat penting, mengingat fungsi uang sebagai alat untuk memenuhi segala kebutuhan manusia dan untuk mendapatkan uang orang harus bekerja.

Pada saat ini kita dihadapkan pada permasalahan kerja yang semakin rumit dan tak kunjung usai. Diantaranya mengenai persaingan kerja yang semakin ketat dikarenakan tidak seimbangnya antara pencari kerja dan lapangan kerja yang tersedia. Hal ini terkait dengan masalah kualitas SDM dimana pendidikan dan *skill* selalu menjadi pertimbangan utama dalam penerimaan tenaga kerja. Permasalahan-permasalahan tersebut selalu saja

menjadikan alasan seseorang untuk menjadi pengangguran, atau bekerja dengan merendahkan harga diri mereka bahkan ada juga yang terjerumus kedalam tindakan-tindakan yang amoral. Semua itu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan mereka agar dapat hidup layak.

Sebenarnya yang bisa merubah keadaan tersebut adalah diri manusia itu sendiri. Memang untuk mendapatkan kehidupan yang layak, seseorang sangat memerlukan kemampuan untuk mengambil keputusan terhadap banyaknya tawaran kerja dengan hasil yang bervariasi, baik dengan pendapatan yang layak, memadai maupun yang kurang layak dan tidak memadai.

Posisi kerja yang bagus selalu menjadi idaman setiap orang. Untuk mendapatkannya, setiap orang dituntut untuk memiliki kualitas kemampuan yang biasa disebut sebagai SDM yang berkualitas. Dengan mengoptimalkan sumberdaya yang ada, setiap orang akan mampu meningkatkan taraf hidupnya. Agar seseorang mampu mengoptimalkan potensinya, pengembangan SDM merupakan tugas yang sangat penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. dan hendaknya dipersiapkan sejak dini yaitu sejak usia anak-anak dan pembinaannya terus dilakukan sampai dia mampu hidup mandiri. Sebagai langkah awalnya, anak-anak tersebut harus mendapatkan pendidikan dan penghidupan yang layak. Pendidikan merupakan upaya strategis dan paling efektif untuk membangun manusia, membentuk manusia menjadi berbudi serta berkemampuan baik fisik maupun psikis. Sedangkan kehidupan yang layak sangat baik untuk pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Kebutuhan mendasar pada anak tersebut, pemenuhannya merupakan tugas dari keluarga terutama orang tuanya. Mengingat biaya pendidikan yang mahal, bagi anak-anak yang mempunyai orang tua dan berkecukupan tentu tidak menjadikan masalah, tetapi bagaimana dengan nasib anak-anak *du'afa* yang terlantar?

Bagi anak dari keluarga tidak mampu, pendidikan merupakan kebutuhan yang dilematis, yaitu antara keinginan untuk menyekolahkan anak supaya pintar dan di satu sisi anak merupakan pekerja dalam keluarga yang membantu perekonomian keluarga. Bagi anak yang tidak mempunyai orang tua lagi menjadikan tidak menentu hidupnya dan terombang ambing oleh situasi serta tidak bisa menyongsong masa depannya dengan baik. Mereka mengalami apa yang disebut oleh Chambers sebagai ketidak beruntungan. Ada lima ketidak beruntungan yang melingkari mereka, yaitu; kemiskinan, fisik yang lemah, kerentanan, keterisolasian dan ketidak berdayaan.³ Mereka juga berhak atas pendidikan dan penghidupan yang layak. Mereka sangat memerlukan bantuan dan uluran tangan guna mengatasi problem yang dihadapinya.

Anak-anak *du'afa* tersebut juga bagian dari masyarakat yang kelak akan tumbuh dewasa dan hidup di tengah-tengah masyarakat yang mungkin jauh lebih maju dan berkembang dari sekarang, dan tentunya dengan beban hidup yang semakin berat. Pada posisi mereka yang lemah pada saat ini,

³ Loekman Sutrisno, *Kemiskinan, Perempuan Dan Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997), hlm. 18

menjadikan gambaran masa depan mereka suram. Adanya bantuan bagi mereka akan dapat mengubah nasib menjadi lebih baik. Setidak-tidaknya nantinya mereka dapat hidup layak bahkan tidak menutup kemungkinan dapat meraih kesuksesan.

Hadirnya lembaga panti asuhan merupakan alternatif yang memberikan jalan keluar dari dilema yang dihadapi kaum *du'afa*. Panti mengambil alih tugas keluarga untuk memenuhi kebutuhan seorang anak dalam menyongsong hari depannya. Mereka memperoleh pelayanan yang banyak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik material maupun spiritual. Di panti, anak-anak ditampung dan ditanggung seluruh kebutuhan hidupnya, mereka lebih leluasa dalam mengatur waktu dan mengkonsentrasikan diri dalam kegiatan pendidikannya, tanpa harus bekerja mencari nafkah, walaupun di panti mereka bekerja, berlatih keterampilan, tetapi lebih dititik beratkan pada latihan penanaman etos kerja bagi mereka. Panti asuhan bisa menjadi fungsi strategis untuk pembentukan dan pengembangan SDM bagi anak asuhnya, sehingga kelak dewasa nanti ia bisa hidup mandiri dan mempunyai masa depan cerah serta berguna bagi masyarakat dan bangsanya.

Panti Asuhan Sinar Melati hadir sebagai sebuah panti yang sangat peduli terhadap keluarga lemah, baik iman, ilmu, amal maupun secara ekonomi. Panti asuhan ini mengutamakan pembinaan SDM anak asuhnya dan berorientasi ke depan untuk mencetak anak-anak tersebut menjadi seorang muslim yang kokoh, berkepribadian, mempunyai etos kerja yang tinggi dan mampu hidup mandiri. Untuk merealisasikan harapan tersebut banyak

dilakukan kegiatan yang bersifat pendidikan dan pelatihan. Upaya pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan dalam bentuk pendidikan formal, non formal, maupun informal, yang disertai dengan pendidikan agama sebagai fundamennya.

Sampai dengan saat ini upaya PSDM yang dilakukan Panti Asuhan Sinar Melati sudah membuahkan hasil yaitu sudah meluluskan 17 orang hingga menjadi sarjana dan tiga orang diantaranya telah menjadi dosen, serta beberapa orang yang lainnya ada yang menjadi mubaligh.

Maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Panti Asuhan Sinar Melati yang terletak di Dusun Sedan, Kecamatan Ngaglik, Kabupaten Sleman.

C. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah tersebut maka dapat ditarik rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk dan metode PSDM pada anak *du'afa* di Panti Asuhan Sinar Melati ?
2. Hasil-hasil apa sajakah yang telah dicapai oleh Panti Asuhan Sinar Melati dalam pengembangan SDM anak *du'afa* ?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk dan metode apa sajakah yang dilakukan panti asuhan Sinar Melati dalam pengembangan SDM anak asuhnya ?
2. Untuk mengetahui hasil apa yang telah dicapai oleh Panti Asuhan Sinar Melati dalam upaya pengembangan SDM ?

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan teoritik

Sebagai sumbangan pemikiran terhadap pengembangan penelitian di bidang yang sama.

2. Kegunaan praktis

Diharapkan bermanfaat bagi pengembangan Panti Asuhan selanjutnya dan lembaga-lembaga semacamnya.

F. LANDASAN TEORITIK

1. Kemiskinan

Dalam memahami kemiskinan berbagai definisi memberikan arti yang berbeda mengenai konsep kemiskinan.

Oscar Lewis (1966), mengemukakan tentang batasan kemiskinan, bahwa kemiskinan sebagai ketidakanggapan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan dan keperluan-keperluan material seseorang.⁴

Menurut Parsudi suparlan, kemiskinan adalah suatu standar tingkat hidup yang rendah, yaitu adanya suatu tingkat kekurangan materi pada

⁴ Parsudi Suparlan, *Kemiskinan Di Perkotaan*, (Yayasan Obor Indonesia : Jakarta, 1984), hlm.200

sejumlah atau segolongan orang dibandingkan dengan standar kehidupan yang umum berlaku dalam masyarakat yang bersangkutan.⁵

Menurut Bank Dunia (1990), kemiskinan adalah “.... ketidakmampuan untuk memperoleh standar hidup yang minimal”.⁶

Menurut Chambers (1987), kemiskinan adalah “suatu keadaan melarat dan ketidakberuntungan, suatu keadaan minus (*deprivation*) “, bila dimaukan dalam konteks tertentu (India), hal itu berkaitan dengan “ minimnya pendapatan dan harta, kelemahan fisik, isolasi, kerapuhan dan ketidakberdayaan “.⁷

Menurut Islam, kemiskinan dibedakan atas fakir dan miskin. Orang miskin adalah orang yang mempunyai pekerjaan dan penghasilan tetapi tidak mencukupi kebutuhan dasar diri dan keluarganya. Sedangkan orang fakir adalah orang yang tidak memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga tidak mampu menghidupi diri dan keluarganya.⁸

Sejalan dengan pemikiran Islam tentang kemiskinan, Mubyarto membedakan pengertian kemiskinan menjadi kemiskinan absolut dan kemiskinan relatif. Kemiskinan absolut yaitu suatu keadaan dimana tingkat pendapatan dari seseorang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan fisiknya, seperti : sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kesehatan. Kemiskinan relatif dilihat dengan menghitung proporsi

⁵ *ibid.*, hlm 12

⁶ Britha Mikelsen, *Metode Penelitian Partisipatoris Dan Upaya-Upaya Pemberdayaan*, (Yayasan Obor Indonesia : Jakarta, 2001), hlm. 194

⁷ *ibid.*, hlm. 194

⁸ Noeng Muhajir, *op.cit.*, hlm. 76

pendapatan nasional yang diterima oleh sekelompok penduduk dengan pendapatan kelas lainnya.⁹

Menurut Noeng Muhajir, kemiskinan absolut diukur berdasarkan tidak terpenuhinya kebutuhan dasar manusia, dan batasnya disebut dengan garis kemiskinan. Kemiskinan relatif diukur berdasar tidak terpenuhinya tuntutan kehidupan satuan social, yang menjadi beragam antar satuan sosial.¹⁰

Adanya keadaan miskin, tentu saja ada faktor-faktor yang menyebabkannya. Soetatwo Hadiwiguno dan Agus Pakpahan mengemukakan ada lima faktor penyebab kemiskinan, yaitu :¹¹

1. Sumberdaya alam, yaitu karena kurang subur tanah
2. Teknologi, yaitu karena masih rendahnya pengenalan dan penerapan teknologi
3. Sumberdaya manusia, yaitu ditandai dengan pendidikan masyarakat yang masih rendah
4. Prasarana dan permodalan, karena adanya isolasi menjadikan prasarana dan arus informasi menjadi sangat terbatas
5. Kelembagaan dan organisasi

Berdasarkan faktor penyebabnya, Mubyarto merumuskan ada tiga macam garis kemiskinan., yaitu :

⁹ Nasrudin Harahap, *Dakwah Dan Pembangunan*, (Yogyakarta : DPD Golkar DIY,1992), hlm. 115

¹⁰ Noeng Muhajir, *op.cit.*, hlm.76

¹¹ Soetatwo Hadiwiguno, Muhtar Pakpahan, "Identifikasi Wilayah Miskin Di Indonesia", *PRISMA* no.3 th XI, 1993, hlm. 28-30

1. Kemiskinan struktural, yaitu kemiskinan yang disebabkan oleh kebijaksanaan penguasa terhadap rakyatnya, seperti : eksploitasi, monopoli dan sebagainya
2. Kemiskinan cultural, yaitu kemiskinan yang penyebabnya adalah faktor budaya masyarakat setempat, missal : rendahnya etos kerja, kemalasan dan lain-lain
3. Kemiskinan situasional, yaitu kemiskinan yang disebabkan oleh situasi setempat, seperti : isolasi, kondisi geografis dan bencana alam.

Jamaludin Ancok menyebutkan ada tiga pendekatan dalam memahami masalah kemiskinan yaitu pendekatan kultural, pendekatan situasional dan pendekatan interaksional.¹²

Pendekatan kultural di kemukakan oleh Oscar Lewis dengan konsep *cultural poverty*. Berpendapat bahwa kemiskinan adalah suatu budaya yang terjadi karena penderitaan ekonomi (*economic deprivation*) yang berlangsung lama. Keadaan miskin tersebut dapat berlangsung dari generasi ke generasi.. Maka untuk menghilangkan budaya kemiskinan tersebut Lewis menyarankan agar orang-orang miskin bersatu dalam suatu organisasi.

