

**PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH PANTI ASUHAN
ALIFATUN MARDIYAH INDONESIA DALAM KEPENGASUHAN ANAK
DI SRIMPI KARANGMOJO GUNUNGGKIDUL TAHUN 2020**



SKRIPSI

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

Oleh:

**SITI MUJAHADAH
NIM 18102040093**

Pembimbing:

**Dr. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 197009082000031001**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-754/Un.02/DD/PP.00.9/05/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH PANTI ASUHAN ALIFATUN MARDIYAH INDONESIA DALAM KEPENGASUHAN ANAK DI SRIMPI KARANGMOJO GUNUNGGIDUL TAHUN 2020**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI MUJAHADAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040093
Telah diujikan pada : Senin, 30 Mei 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketna Sidang

Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 0296247102e



Pengaji I

Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.S.
SIGNED

Valid ID: 629688346f99a



Pengaji II

Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 6296071159d7



Yogyakarta, 30 Mei 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Mufhamah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 629688294e89c

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



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

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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Siti Mujahadah
NIM : 18102040093
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia oleh Panti Asuhan Alifatus Mardiyah Indonesia dalam Kepengasuhan Anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul Tahun 2020.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 April 2022

Ketua Jurusan

H. M. Toriq Numadiansyah, S.Ag. M.Si.
NIP. 196902272003121001

Dosen Pembimbing

Dr. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP. 197009082000031001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Mujahadah
NIM : 18102040093
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia oleh Panti Asuhan Alifaton Mardiyah Indonesia dalam Kepengasuhan Anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul Tahun 2020, adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 27 April 2022

Yang Menyatakan



Siti Mujahadah

NIM. 18102040093

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas Karunia dan Kemurahan Allah Subhanahu Wata'ala
Skripsi ini dapat selesai dan kupersembahkan

Kepada:
Almamaterku,
Program Studi Manajemen Dakwah,
Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ¹

“....Sesungguhnya Allah Tidak Mengubah apa yang ada pada sesuatu kaum sebelum mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri....”

(QS. Ar- Ra'd ayat 11)



¹ Al- Qur'an, *Mushaf Al-Quran dan Terjemah*, (Depok: Al-Huda, 2005), hlm. 251.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tak terhingga penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, rahmat dan hidayah-Nya, kepada umat-Nya yang bersungguh-sungguh dalam urusan dunia dan akhiratnya. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun umatnya dari zaman Jahiliyah menuju ke zaman yang penuh Maghfiroh. Amin.

Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu penyusun haturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Al-Makin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. Thoriq Nurmadiansyah, S. Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Achmad Muhammad, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan dari awal semester hingga selesai.
5. Bapak Dr. Andy Dermawan, M.Ag., selaku Pembimbing Skripsi yang selalu sabar memberikan koreksi, motivasi, pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen program studi Manajemen Dakwah yang telah mengajarkan banyak hal yang bermanfaat, serta seluruh staff tata usaha dan kemahasiswaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
7. Ayahanda Muhammad Jarir, Ibunda tercinta Tatik Maryati, serta kakak-kakakku Muhammad Syaifulloh serta keluarga, Siti Marfu'ah serta keluarga, Muhammad Hisbulloh serta Keluarga, Istiqomah, Muthmainah, Darojatul Mukaromah, juga adikku Muhammad Malik Amrulloh, atas dukungan dan do'anya yang tulus.
8. Ketua Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia yang telah memberikan izin penelitian, serta para pengasuh panti dan TKS yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaganya untuk diwawancarai, sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar.
9. Teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2018 yang selalu memberikan semangat dan sudah mengisi perkuliahan dengan penuh canda tawa.
10. Sahabatku Ifat Sofiyanti, yang selalu mengingatkan, memberikan semangat dan selalu mendukungku dari awal semester hingga selesai.
11. Para sahabat-sahabatku Circle Rebahan (Cicak, Cenil, Junet), dan teman-teman KKN Semingin, yang selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat-sahabatku Kalem Squad (Ditha, Aisah, Sophia, Anjani) yang selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi.

13. Sahabat-sahabatku Madsaka's Gurl (Laila, Nida, Melin) yang selalu menyemangatiku.
14. Mbak-mbak kost Eyang Tercinta yang selalu memotivasiku untuk segera menyelesaikan skripsi.

