

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA DI ANGKATAN MUDA MASJID DAN  
MUSHOLLA (AMM) KOTAGEDE YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri

Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk memenuhi Syarat Guna memperoleh

Gelar Sarjana Sosial Islam

**OLEH:**

**LILIK ALIM MARKHAMAH**

**06240003**

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

**2011**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lilik Alim Markhamah

NIM : 06240003

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini adalah hasil dari pekerjaan saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya karya ilmiah ini tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan. Apabila ternyata terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi Tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 31 Januari 2011

Yang Menyatakan



Lilik Alim Markhamah

06240003

**NOTA DINAS**

Hal: Skripsi sdri. Lilik Alim Markhamah

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Lilik Alim Markhamah  
NIM : 06240003  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul : Pengembangan Kompetensi SDM di AMM Kotagede  
Yogyakarta

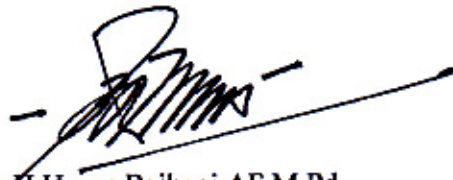
Setelah dilakukan bimbingan dan perbaikan secukupnya, maka kami menganggap skripsi ini sudah dapat diajukan ke sidang munaqosah untuk di munaqosahkan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 31 Januari 2011

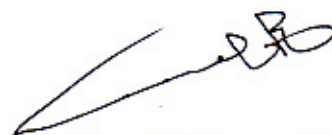
Pembimbing I



Drs. H. Hasan Baihaqi AF, M. Pd

NIP.19510817198103006

Pembimbing II



Achmad Muhammad. M. Ag

NIP.19720719 2000031 002



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

## PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/414/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

### **PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI ANGKATAN MUDA MASJID DAN MUSHOLLA (AMM) KOTAGEDE YOGYAKARTA**

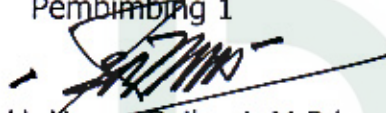
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Lilik Alim Markhamah  
Nomor Induk Mahasiswa : 06240003  
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 14 Februari 2011  
Nilai Munaqasyah : A/B (delapan puluh enam koma tujuh puluh)

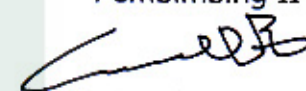
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

### TIM MUNAQASYAH

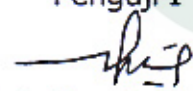
Pembimbing 1

  
Drs. H. Hasan Baihaqi, M.Pd.  
NIP. 19510817 198103 1 006

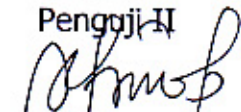
Pembimbing II

  
Achmad Muhammad, M.Ag.  
NIP. 19720719 200003 1 002

Penguji I

  
Drs. H.A. Machfudz Fauzy, M.Pd.  
NIP 19531225 187903 1 001

Penguji II

  
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.,MM  
NIP. 19760616 200503 2 002

Yogyakarta, 15 Maret 2011

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Dakwah  
Dekan  
  
Prof. Dr. M. Bahri Ghazali, MA  
NIP. 19561123 198503 1 002

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ (11)

*”Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”*

*(Qs. Ar-Ra'd : 11).<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> Qur'an dan Terjemahnya, (Semarang: PT.Karya Toha Putra), hlm. 475.

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Akhmadi dan Ibunda Tituk, terima kasih atas kasih sayang dan do'anya yang tiada henti.
- Seseorang yang tak henti-hentinya selalu mensupport dan membimbingku suami tercinta Muh.Abdus Shomad.
- Kedua adikku Muh.Taufiq Ridho dan Rizki Mar'atus Sholihah yang selalu kusayangi dan kucintai.
- Teman-teman satu angkatan 2006 Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Teman-teman KAMMI, IMM, PMII, HMI mari tetap semangat dalam menegakkan kebaikan.
- Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## ABSTRAK

Markhamah, Lilik Alim. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di AMM Kotagede Yogyakarta*. 2011. Skripsi, Jurusan: Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta adalah setiap usaha yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitasnya menuju arah yang lebih baik melalui kapasitas sumber daya manusianya yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan pembangunan organisasi di AMM Kotagede Yogyakarta. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Ada 2 rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu, (1) bagaimana proses manajemen sumber daya manusia di AMM Kotagede Yogyakarta, (2) bagaimana bentuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan oleh AMM Kotagede Yogyakarta. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui proses manajemen sumber daya manusia dan mendeskripsikan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di AMM Kotagede Yogyakarta. Penelitian ini berupa penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan berbagai cara, dimaksud agar segala jenis informasi dapat diperoleh secara maksimal, yaitu melalui: Observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan proses manajemen sumber daya manusia di AMM Kotagede dapat terlaksana karena adanya beberapa proses manajemen sumber daya manusia seperti: perekrutan, pelatihan dan pengembangan, pemeliharaan tenaga kerja dan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia di AMM Kotagede dapat tercipta dengan baik karena beberapa point antara lain: Integritas dan kejujuran, kendali diri dan kesadaran diri, pengembangan diri, Orientasi berprestasi, keyakinan diri, komitmen organisasi, inisiatif dan proaktif, kreatif dan inovasi, kemampuan kognitif, kemampuan mengelola perubahan, orientasi pelayanan, kepemimpinan, kemampuan manajerial, membangun kerja sama, dan mengelola konflik.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN NOTA .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I: PENDAHULUAN .....	1
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8
F. Tinjauan Pustaka .....	9
G. Kerangka Teori .....	10
1. Tinjauan tentang Manajemen SDM .....	10
2. Tinjauan tentang kompetensi .....	15
3. Pengembangan Kompetensi SDM .....	17