Pendekatan situasional dikemukakan oleh Charles A. Valentine (1968) mengatakan bahwa ciri-ciri orang miskin timbul karena situasi

¹² Jamaludin Ancok, " Pemamfaatan Organisasi Lokal Untuk Mengentaskan Kemiskinan ", *UNISIA*, No. 21 th XIV, 1994, hlm. 25-27.

yang menekan akibat struktur total dari sistem sosial yang ada dalam suatu masyarakat. Maka untuk merubah keadaan orang-orang miskin kearah yang lebih baik harus diadakan perubahan yang simultan dalam tiga hal; *pertama*, penambahan resourtes (kesempatan kerja, pendidikan dan lain-lain) bagi orang miskin. *Kedua*, perubahan strukuir sosial masyarakat. Dan *ketiga*, perubahan-perubahan didalam subkultur masyarakat orang miskin tersebut.

Pendekatan interaksional dikemukakan oleh Herbert J. Gans (1968) menurutnya ciri-ciri yang ditampilkan kaum miskin merupakan hasil interaksi antara faktor situasi yang menekan. Gans berpendapat bahwa orang-orang miskin bersifat heterogen, maksudnya sebagian orang miskin menjadi miskin karena warisan generasi sebelumnya, sedangkan sebagian yang lainnya hanya miskin secara periodik. Sebagian orang miskin bertambah miskin (*down wardly mobile*). Sebagian lagi bertambah baik kehidupannya (*upwardly mobile*). Sebagian dari mereka berorientasi keatas dan melihat adanya kesempatan untuk maju, sedangkan sebagian yang lainnya tidak berorientasi demikian dan tidak menggunakan kesempatan yang tersedia untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Maka pemecahannya adalah memerlukan langkah; *pertama*, mengetahui faktor-faktor yang menghambat orang miskin untuk menggunakan kesempatan yang tersedia. *Kedua*, memberi keyakinan diri untuk menggunakan kesempatan yang tersedia. Dan *ketiga*, memberi kesempatan untuk kemajuan atau peningkatan kualitas hidup yang miskin.

Menurut Noeng Muhajir, kemiskinan yang terjadi pada anak du'afa adalah kemiskinan struktural, yaitu kemiskinan yang terjadi karena kesalahan struktur sosial. Hal ini berangkat dari asumsi bahwa orang menjadi miskin karena orang tuanya tidak mampu menyekolahkan di sekolah yang baik sampai tingkat tinggi, sehingga kalau bekerja mendapatkan pekerjaan dengan pendapatan rendah, berarti tetap miskin, cucunya akan demikian pula.¹³

Dalam upaya menolong mereka, Noeng Muhajir menyarankan agar upaya menolong para terlantar hendaknya menjurus kepada penumbuhkembangan kemampuan menolong diri sendiri sesuai batas kemampuan masing-masing.¹⁴ Hal ini berdasarkan atas adanya potensi pada setiap diri manusia.

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki keistimewaan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya, yaitu berupa ilmu dan tanggung jawab. Ilmu adalah kunci untuk mengetahui segala macam masalah, baik tatarannya sebagai pengetahuan maupun sebagai alat analisis untuk mengatasi masalah tersebut. Sedangkan pertanggung jawaban adalah masalah konsekuensi yang akan diterima dari proses dialektikanya dalam pergulatan hidup dengan ilmunya.¹⁵

¹³ Noeng Muhajir, *op.cit.*, hlm. 70.

¹⁴ Noeng Muhajir, *op.cit.*, hlm.83

¹⁵ Waryono Abdul Chafur, " Pengembangan Sumberdaya Manusia Tilikan Al-Qur'an", *POPULIS*, edisi November, 2001, hlm.2

Dalam Al-Qur'an secara garis besar ada tiga kata yang digunakan untuk menyebut manusia, yaitu: menggunakan kata yang terdiri dari tiga huruf yaitu; *alif, nun, sin*, (seperti: *insan, ins*, dan *unas*) menggunakan kata *basyar*, dan menggunakan kata Bani Adam. Makna pertama menunjuk pada kemampuan manusia sebagai makhluk yang memiliki nalar dan makhluk yang beradab. Makna kedua menunjuk pada manusia sebagai makhluk yang memiliki kesadaran, dan makna yang ketiga mengukuhkan bahwa manusia adalah makhluk yang bisa diatur. Dengan kata lain, manusia adalah makhluk yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi dengan perubahan yang terjadi disekitarnya, baik perubahan sosial maupun perubahan ilmiah.¹⁶

Dengan berpijak pada adanya sifat-sifat dasar itu, manusia memiliki, kebebasan untuk menuntut segala kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani. Dan pencapaiannya dapat dilakukan dengan pengembangan potensi yang ada padanya.

Menurut M. Arif Jamaludin, kualitas fisik manusia meliputi kebugaran yang dikaitkan dengan kesegaran jasmani, kesehatan serta daya tahan fisik yang memungkinkan seseorang melakukan kegiatan yang berproduktif. Kualitas non fisik meliputi; kualitas kepribadian, kualitas bermasyarakat, kualitas berbangsa, sepiritual, wawasan lingkungan, kualitas kekayaan.¹⁷

¹⁶ *Ibid.* hlm. 3

¹⁷Teuku Zahara Dja'far, *Pendidikan Non Formal dan Peningkatan Kualitas SDM, Dalam Pembangunan*, (Padang: Fak. Ilmu Pendidikan. Universitas Negri. Padang, 2001) hlm. 3.