Akhir kata, penyusun sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca tetap penyusun harapkan demi perbaikan dan sebagai bekal pengetahuan dalam penyusunan-penyusunan berikutnya. Akhirnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi penyusun pribadi, Amin.

Yogyakarta, 25 April 2022
Penyusun


Siti Mujahadah
NIM. 18102040093
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Siti Mujahadah (18102040093), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia oleh Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam Kepengasuhan Anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini membahas mengenai pemberdayaan sumber daya manusia oleh panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul pada tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis deskriptif dengan menggambarkan pemberdayaan sumber daya manusia di panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa tahap pemberdayaan sumber daya manusia yang di terapkan di panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul yaitu, dengan mengembangkan visi bersama, mendidik pegawai, meniadakan rintangan-rintangan, menyatakan keinginan, memberikan motivasi, memberikan perlengkapan, melakukan evaluasi, dan mengharapkan keberhasilan serta permasalahan. Kedelapan tahapan yang diterapkan oleh panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam proses pemberdayaan tersebut berjalan cukup baik, meski terdapat beberapa rencana yang tidak dapat terealisasikan karena pandemi covid-19 pada tahun 2020.

Kata Kunci : Pemberdayaan, Sumber Daya Manusia

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Kerangka Teori.....	7
F. Metode Penelitian.....	17
G. Sistematika Pembahasan.....	23
BAB II: GAMBARAN UMUM PANTI ASUHAN ALIFATUN MARDIYAH INDONESIA SRIMPI KARANGMOJO GUNUNGKIDUL.....	25
A. Letak Geografis	25
B. Sejarah Berdirinya Panti Asuhan	25
C. Jati Diri Lembaga	26
D. Organisasi Kelembagaan.....	30
E. Sasaran Anak Asuh	39

F. Sarana dan Prasarana.....	44
G. Kemandirian Lembaga	46
H. Program Kerja	47
I. Tentang Pengasuh	49
BAB III: PEMBAHASAN.....	53
A. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	53
1. Mengembangkan Visi Bersama	56
2. Mendidik Pegawai.....	59
3. Meniadakan Rintangan-rintangan	64
4. Menyatakan Keinginan	67
5. Memberikan Motivasi	71
6. Memberikan Perlengkapan.....	78
7. Melakukan Evaluasi	81
8. Mengharapkan Keberhasilan dan Permasalahan.....	84
BAB IV: PENUTUP	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Anak Asuh dari Tahun ke Tahun.....	43
Table 2 Sarana dan Prasarana di dalam Panti	45
Tabel 4 Program Pendidikan Untuk Sumber Daya Manusia	62
Table 3 Data Fasilitas Sumber Daya Manusia	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Triangulasi Sumber Pengumpulan Data.....	23
Gambar 2 Triangulasi Metode Pengumpulan Data.....	23
Gambar 3 Susunan Organisasi Panti Asuhan Almarina.....	30



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi dalam mewujudkan pegawai yang unggul dalam kinerjanya. Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan pegawai melalui *employee involvement*, yakni dengan memberikan wewenang tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan.²

Pemberdayaan pegawai secara umum dimaksudkan bahwa pegawai tersebut menjadi lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang dimilikinya.³ Pemberdayaan bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintang organisasi untuk mencapai tujuannya.⁴

Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama.⁵ Berdasarkan definisi tersebut jelas bahwa dalam suatu organisasi minimum mengandung tiga elemen yang saling berhubungan, diantaranya yaitu sekelompok orang,

² M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 222.

³ *Ibid.*, hlm. 223

⁴ Aileen Mitchell Stewart, *Empowering People (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia)*, diterjemahkan oleh Agus M. Hardjana, (Yogyakarta: Kanisius, 1998), hlm. 17.

⁵ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 73.

Interaksi dan kerjasama, serta tujuan bersama. Elemen yang pertama yakni sekelompok orang, dari sini jelas bahwa dalam organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia. Sebab sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang dimaksud yakni daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia ini dapat pula dinamakan tenaga atau kekuatan yang melekat pada manusia. Hal tersebut diantaranya tenaga, daya, kemampuan, kekuatan, keberadaan, peranan, wewenang, dan tanggung jawab serta memiliki kompetensi berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik.⁶ Dengan pemberdayaan tersebut dapat membuat sumber daya yang ada menjadi lebih percaya diri, bertanggung jawab, semakin produktif dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Sebuah organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk membawa organisasi lebih berkembang menjadi lebih baik lagi. Karena, organisasi dapat berkembang bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya yang paling penting yakni orang-orang yang bersedia menyumbangkan tenaga dan juga kreativitas serta usaha mereka bagi organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompetitif sebuah organisasi atau lembaga dapat mengalami kemunduran dan tidak dapat mencapai tujuan yang telah dibuat.

Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia yang biasa disebut dengan Panti Asuhan Almarina merupakan panti asuhan yang berada di Srimpi

⁶*Ibid.*

Kecamatan Karangmojo Kabupaten Gunungkidul. Sumber Daya Manusia yang penyusun maksud dalam penelitian ini, yakni pengasuh anak yang berada di panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia. Dan kepengasuhan anak dalam penelitian ini yakni segala tindakan yang dilakukan oleh pengasuh panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia untuk membimbing, mengasuh dan menyikapi sikap anak asuh

Dari pra penelitian yang penyusun lakukan, panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul menampung anak dari berbagai latar belakang, diantaranya anak yatim, anak piatu, anak yatim piatu, anak korban kekerasan, dan juga anak jalanan.

Latar belakang anak yang berbeda-beda tersebut yang membuat pengasuh di panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul merasa kurang faham dalam menyikapi sikap yang muncul dalam diri anak-anak. Seperti halnya anak yang berlatar belakang korban kekerasan, seringkali mengalami trauma sehingga anak tersebut mengamuk dan teriak-teriak, sehingga pengasuh juga merasa kebingungan untuk menghadapi sikap anak tersebut.

Adanya ketidakfahaman pengasuh dalam menyikapi sikap anak, mengharuskan organisasi atau lembaga untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimilikinya guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari permasalahan tersebut membuat penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

oleh Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam Kepengasuhan Anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul Tahun 2020.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia oleh panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam kepengasuhan anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul pada tahun 2020?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberdayaan sumber daya manusia oleh panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam kepengasuhan anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul pada tahun 2020. Adapun manfaat penelitian diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberi literatur pada dunia akademik dan dunia kerja, khususnya pada program studi Manajemen Dakwah konsentrasi SDM, yang berkaitan tentang pemberdayaan sumber daya manusia oleh panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam kepengasuhan anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul pada tahun 2020.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pimpinan organisasi, dapat menciptakan proses pemberdayaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

- b. Bagi pengasuh, dianjurkan dapat bekerja dengan lebih baik lagi agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

D. Kajian Pustaka

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Diantaranya adalah skripsi yang berjudul “Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta”, yang ditulis oleh Zuhrotul Mudrikah dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2008. Skripsi ini membahas mengenai strategi yang di gunakan oleh Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia, yakni melalui pelatihan dan pengembangan yang berupa diklat, diantaranya diklat *on the job*, diklat *off the job*, pemberian motivasi dan evaluasi kerja.⁷

Skripsi yang berjudul “Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi Sleman Yogyakarta”, yang ditulis oleh Mirza Nafi’an Ar Rosadi dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2015 membahas mengenai pola pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Ponpes As-Salafiyah Mlangi Sleman Yogyakarta, diantaranya terdapat lima pola yakni keluarga kyai, pengurus, kelas, kamar, dan organisasi. Dalam skripsi Mirza Nafi’an ini juga melihat pemberdayaan sumber daya manusia melalui kaca mata SWOT dengan

⁷Zuhrotul Mudrikah, “Strategi Pemberdayaan SDM di Si Thole Shuttel Wisata Yogyakarta”, *Skripsi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, 2017.

menganalisis faktor kekuatan (*strengths*), kelemahan (*waknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).⁸

Skripsi yang berjudul “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi” yang ditulis oleh May Nurul Astuti, UIN Sulthan Thaha Sifuddin Jambi tahun 2019 menyebutkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan pelayanan yakni dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan membuat kebijakan system rolling dan memanfaatkan anggaran dana secara optimal.⁹

Jurnal yang berjudul “Pemberdayaan Karyawan (*Employee Empowerment*) dalam perspektif Kajian Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia” yang ditulis oleh Asep Deni dan Ari Riswanto, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi membahas mengenai pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, pertemuan positif di tempat kerja, keberhasilan organisasi, kualitas pelayanan, kinerja karyawan, keunggulan bersaing.¹⁰

Melalui pemaparan kajian pustaka tersebut penelitian dengan judul “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia oleh Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam Kepengasuhan Anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul

⁸Mirza Nafi'an Ar Rosadi, “Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi Sleman Yogyakarta”, *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

⁹ May Nurul Astuti, “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi” *Skripsi*, UIN Sulthan Thaha Sifuddin Jambi tahun 2019.