Menurut Hadawi Nawawi, SDM adalah daya yang bersumber dari manusia. SDM mempunyai dua ciri yaitu ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan dan ciri-ciri interpersonal, yaitu hubungan antara manusia dengan lingkungannya. Sejalan dengan hal tersebut maka kualitas SDM dapat diklasifikasikan atas tiga dimensi, yaitu; kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), kualitas spiritual dan keuangan.¹⁸

Menurut GBHN tahun 1993, sebagaimana dikutip oleh Parwati Supangat, kategori SDM yang berkualitas adalah; beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggungjawab, produktif, sehat jasmani dan rohani, patriotik, cinta tanah air dan semangat kebangsaan, kesetiakawanan sosial, kesadaran pada sejarah bangsa, menghargai jasa pahlawan dan berorientasi ke depan.¹⁹

Djohar menyebutkan, kualifikasi SDM modern yang mempunyai kemampuan IPTEK sekaligus diwarnai oleh internalisasi nilai-nilai Islam terkait banyak faktor, antara lain; bebas dari kebodohan dan kemiskinan, mencerminkan manusia yang berbudaya, memiliki motivasi untuk maju, memiliki peradaban hidup perspektif, memiliki potensi sebagai subyek pembangunan, memiliki keahlian jelas,

¹⁸ *Ibid.* hlm. 2

¹⁹ Parwanti Supangat dkk, *SDM Untuk Indonesia Masa Depan*, (Jakarta : Mizan, 1996) hlm.64.

mencerminkan individu belajar, memiliki etos kerja dan disiplin tinggi, memiliki budaya kerja tuntas, dan memiliki komitmen kebersamaan tinggi.²⁰

Dari kualitas ataupun potensi tersebut manusia di harapkan mampu memenuhi kebutuhannya dan tercapainya kesejahteraan hidup dunia maupun akhirat. Namun potensi tersebut sifatnya laten, sehingga perlu adanya aktualisasi.²¹

2. Pengembangan Sumberdaya Manusia (PSDM)

Dari pendekatan dan pemahaman mengenai masalah kemiskinan, segala permasalahan yang dihadapi orang miskin merupakan kendala dan hambatan dalam proses dan gerak aktualisasi eksistensinya.

Adanya PSDM pada masyarakat miskin dirasakan sangat penting karena diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas hidup bagi si miskin. PSDM merupakan usaha peningkatan kualitas SDM, yang meliputi kemampuan mental, skill dan wawasan.

Menurut Sukijo Notoatmojo, PSDM yang dilkakukan dalam lingkup suatu organisasi, instansi atau lembaga merupakan PSDM secara mikro, yaitu PSDM adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan

²⁰Djohar, *Profil Religiusitas Sosial Dalam Pendidikan Islam, Dalam Religiusitas IPTEK*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 31-33.

²¹ Menurut pendapat psikologi humanistik tentang perkembangan kepribadian, yang dinamakan proses aktualisasi adalah perkembangan atau penemuan jati diri dan mekarnya potensi yang ada atau yang masih terpendam. Perkembangan diartikan sebagai mekarnya bakat-bakat, kapasitas, kreatifitas kebijaksanaan karakter secara terus menerus. (Frank G Goble, *Mazhab Ketiga*, hlm. 26).

serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimum.²²

Menurut Maslow, PSDM pada hakikatnya merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan manusia. Untuk dapat memenuhi kebutuhan yang paling tinggi, maka kebutuhan-kebutuhan dibawahnya haruslah terpenuhi, namun pemenuhannya di usahakan secara simultan, yaitu untuk memenuhi satu tingkat kebutuhan, maka tingkat kebutuhan yang lain pun juga di usahakan untuk di penuhi.

Menurutnya, kebutuhan secara berjenjang (hierarki) ada lima jenis, yaitu :²³

1) Kebutuhan Psikologis

Merupakan kebutuhan dasar bagi manusia (*basic needs*) dan bersifat kebutuhan fisik/kebendaan seperti : sandang, pangan, papan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan itu secara optimal, otomatis yang harus bekerja, maka ia perlu kemampuan yang memadai.

2) Kebutuhan rasa aman

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

3) Kebutuhan Sosial (*social needs*)

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

²² Sukidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hlm.4

²³ *Ibid.* hlm.6.

- 4) Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*esteem needs*)

Berkenaan dengan pencapaian prestasi, kesuksesan dan penghargaan)

- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri atau mengembangkan diri
(*self actualization needs*)

Bisa dicapai dengan mempertinggi kualitas kerja dan memantapkan peranannya dalam kehidupan. Ini merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi.

ICMI merumuskan lima program dalam usaha meningkatkan kualitas SDM, yang dikenal dengan Lima K-SDM. Kelima program itu adalah : peningkatan kualitas iman dan takwa, peningkatan kualitas hidup, peningkatan kualitas kerja, peningkatan kualitas karya, dan peningkatan kualitas fikir.²⁴

Peningkatan kualitas iman dan taqwa sangat penting karena iman dan taqwa merupakan landasan dasar hidup yang benar. Hal ini dapat dilakukan dengan pelaksanaan amalan-amalan yang dapat meningkatkan iman dan taqwa, seperti sholat malam, sholat tepat pada waktunya, dzikir, puasa senin-kamis dan sebagainya.

Peningkatan kualitas hidup adalah suatu usaha untuk meningkatkan pada enam kebutuhan mendasar pada manusia, yaitu sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan dan lapangan kerja. Titik berat peningkatan kualitas hidup adalah peningkatan di bidang ekonomi. Salah satu upaya

²⁴ Soeroyo, " Proses Pengembangan Sumberdaya Manusia " , *UNISIA* no. 20 th. XIII, 1993, hlm. 42.

untuk membantu kaum du'afa untuk pemenuhan kebutuhan dasar tersebut adalah dengan adanya zakat, infak dan sadaqah.

Peningkatan kualitas kerja penting dilakukan untuk efektifitas dan pencapaian hasil yang maksimum. Hal ini dilakukan dengan penanaman etos kerja yang tinggi yang di dukung dengan adanya sarana-prasarana serta motivasi yang mendukung.

Peningkatan kualitas karya merupakan dimensi kreatifitas, karya penciptaan sesuatu yang baru sehingga tidak monoton. Usaha yang dilakukan dalam hal ini adalah dengan membebaskan berkarya dan berkreasi asalkan sesuai dengan kaidah yang benar.

Peningkatan kualitas pikir maksudnya adalah untuk membentuk dan melatih kecerdasan. Dilakukan dengan memberikan kesempatan mencari ilmu, berfikir, dan berpendapat dengan asumsi bahwa kebenaran itu bersifat subyektif. Yang terpenting dilakukan dalam upaya peningkatan kualitas pikir ini adalah pemberian pendidikan dan pengetahuan yang baik.