¹⁰Asep Deni dan Ari Riswanto, “Pemberdayaan Karyawan (*Employee Empowerment*) dalam Prespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia”, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi, *Jurnal Ekonomi*, Vol. V, No. 2, Agustus, 2019.

Tahun 2020” memiliki kesamaan berupa obyek yang akan di kaji oleh peneliti, namun terdapat perbedaan berupa subyek yang akan diteliti. Penelitian ini juga lebih menekankan pada proses pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusianya.

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia ini lah yang nantinya dapat menggerakkan sumber daya lainnya sehingga segala kegiatan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Sulistiyani pemberdayaan sumber daya manusia menekankan kemandirian personal yang merupakan kemampuan memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, psikomotorik, dan afektif yang dimiliki.¹¹

Clutterbuck sebagaimana dikutip oleh Kadarisman dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, mengemukakan pendapat bahwa pemberdayaan sumber daya manusia sebagai suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka

¹¹Ambar Teguh Sulistiyani, *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hlm. 80.

memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.¹²

Menurut Mathis dan Jackson pemberdayaan sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien.¹³ Selain itu Hani Handoko juga mengemukakan pendapatnya bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan.¹⁴ Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktifitas guna meningkatkan kemampuan pegawai.

Menurut Stewart sebagaimana dikutip oleh Kadarisman dalam buku manajemen pengembangan sumber daya manusia, menjelaskan bahwa dalam memberdayakan pegawai harus diberikan beberapa kemungkinan untuk dapat mengembangkan kemampuannya, diantaranya sebagai berikut:¹⁵

1) Mengembangkan visi bersama (*envision*)

Mengembangkan visi yang sama yang dimaksud yakni memiliki visi yang sama, sehingga seluruh pegawai mengetahui secara tepat ke mana organisasi ini akan melangkah. Dengan

¹² M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 222.

¹³ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 4.

¹⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 117.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 225-226.

memahami tujuan organisasi, maka sebagian besar kegiatan akan terkoordinasi dengan sendirinya, serta sarana untuk mencapai tujuan dapat diserahkan kepada masing-masing pegawai.

Dengan begitu para pegawai akan mampu membuat keputusan-keputusan yang terbaik dan mengambil resiko-resiko yang telah diperhitungkan sendiri berdasarkan pemahamannya atas tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

2) Mendidik pegawai (*edicate*)

Pendidikan disini lebih bersifat filosofis dan teoritis, dengan tujuan sebagai pembelajaran. Pembelajaran tersebut terdapat pemahaman secara implicit, dan melalui pemahaman, maka pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambilan inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

3) Meniadakan rintangan-rintangan (*eliminate*)

Pimpinan yang memberdayakan sumber daya manusianya harus meniadakan atau meminimalisasi segala hambatan atau rintangan yang menghadang upaya pemberdayaan yang akan dan sedang dibangun tersebut.

Segala rintangan yang menghalangi upaya pemberdayaan ini misalnya, ketentuan-ketentuan yang tidak perlu, orang-orang

yang sengaja menghalanginya, berbagai prosedur administrative yang menghambat serta kendala-kendala teknis lainnya.

4) Menyatakan keinginan (*express*)

Upaya memberdayakan SDM dengan menyatakan keinginan, dapat dinyatakan bahwa dalam pemberdayaan yang berusaha mengungkapkan keinginan-keinginan SDM antara lain tentang apa yang menjadi tujuan SDM, atau manfaat-manfaat apa yang diperoleh SDM jika mereka bekerja dengan profesionalisme yang tinggi. Dengan demikian, terdapat keterbukaan antara pimpinan dengan yang dipimpin.

Kegiatan mengungkapkan keinginan dapat dilakukan dengan mengungkapkan pentingnya peranan SDM, mengungkapkan pujian dan penghargaan atas keberhasilan yang telah diperoleh SDM, mengungkapkan letak kesalahan yang dilakukan bawahan, mengungkap tindakan koreksi terhadap kesalahan bawahan dan memberikan kesempatan kepada bawahan mengungkapkan masalah-masalah yang muncul ketika menjalankan tugasnya.

5) Memberikan motivasi (*motivation*)

Motivasi dari seorang pimpinan sangatlah penting, agar SDM tetap dan mau melaksanakan tugas sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Perlu dipahami bahwa SDM adalah manusia yang memiliki perasaan, pikiran, harga diri

keinginan dan perilaku yang amat sukar untuk di generalisasi secara umum.

Seorang pimpinan mustahil dapat memberi motivasi yang sama kepada SDM yang berbeda, karena faktor-faktor yang mendorong SDM untuk bekerja amat berbeda dengan faktor yang mendorong SDM lain.

6) Memberikan perlengkapan (*equip*)

Maksud dari memberikan perlengkapan yakni dalam memberdayakan pegawai adalah dengan memberikan perlengkapan yang memadai, yaitu setiap benda atau alat yang dibutuhkan untuk memperlancar pelaksanaan tugas.

7) Melakukan evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi merupakan kegiatan menilai hasil kerja (*output*) dari pegawai baik dari segi kuantitas, kualitas, dan kemampuannya dalam pelaksanaan pekerjaan apakah sudah sesuai dengan tujuan organisasi.

8) Mengharap keberhasilan dan permasalahan (*expect*)

Mengharap keberhasilan dan permasalahan adalah pemberdayaan pegawai yang dilakukan dengan selalu mengharapkan tercapai keberhasilan dan permasalahan yang mungkin muncul dalam praktik pelaksanaan pekerjaan.

Sehingga pimpinan yang memberdayakan mengharapkan keberhasilan dan permasalahan memiliki cara tertentu untuk

menghadapi kemungkinan munculnya permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, antara lain kemungkinan kekurangan sarana dan prasarana, pegawai yang menolak perubahan dan sebagainya.

b. Tujuan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga merupakan kunci keberhasilan manajemen atau organisasi dalam segala bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini maka sebuah organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusianya. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya harus ada usaha dari pimpinan lembaga atau organisasi itu sendiri. Dari sinilah maka perlu adanya pemberdayaan sumber daya manusia, tujuan pemberdayaan sumber daya manusia itu sendiri yakni terwujudnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi.

Menurut Dale Yoder, Alfred Laitener dan Joseph Triffin sebagaimana dikutip oleh Sartono dalam bukunya yang berjudul

“Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi” bahwa tujuan pemberdayaan pegawai pada umumnya adalah:¹⁶

- 1) Supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien. Dengan diadakan suatu pemberdayaan yang disusun secara baik dan didasarkan pada metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien.
- 2) Supaya pengawasan lebih sedikit dilakukan terhadap pegawai. Pemberdayaan pegawai yang berpedoman pada keterampilan diharapkan menghasilkan pegawai yang cakap dengan keterampilan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien yang mana akan berdampak pada berkurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
- 3) Supaya pegawai lebih cepat berkembang. Dengan pemberdayaan pegawai, salah satu harapannya adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkat, maka adanya daya saing akan makin besar. Dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai.

c. Manfaat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Gaspersz menyatakan pendapatnya mengenai manfaat pemberdayaan sumber daya manusia sebagaimana dikutip oleh M

¹⁶ Agus Surtono, *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: BPFE, 2011), hlm. 11.

Kadarisman dalam bukunya yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia” bahwa:

“Manfaat atas pemberdayaan pegawai adalah: a) pekerjaan mereka merupakan milik mereka; b) mereka bertanggung jawab; c) mereka mengetahui di mana mereka berada; dan d) mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka.”¹⁷

Dari pendapat tersebut dapat kita fahami bahwa manfaat pemberdayaan sumber daya manusia yakni dapat menumbuhkan dalam diri pegawai rasa memiliki atas organisasi tempat mereka bekerja. Dan dengan adanya rasa memiliki tersebut akan tumbuh rasa tanggung jawab dalam diri pegawai.

Sedarmayanti juga mengemukakan pendapatnya mengenai manfaat pemberdayaan sumber daya manusia, yakni:

“Manfaat pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi antara lain: a) sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; b) sebagai pembaru manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi; c) sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi; d) sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi; 5) sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi.”¹⁸

Pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dapat kita fahami bahwa manfaat pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

¹⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 241.

¹⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, PT. Refika Aditama, 2008), hlm. 289.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat kita disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia sangat memiliki banyak manfaat. Oleh karena itu pemberdayaan sangat dibutuhkan oleh sumber daya manusia yang kurang berdaya agar menjadi lebih berdaya. Karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari sebuah lembaga dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas segala tugas dan kegiatan dapat terkoordinasi dengan efektif dan efisien.