Pendidikan dan pelatihan merupakan realisasi dari upaya PSDM. Berkaitan dengan masalah pendidikan, Noeng Muhajir berpendapat bahwa PSDM dapat dilakukan dengan pendekatan makropedagogik, dimana ilmu ini menelaah manusia dalam klaster agregasi tertentu, seperti klaster anak strata bawah. Ada dua model perencanaan PSDM dalam makropedagogik, yaitu makromodel dan mikromodel.²⁵

²⁵ Noeng Muhajir, *op.cit.* hlm. 48

Dalam mikromodel “obyek” atau satuan analisis interdependensi satuan-satuan yang biasa disebut unsur-unsur atau faktor-faktor pendidikan yaitu: siswa, guru, kurikulum, sarana pesarana pendidikan dan sebagainya. Pendidikan sebagai sistemnya dengan subsistem: siswa, guru, kurikulum dan sebagainya.

Dalam makromodel menggunakan satuan analisis berupa interdependensi unsur atau faktor dari luar lingkungan pendidikan, seperti: antara yang bersekolah pada tingkat atau jenis pendidikan tertentu dengan ragam pendapatan orang tua. Pendidikan atau ekonomi menjadi subsistem bersama dan subsistem agama, politik, kebudayaan dan lain-lain. Yang termasuk makromodel yaitu:

1) Model Ekonometrik, dari Tinbergen

Model ini mengkorelasikan antara sistem pendidikan dengan kebut ekonomi tenaga kerja. Asumsinya adalah pendidikan mempunyai pengaruh pada pertumbuhan ekonomi.

2) Model Multisektoral, dari Stone

Model ini mengkonstruksikan sejumlah hubungan sejumlah variabel dengan salah satu variabelnya: pendidikan. Asumsinya yaitu sistem pendidikan merupakan fungsi dari tingkat dan struktur angkatan

kerja terampil / keahlian dimasa datang.

3) Linier Programing Model, dari Adelman

Model ini mendudukan pendidikan sebagai salah satu komponen agregasi investasi nasional (manfaat suatu pendidikan yang di peroleh di kemudian hari atau setelah pendidikan selesai di ikuti.)

Dalam pelaksanaan, PSDM perlu mempertimbangkan faktor-faktor baik dari dalam maupun dari luar organisasi yang bersangkutan. Faktor intern meliputi misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan serta jenis teknologi yang di gunakan. Sedangkan faktor eksternal meliputi: Kebijakan pemerintah, sosio, budaya masyarakat, dan perkembangan iptek.

Al-Qur'an memberikan beberapa isyarat sebelum mengembangkan SDM, yaitu; memperhatikan waktu (QS. *AL-Asr* [103] : 1), mengenali lingkungan (QS. *Al-Balad* [90] : 1-20), dan mengenali kecenderungan manusia.²⁶

Dengan mengenali tiga isyarat diatas, maka beberapa langkah yang perlu diambil dalam mengembangkan SDM, yaitu; *pertama*, menyiapkan pondasi yang kukuh (akidah), dengan cara memberi wawasan global (*think globally*), memberi orientasi jangka panjang dengan harapan orang akan memiliki cita-cita dan idealisme (mempunyai visi dan misi), dan memberikan prinsip-prinsip dasar. *Kedua*, membangun kepercayaan diri dan komitmen, dengan cara memberi kesempatan dan kepercayaan untuk mengaktualisasikan kemampuan dan potensi dirinya dan memberikan evaluasi dan kritik yang kritis dan membangun serta memberi alternatif

²⁶ Waryono A bdul Ghafur, *op.cit*, hlm.9-10.

dan solusinya. *Ketiga*, menciptakan rasa aman. *Keempat*, menciptakan komunitas belajar (*learning community*). Dan *kelima*, membekali dengan pengetahuan yang memadai.²⁷

Agar langkah-langkah tersebut terlaksana dengan baik, maka perlu direncanakan secara strategis, dilakukan dengan bijak, penuh kesabaran dan ketegasan elastis, serta memperhatikan proses dan dibangun diatas sistem yang baik.²⁸

3. Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Bentuk PSDM

Pendidikan dikenal dalam teori dan praktik. Teori pendidikan yaitu pengetahuan tentang makna dan bagaimana seyogyanya pendidikan itu di laksanakan. Praktik pendidikan yaitu pelaksanaan pendidikan secara konkrit.²⁹

Tujuan pendidikan adalah meningkatkan kemampuan individu secara menyeluruh. Pelatihan (*training*) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus.

Menurut Noeng Muhajir, pendidikan merupakan proses sadar pengembangan kecakapan manusia. Karena merupakan suatu proses, pendidikan bersifat evalusioner dan tidak pernah mulai dari nol, maka segala yang telah dicapai hendaklah di pandang sebagai titik tumbuh.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid*

²⁹ Imam Barnadib, *op.cit.* hlm. 8

Selanjutnya Neong Muhajir menyebutkan faktor-faktor yang berperan dalam proses pendidikan, yaitu:³⁰ subyek pendidikan (anak didik yang sedang berproses), tujuan pendidikan (sesuatu yang hendak dicapai), dan stimulasi (peran mendorong memotivasi yang di lakukan oleh alat-alat pendidikan, mileau³¹ dan pendidik.

Philip H. Combs (1974) mengelompokkan pendidikan kedalam tiga bentuk :³²

1) pendidikan formal

merupakan pendidikan sistem persekolahan, mempunyai kronologis berjenjang dimana pendidikan formal memiliki persyaratan-persyaratan organisasi dan pengelolaan relatif ketat, formalitas dan lebih ketat pada legalitas administratif

2) pendidikan non formal

merupakan kegiatan pendidikan yang terorganisasi, diluar sistem pendidikan formal, paket didikannya berjangka pendek, kronologis, tidak berjenjang dan sifat krudensialnya tidak terstandar. Contohnya : pendidikan dan latihan, kursus, penataran, training.