2. Tinjauan Kepengasuhan Anak

Implementasi kepengasuhan anak merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam proses kepengasuhan anak. Untuk mengemban tugas yang telah diberikan dibutuhkan suatu konsep dan metode pengelolaan yang baik sehingga segala yang diinginkan akan tercapai sesuai harapan bersama.

Melalui pra penelitian yang disusun lakukan panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul menerima anak asuh dari latar belakang yang berbeda-beda, diantaranya anak yatim, piatu, yatim piatu, anak jalanan dan anak korban kekerasan. Panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam perannya membina dan membimbing anak-anak penghuni panti, memiliki beberapa sumber daya manusia sebagai pelaksana pengasuhan. Sumber daya manusia pelaksana pengasuhan dalam panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul terdiri atas:

a. Pengasuh

Panti asuhan harus menyediakan pengasuh yang bertanggung jawab menjaga, mengasuh, melindungi, merangkul, dan memberikan rasa aman terhadap setiap anak asuh. Setiap pengasuh harus memiliki kompetensi dan pengalaman dalam pengasuhan serta kemauan untuk mengasuh yang dalam pelaksanaannya mendapat supervisi dari pekerja sosial.

Seleksi terhadap calon pengasuh merupakan tahap yang wajib dilakukan pihak panti asuhan dengan memperhatikan kebutuhan akan pengasuh perempuan dan laki-laki sesuai dengan jenis kelamin anak yang diasuh.

b. Tenaga Kesejahteraan Sosial (TKS)

Tenaga Kerja Sosial merupakan seorang yang bekerja, baik di lembaga pemerintah maupun swasta yang memiliki kompetensi dan profesi pekerjaan sosial, dan kepedulian dalam pekerjaan sosial, yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Praktik kerja seorang Tenaga Kerja Sosial yakni melaksanakan tugas-tugas pelayanan dan penanganan masalah sosial pada anak. Dengan adanya tenaga kerja sosial dapat memudahkan panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul dalam hal melakukan pendampingan pada anak.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif. Penelitian lapangan merupakan studi terhadap realitas kehidupan sosial masyarakat secara langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, ucapan atau tulisan dan perilaku yang diamati.¹⁹

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat penjelasan mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Jadi, dalam penelitian ini menjelaskan tentang Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia oleh Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengumpulkan datanya dengan penelitian lapangan, observasi, ataupun wawancara kepada pimpinan dan pengasuh di Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul.

2. Subyek dan Obyek

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia yang berada di Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi

¹⁹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta :Pustaka Baru Press, 2014). hlm. 19.

Karangmojo Gunungkidul. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini maka penyusun menerapkan *key informan* yang meliputi:

- a. Pimpinan Panti Asuhan
- b. Pengasuh
- c. Tenaga Kesejahteraan Sosial

Sedangkan obyek penelitiannya adalah pemberdayaan sumber daya manusia oleh Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam Kepengasuhan Anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul tahun 2020.

3. Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto sumber data adalah subjek dimana data diperoleh.²⁰ Data adalah segala keterangan (informasi) mengenai segala hal yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini sumber data yang dapat diperoleh penyusun terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder, berikut penjelasannya:²¹

a) Data Primer

Data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data itu dihasilkan. Sumber data ini merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada responden yang dijadikan subyek penelitian, yakni pimpinan, TKS dan pengasuh di Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul.

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 129.

²¹ Ery Rustiyanto, *Statistik Rumah Sakit Untuk Pengambilan Keputusan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 8.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data kedua setelah data primer. Data sekunder merupakan data yang mendukung data primer, seperti dokumentasi di Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul maupun buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan dan penelitian yang disusun teliti.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

a. Metode Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan pada objek penelitian.²² Tujuan dilakukannya observasi yakni untuk memperoleh gambaran mengenai manajemen pemberdayaan oleh Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam kepengasuhan anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, kelompok atau masyarakat.²³

²² Matthew B. Milles & A. Michel Hubermas, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI Press, 1992). hlm. 15-16.

²³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Reneka Cipta, 1991), hlm. 144-145.

Wawancara di sini merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung yang terdiri dari dua orang dalam kedudukan yang berbeda, yaitu antara peneliti sebagai interviewer dengan subyek penelitian yang sudah ditentukan. Dalam hal ini peneliti menggunakan *interview inguited*, yakni pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi tetap mengingat data apa yang akan dikumpulkan.²⁴

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang sejarah berdirinya Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dan data yang berkaitan dengan penerapan manajemen pemberdayaan sumber daya manusia oleh Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia dalam Kepengasuhan Anak di Srimpi Karangmojo Gunungkidul.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber-sumber data dapat berupa buku, dokumen, arsip, notulensi, makalah, peraturan, bulletin atau brosur yang ada kaitannya dengan masalah yang hendak diteliti dengan cara melihat dan mengamati langsung.²⁵

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah proses pengumpulan data diperoleh seluruhnya. Analisis yang digunakan penyusun yakni analisis

²⁴ *Ibid.*, hlm. 145.

²⁵ Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 214.

yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, berikut penjelasannya:²⁶

a) Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak diperlukan dan mengorganisasikan data dengan cara yang sedemikian rupa sehingga kesimpulannya dapat ditarik dan diverifikasi. Karena tujuan dilakukannya proses ini adalah untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang bagian yang tidak diperlukan. Maka, hal tersebut dapat mempermudah peneliti dalam penarikan kesimpulan dalam penelitian ini.

b) Penyajian Data

Penyajian data adalah proses menampilkan data secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat naratif, tabel, matrik dan grafik dengan maksud agar data yang telah dikumpulkan dikuasai oleh peneliti sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan yang tepat.²⁷

Melakukan hal tersebut akan memudahkan peneliti untuk lebih memahami apa yang sedang terjadi serta apa yang harus dilakukan terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia oleh Panti

²⁶ Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta : Universitas Indonesia Press, 1992), hlm. 16.

²⁷ Yatim Riyanto, *Metopen Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Surabaya: Unesa University Press, 2007), hlm. 33.

Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul.

c) Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dimulai dari awal pengumpulan data, dari saat mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat dan proposisi. Hal tersebut merupakan langkah terakhir dari analisis data penelitian kualitatif, jadi dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian dengan tepat.

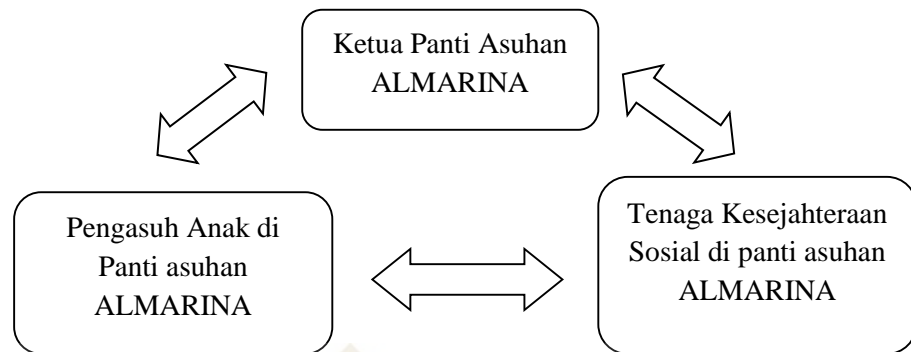
6. Metode Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data penyusun menggunakan metode triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain²⁸. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Triangulasi sumber data

Triangulasi sumber data yaitu membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari informan. Penyusun membandingkan dari ketua panti asuhan, TKS (tenaga kesejahteraan sosial) dan pengasuh anak di panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul. Triangulasi sumber dilakukan untuk mengetahui data valid atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari gambar berikut:

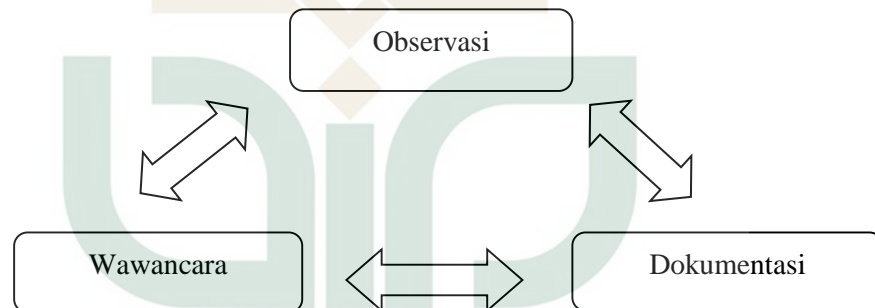
²⁸ Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 330.