3) Pendidikan informal

Merupakan pendidikan yang berlangsung dalam proses kehidupan dimana setiap individu mempelajari sikap, nilai-nilai, pengetahuan dan

³⁰Noeng Muhajir, *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial*, (Yogyakarta : Rake Sarosin, 1977), hlm. 97.

³¹ Mileau adalah pengaruh yang tidak di sengaja, sedangkan pendidikan adalah pengaruh yang disengaja.

³² Teuku Zahara Dja'far, *op.cit.* hlm. 20

keterampilan melalui pengalaman dalam kehidupan sehari-hari, yaitu dari keluarga, tetangga, tempat pekerjaan, tempat bermain dan sebagainya.

Giroux dan Aronowitz mengelompokkan ada tiga pendekatan pendidikan, yaitu;³³ pertama pendekatan konservatif, metodenya adalah pedagogy (pendidikan untuk anak), kedua, pendekatan liberal, metodenya adalah Andragogy (pendidikan untuk orang dewasa) dan ketiga, pendekatan kritis atau radikal, metodenya adalah pendidikan populer (metode partisipatif).

Berikut akan di kemukakan beberapa konsep tentang pelatihan kerja, yang pada esensialnya menunjuk pada metode-metode dalam pendidikan dan pelatihan. Menurut Edwin B. Fillipo, lebih dekat dengan manajemen personalia, mengemukakan ada empat metode dasar yang di gunakan dalam pelatihan:³⁴

1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*)

Keberhasilan pelatihan tergantung para instruktur dalam menjelaskan seperangkat prosedur untuk melaksanakan tugas tertentu yang di kembangkan dari pengalaman dan penelitian.

2) Sekolah *vestibule*

Yaitu sekolah yang di bentuk untuk mengatasi masalah pelatihan di tempat kerja untuk kebutuhan fungsional khusus untuk para eksekutif

³³Mansour Fakih, dkk, *Pendidikan populer Membangu Kesadarn Kritis*, (Yogyakarta : Read Book, Kerjasama dengan INSIST dan PACT, 2001), hlm. 8

di bidang personel manajemen dalam mengembangkan fungsi staf dari mulai pengembangan diri sampai proses produksi tertentu.

3) Magang (*apprenticeship*)

Dirancang untuk keterampilan yang lebih tinggi yang mengutamakan pengetahuan dalam pelaksanaan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan.

4) Kursus-kursus

Pelatihan yang ditujukan untuk mengawasi keahlian dalam bidang tertentu, dilakukan dalam waktu yang singkat, mengutamakan sistem yang praktis dan keberhasilannya memerlukan peran aktif peserta didik.

Menurut Andrew F. Sikula, ditinjau dari segi *personel administration*, cara yang di gunakan dalam pendidikan dan pelatihan adalah *on the job training*, sekolah *vestibule*, demonstrasi dan percontohan, simulasi, pemagangan, pelajaran di kelas (*lecture, confrence*, studi kasus, permainan, program instruksi) serta metode pelatihan yang lain.³⁵

Menurut Sukidjo Notoatmojo, pendidikan dan pelatihan melalui:³⁶

1) *Off the job side*

³⁴ Bashir Barthos, *Manajemen Sumberda Manusia Suatu Pendekatan Makro* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990) hlm. 95

³⁵ *Ibid.*, hlm. 97

³⁶ Sukidjo Notoatmojo, *op.cit.*, hlm. 56-66

Seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya, seperti:

a) Teknik presentasi informasi

Yaitu menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada peserta, meliputi ceramah biasa (tatap muka langsung, peserta pasif), teknik diskusi, teknik pemodelan perilaku (*behavior modeling*) serta metode kelompok (*T-Group*).

b) Metode-metode simulasi

Yaitu peniruan karakteristik-karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta diklat dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Meliputi simulator alat-alat, studi kasus (*case study*), permainan peranan (*role playing*), serta teknik di dalam keranjang (*in basket*).

2). Metode *on the job side*

Yaitu seseorang di bimbing dan diajari oleh yang lebih senior atau berpengalaman tentang suatu pekerjaan atau kegiatan. Bentuknya berupa metode " rotasi " pekerjaan.

Jenis pendidikan lain di luar pendidikan formal yaitu sekolah lapangan. Sekolah lapangan adalah suatu proses dimana peserta didik dapat menguasai suatu proses *discovery – learning* (penemuan ilmu) yang di namis dan di terapkan dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya sekedar *learning by doing* (belajar dari pengalaman). Sekolah lapangan

ini merupakan manifestasi dari pendidikan kritis, dengan ciri-ciri pokoknya.³⁷

- 1) Belajar dari realitas atau pengalaman, yaitu yang di pelajari adalah keadaan nyata masyarakat atau pengalaman seseorang yang terlibat dalam keadaan nyata tersebut. Keabsahan pengetahuan seseorang di tentukan oleh pembuktiannya dalam realitas tindakan atau pengalaman langsung.
- 2) Tidak menggurui, maksudnya adalah semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan ini adalah “ guru sekaligus murid “
- 3) Dialogis, yaitu proses belajar berlangsung dengan proses komunikasi dalam berbagai bentuk kegiatan (diskusi, bermain peran dan sebagainya) yang lebih memungkinkan terjadinya dialog kritis antar semua orang yang terlibat dalam proses pelatihan tersebut.

Dalam menetapkan metode pelatihan, ada faktor-faktor yang harus di perhatikan:

- 1) Tujuan pelatihan, yang ingin dicapai dalam kesatuan waktu mencakup tiga domain, yaitu: pengembangan pengetahuan / knowledge (*cognitive domain*), pengembangan sikap / attitude (*affective domain*), dan pengembangan keterampilan atau *practice* (*Psychomotoric Domain*)
- 2) Peserta pelatihan (warga belajar)
- 3) Pelatih atau fasilitator yang memproses pelatihan
- 4) Media pelatihan yang dimanfaatkan.