Gambar 1: Triangulasi Sumber Pengumpulan Data

b. Triangulasi metode

Triangulasi metode yaitu pengecekan data yang diperoleh dari metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya. Hal ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 2: Triangulasi Metode Pengumpulan Data

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi gambaran umum mengenai skripsi. Kajian ini terdiri dari IV bab, yang didalam babnya terdiri dari beberapa subbab. Berikut rincian sistemetika pembahasannya:

Bab I merupakan pendahuluan yang menjadi dasar penyusunan skripsi isinya meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II menjelaskan hasil penelitian yaitu gambaran umum Panti Asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul meliputi sejarah berdiri, visi, misi, tujuan, struktur organisasi, program kerja, sarana dan prasarana, kemandirian lembaga dan tentang pengasuh.

Bab III membahas mengenai analisis peneliti yang diperoleh dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan.

Bab IV penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang sesuai dan diperlukan lembaga untuk perbaikan kedepannya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemberdayaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul pada tahun 2020 secara keseluruhan berjalan cukup baik. Meski, dari program pemberdayaan yang telah di buat, terdapat program yang hanya sampai pada tahap perencanaan dan pengorganisasian. Seperti, program studi banding ke panti luar kota tidak dapat dilaksanakan, karena pandemi covid-19.

Pemberdayaan tersebut membuat sumber daya manusia di panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia menjadi lebih memahami dalam menyikapi sikap anak asuh dari latar belakang yang berbeda-beda.

Proses pemberdayaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul pada tahun 2020 yakni, mengembangkan visi bersama, mendidik pegawai, meniadakan rintangan-rintangan dalam pelaksanaan pemberdayaan, mengungkapkan keinginan baik ketua dan sumber daya manusia yang ada, memberikan motivasi, memberikan perlengkapan yang cukup memadai, melakukan evaluasi, dan yang terakhir selalu mengharapkan keberhasilan dan juga permasalahan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dan perkembangan lebih lanjut oleh ketua panti asuhan Alifatun Mardiyah Indonesia Srimpi Karangmojo Gunungkidul, dalam upaya pemberdayaan sumber daya manusia:

1. Agar dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia, perlu adanya promosi jabatan, dimana lembaga perlu menaikkan jabatan bagi sumber daya manusia yang memiliki performa kerja yang baik.
2. Pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan lebih untuk sumber daya manusia yang ada dalam hal pengambilan keputusan yang tepat saat terjadi permasalahan, supaya sumber daya manusia tersebut terbiasa untuk berfikir kritis dan terbiasa menyelesaikan permasalahan tanpa melibatkan orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetya & I Komang Ardana, “Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Depasar”, Universitas Udayana Bali Indonesia, *Jurnal Manajeme Unud*, Vol. 5, No. II, 2016.
- Angelia S, Christoffel K, dan Ferdy R, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”, Universitas Sam Ratulangi, *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 3, Juli 2018.
- Ardana Komang, Ni Wayan Mujiati, dan Wayan Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Reneka Cipta, 1991.
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Budiyono Amirullah Haris, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hasibuan Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan Malayu S.P, *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Huberman & Miles, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Kadarisman .M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Ma’ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.

- Manullang. M & Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013.
- Marnis Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba, 2006.
- Matthew B. Milles & A. Michel Hubermas, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI Press, 1992.
- Morissan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Prabu Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Riswanto Ari dan Asep Deni, “Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) salam Prespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia”, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi, *Jurnal Ekonomak*, Vol. V, No. 2, Agustus, 2019.
- Riyanto Yatim, *Metopen Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*, Surabaya: Unesa Univesity Press, 2007.
- Rustiyanto Ery, *Statistik Rumah Sakit Untuk Pengambilan Keputusan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokarasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Stewart Aileen Mitchell, *Empowering People*, Diterjemahkan oleh Agus M. Hardjana, Yogyakarta: Kanisius, 1998.
- Sujarweni Wiratna, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Sulistiyani Ambar dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Surtono Agus, *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: BPFE, 2011.

Skripsi:

Ar Rosadi Mirza Nafi'an, "Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi Sleman Yogyakarta", *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Astuti May Nurul, "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi" *Skripsi*, UIN Sulthan Thaha Sifuddin Jambi tahun 2019.

Mudrikah Zuhrotul, "Strategi Pemberdayaan SDM di Si Thole Shuttel Wisata Yogyakarta", *Skripsi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", 2017.