³⁷Mansour Fakh, dkk, *op.cit.* hlm. 61

G. METODE PENELITIAN

1. Sobyek dan Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Pola Pengembangan SDM oleh Panti Asuhan Sinar Melati melalui upaya pendidikan dan pelatihan beserta hasil-hasil yang diperolehnya. Sedangkan yang menjadi sobyek dalam penelitian ini adalah Panti Asuhan Sinar Melati yang meliputi pimpinan, pengurus, anak asuh, dan alumni panti asuhan.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sobyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada sobyek sebagai sumber informasi yang dicari.³⁸ Sebagai data primer dalam penelitian ini adalah keterangan-keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan, pengurus, anak asuh, dan alumni Panti Asuhan Sinar Melati.
- b. Data sekunder, data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh dari sobyek penelitian, biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.³⁹ Sebagai sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah segala catatan ataupun laporan-laporan yang berhubungan dengan Panti asuhan Sinar Melati.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi (pengamatan)

Adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis

³⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91

mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.⁴⁰ Pengamatan dilakukan untuk mengetahui fenomena-fenomena yang berkaitan dengan aktifitas dan kegiatan-kegiatan panti dalam merealisasikan program-program yang berkaitan dengan upaya-upaya PSDM. Teknik observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi sistematis.

b. Interview (wawancara)

Wawancara adalah suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.⁴¹ Wawancara dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan mengenai gambaran umum panti asuhan serta segala aktifitas panti asuhan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara dalam bentuk percakapan sekalipun percakapan itu tetap dikendalikan dan terstruktur. Dengan kata lain wawancara dilakukan dengan pembicaraan informal dan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*).

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah,

³⁹ *ibid.*

⁴⁰ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1997), hlm.39 .

⁴¹ *Ibid.* hlm.90

prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.⁴²

5. Analisis Data

Dalam analisis data peneliti mencoba memahami data secara *verstehen* yaitu berdasarkan pada filsafat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan. Analisis dilakukan sejak penelitian dimulai sampai penelitian selesai. Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data yaitu :⁴³

- a. reduksi data, yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian, kemudian dicari temanya.
- b. Display data, yaitu menyajikan data dalam bentuk matrik, network chart, atau grafik dan sebagainya
- c. Pengambilan keputusan dan verifikasi, yaitu mencoba mengambil kesimpulan dari data yang didapat, kemudian melakukan verifikasi dengan mengumpulkan data baru.

Untuk mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi, yaitu memeriksa kebenaran data yang telah diperoleh kepada pihak-pihak lainnya yang dapat dipercaya.⁴⁴

Triangulasi yang penulis lakukan adalah dengan teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber. Yaitu dengan membandingkan dan mengecek kembali suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

⁴² Suharsimi Arikunto, *op.cit.* hlm. 236

⁴³ Huaini Usman dan Purnomo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 86.

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk memperjelas isi yang terkandung dalam skripsi ini, maka penulis membuat sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab ini sangat penting untuk menjawab mengapa penelitian ini dilakukan, sekaligus sebagai pengantar bagi pembahasan pada bab-bab selanjutnya.

Bab kedua, membahas tentang gambaran umum Panti Asuhan Sinar Melati yang meliputi sejarah berdiri dan perkembangannya, pola dasar pelaksanaan panti asuhan, keadaan anak asuh, sarana dan prasarana, serta anggaran dana.

Bab ketiga, membahas tentang bentuk, metode, dan hasil-hasil pengembangan sumberdaya manusia pada anak du'afa oleh Panti Asuhan Sinar Melati.

Bab keempat, merupakan penutup, yang terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran yang ditujukan kepada pengurus panti asuhan, anak asuh, jurusan PMI, maupun masyarakat luas, serta kata penutup dari penulis.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian pada bab-bab terdahulu, dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumberdaya Manusia pada anak *du'afa* di Panti Asuhan Sinar Melati direalisasikan dalam berbagai bentuk kegiatan yang bersifat pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan diberikan secara teori maupun praktek dengan berbagai model penyampaian yang disesuaikan dengan materi pengajaran. Metode yang paling sering dipakai adalah metode belajar dari pengalaman, karena dengan metode ini anak asuh akan lebih cepat faham. Adapun bentuk- bentuk dan metode PSDM tersebut adalah :

- a. Pembentukan kepribadian anak

Berupa penanaman kedisiplinan pada anak asuh melalui peraturan-peraturan panti asuhan yang harus ditaati dan berbagai kegiatan yang harus diikuti. Dalam hal ini digunakan metode interaksi langsung yang sifatnya keras dan tegas namun penuh dengan kekeluargaan dan kasih sayang antara pengasuh dan yang diasuh.

- b. Pembinaan Keagamaan

Bentuk pembinaan keagamaan yang dilakukan berupa :

- 1) Kajian ba'da maghrib, meliputi materi : syari'ah (fiqh), tafsir Qur'an, aqidah, bahasa arab,, tartil dan qiraatul Qur'an, akhlak, dan tarikh Islam. Metode yang digunakan adalah didaktif klasikal dengan sistem penyampaian informasi (ceramah, diaog, dan diskusi).
- 2). Pengamalan ajaran agama, meliputi : tahfidz juz'amma, pelaksanaan sholat fardhu berjamma'ah,, membaca Al-Qur'an (tadarus) sehabis sholat fardhu, menjalankan sholat sunnah (tahhajud, dhuha, dan rowatib). Metode yang digukan adalah didakif aplikatif baik secara individual maupun klasikal.

c. Pembiayaan Pendidikan Formal

Yaitu panti asuhan memberikan pembayaran SPP dan keperluan sekolah lainnya mulai dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai dengan perguruan tinggi. Dalam hal ini pimpinan menerapkan kebijakan persuasif edukatif.

d. Pelatihan keterampilan

Ada tiga jenis pelatihan keterampilan yang dilaksanakan, yaitu :

- 1) Pelatihan keterampilan yang bersifat *on the job training* (pelatihan ditempat kerja), merupakan pelatihan keterampilan dalam bentuk penugasan-penugasan, meliputi : peran aktif anak asuh dalam kepengurusan panti asuhan, mengajar TPA,

mengajar privat, latihan ceramah dan khotbah, serta kepanitiaan-kepanitiaan PHBI. Metode yang digunakan adalah didaktif aplikatif.

- 2) Pelatihan keterampilan yang bersifat magang, termasuk dalam amaliah kerja meliputi : peran aktif anak asuh dalam proyek pembangunan panti asuhan, serta mengelola toko kelontong dan koperasi. Metode yang digunakan adalah didaktif aplikatif, dan diharapkan anak asuh menguasai suatu proses *discovery-learning* (penemuan ilmu) bukan hanya *learning by doing* (belajar dari pengalaman).
- 3) Pelatihan keterampilan yang bersifat kursus, meliputi : pengolahan dan pengawetan buah-buahan, pelatihan first aid, dan pelatihan melukis.

2. Dari berbagai upaya yang dilakukan Panti Asuhan Sinar Melati dalam PSDM, hasil-hasil yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan keimanan dan ketaqwaan
- b. Perbaikan akhlak (budi pekerti)
- c. Peningkatan prestasi
- d. Meluluskan tenaga-tenaga terdidik yang siap pakai
- e. Membentuk manusia-manusia yang mandiri

Jadi setiap anak yang lulus dari Panti Asuhan sebagian besar mempunyai IMTAQ dan kemampuan IPTEK yang tinggi.

B. Saran-saran

Pada bagian akhir tulisan ini, penulis ingin memberikan saran-saran baik bagi para pengurus Panti Asuhan, anak asuh, bagi jurusan PMI Fakultas Dakwah IAIN Sunan Kalijaga maupun masyarakat luas.

1. Sebagai jurusan PMI, hendaknya dapat merealisasikan ilmu yang didapatkan di bangku akademik ke dalam masyarakat luas, terutama dalam PSDM yang merupakan salah satu bentuk dakwah bil hal. Dan sudah selayaknya kita berada di barisan paling depan dalam menjalankan misi dakwah bil hal.
2. Bagi anak asuh, hendaknya *positif thinking* terhadap kebijakan-kebijakan yang diberlakukan di panti asuhan, karena semua kebijakan yang ditetapkan adalah untuk kebaikan semua warga panti. Dan juga hendaklah memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh pimpinan panti asuhan dengan sebaik-baiknya, demi menuju masa depan yang lebih baik.
3. Kepada pimpinan dan pengurus panti asuhan, sikap keras dan tegas dari pimpinan panti asuhan, jangan sampai menjadi momok warga panti sehingga menghambat aktifitas dan kreatifitas mereka. Untuk para pengurus panti asuhan, hendaknya ada program-program pengembangan pendidikan dan latihan-latihan yang tidak hanya monoton. Untuk menciptakan manusia karya, alangkah bagusnya kalau upaya-upaya pemberian keterampilan diperbanyak. Dengan demikian diharapkan lulusan dari Panti Asuhan Sinar Melati dapat menciptakan lapangan kerja, bukan hanya mencari lapangan kerja.

C. Kata Penutup

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan hasil karya ini, walaupun dengan mengalami berbagai hambatan dan halangan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan kami. Oleh karena itu dengan perasaan rendah hati dan tangan terbuka, saran dan kritik yang konstruktif sangat kami harapkan demi sempurnanya karya ini.

Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pembaca pada umumnya. Amin.



DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Abdullah Rahman. *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1993)
- Ali, Fachri. *Realitas Manusia Pandangan Sosiologis Ibnu Khaldun, dalam Dawam Raharjo : Konsepsi Manusia Menurut Islam*, (Jakarta: Grafitti Press, 1982)
- Ancok, Jamaludin. "Pemanfaatan Organisasi Lokal Untuk Mengentaskan Kemiskinan", *UNISIA* no. 21, th XIV, 1994
- Arifin, HM. *Dasar-dasar Pendidikan*, (Jakarta: Depag, 1995)
- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998).
- Barnadib, Imam. *Dasar-Dasar Kependidikan Memahami Makna dan Perspektif Beberapa Teori Pendidikan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996)
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990)
- Darojat, Zakiyah. *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992)
- Dja'far, Teuku Zahara. *Pendidikan Non Formal dan Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Pembangunan*, (Padang: Fak. Ilmu Pendidikan Univ. Negeri Padang, 2001)
- Djohar, *Profil Religiusitas Sosial Dalam Pendidikan Islam, Dalam Religiusitas IPTEK*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998)
- Fakih, Mansour, dkk. *Pendidikan Populer Membangun Kesadaran Kritis*, (Yogyakarta: Read Books, 2001)
- Ghafur, Waryono Abdul. " Pengembangan Sumberdaya Manusia Tilikan Al-Qur'an ", *POPULIS*, edisi November, 2001
- Goble, Frank G. *Madzab Ketiga : Psikologi Abraham Maslow*, (Yogyakarta: Kanisius).
- Hadiwiguno, Suetatmo dan Agus Pakpahan, "Identifikasi Wilayah Miskin Di Indonesia", *PRISMA* no.3, 1993.
- Loekman Sutrisno, *Kemiskinan, Perempuan dan Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1997).

- Mikkelsen, Britha, *Metode Penelitian Partisipatoris Dan Upaya-upaya Pemberdayaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2001).
- Mubyarto, "Membicarakan Kembali Kemiskinan", *BHAKTI* no. 25, Juli, 1993.
- Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam Kajian Filosofis dan Kerangka Operasionalnya*, (Bandung: Tri Ganda Raya, 1993)
- Muhajir, Noeng. *Perencanaan Dan Kebijakan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta : Rake Sarosin, 1997).
- _____, *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial*, (Yogyakarta: Rake Sarosin, 1997)
- Muloeng, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 1998)
- Nizzamudin, dkk, *Ilmu Alamiah Dasar*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991)
- Pranjono, Onny S. dan A.M.W. Pranarka, *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, (Jakarta: CSIS, 1996)
- Qardawi, Yusuf. alih bahasa Ahmad Syathori, *Generasi Idaman*, (Jakarta: Media Dakwah, 1996)
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori Dan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1997)
- Supangat, Parwanti, dkk. *Sumberdaya Manusia Untuk indonesia Masa Depan*, (Jakarta : Mizan, 1996)
- Suparlan, Parsudi, *Kemiskinan Di Perkotaan*, (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, 1984)
- Soeroyo, " Proses Pengembangan Sumberdaya Manusia ", *UNISIA* no. 20 th. XIII, 1993
- Syafi'i, Imam. " Pemanfaatan Potensi Sumberdaya Manusia ", *UNISIA* no. 20 th. XIII Triwulan IV, 1993
- Tulus, Moh. Agus. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1995)