H. Metode Penelitian .....	25
1. Lokasi penelitian .....	25
2. Subyek dan Obyek Penelitian .....	25
3. Metode Pengumpulan Data .....	26
4. Sumber Data.....	28
5. Analisis Data .....	28
6. Sistematika Pembahasan .....	30
<b>BAB II: GAMBARAN UMUM .....</b>	<b>32</b>
A. Keadaan Geografis AMM .....	32
B. Sejarah dan latar belakang berdirinya.....	33
C. Mendirikan Tim Tadarus AMM (Tahun 1983) .....	34
D. Mendirikan Taman Kanak-Kanak Al-Qur'an (Tahun 1988) .....	34
E. Dasar keberadaan AMM .....	37
F. Tujuan didirikan AMM .....	38
G. Sumber dana dan biaya.....	38
H. Sarana dan prasarana .....	39
I. Struktur Organisasi Kepengurusan .....	39
J. Program kerja.....	47
<b>BAB III: ANALISIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA</b>	
<b>MANUSIA DI ANGKATAN MUDA MASJID DAN MUSHOLLA</b>	
<b>KOTAGEDE YOGYAKARTA .....</b>	<b>49</b>
A. Proses Manajemen SDM di AMM .....	50
B. Pengembangan Kompetensi SDM di AMM Kotagede Yogyakarta...	61

BAB IV: PENUTUP .....	73
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran .....	75
Daftar Pustaka .....	77
Daftar Riwayat Hidup .....	80
Lampiran-lampiran.....	81



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Rasa syukur kepada Allah Swt yang masih memberikan kita kesempatan untuk tetap istiqomah di saat yang lain melemah dan mulai mundur teratur dari jalan dakwah ini. Shalawat beserta salam teruntuk junjungan kita Nabi Muhammad SAW serta sahabat dan pengikutnya yang telah berjasa hingga Islam sampai kepada kita dan kita mampu merasakan nikmatnya yang tidak semua orang bisa merasakannya.

Alhamdulillah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta." Skripsi ini dibuat guna memenuhi dan melengkapi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan program Strata-1 (S1) pada Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka tidak lupa penulis menghaturkan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof.DR. H. Musa Asy'ari selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Prof.DR.H.Muhammad Bahri Ghozali, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah.

3. Ibu Dra.Siti Fatimah, M.Pd dan Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM selaku ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs.H.Hasan Baihaqi AF,M.Pd dan Bapak Ahmad Muhammad, M.Ag selaku pembimbing skripsi I dan II yang telah meluangkan waktunya untuk memberi ide-ide brilian dan pengarahan.
5. Bapak dan Ibu dosen Manajemen Dakwah yang dengan semangatnya senantiasa memberikan ilmu yang bermanfaat bagi mahasiswanya.
6. Seluruh staf dan karyawan yang ada dilingkungan Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga atas perhatian dan pelayanan yang telah diberikan.
7. Direktur, pengurus dan ustadz ustadzah di AMM Kotagede Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data serta kemudahan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
8. Ayah dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan dorongan dan do'anya yang tiada henti demi keberhasilan ananda, serta adik-adikku tersayang yang telah memberikan inspirasi dalam meraih cita-cita ini.
9. Suamiku Muhammad Abdus Shomad yang telah memberikan motivasi dan arahan dengan penuh kesabaran demi tercapainya cita-cita ananda untuk meraih kesuksesan dimasa depan.
10. Terima kasih kepada teman-temanku seperjuangan Jurusan Manajemen Dakwah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Sebagai teman sehati dan teman berbagi yang tak terlupakan.
11. Dan semua pihak yang telah turut serta membantu penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan segala yang telah diberikan menjadi amal sholeh dan diterima di sisi Allah SWT. Dan semoga Penyusunan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amin Ya Robbal'Alamin, dan tidak lupa penulis mengharapkan kritik dan saran demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 31 Januari 2011

Lilik Alim Markhamah

NIM.06240003

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1 : Karakteristik Kompetensi .....</b>	<b>18</b>
<b>Gambar 2. Struktur Kepengurusan AMM .....</b>	<b>43</b>
<b>Gambar 3. Struktur TKA-TPA-TQA .....</b>	<b>45</b>



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. PENEGASAN JUDUL**

Untuk memperjelas dan menghindari adanya kekeliruan dan kesalahan dalam penafsiran terhadap judul ini, perlu kiranya penulis kemukakan penegasan istilah yang digunakan dalam judul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta”.

##### **1. Pengembangan**

Pengembangan adalah suatu proses, cara, atau perbuatan mengembangkan.<sup>1</sup> Sedangkan yang dimaksud mengembangkan adalah memajukan, menjadikan maju, bertambah baik.<sup>2</sup> Definisi lain dari pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksud untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.<sup>3</sup>

Dari pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan pengembangan dalam penelitian ini adalah setiap usaha yang dilakukan

---

<sup>1</sup> Peter Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontempore*, (Jakarta: Modern English Press, 1992), hlm. 700.

<sup>2</sup> J.S. Badudu, Sutan Muh.Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), hlm. 655.

<sup>3</sup> Moekidjat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1991), hlm. 8.

dalam meningkatkan kualitas menuju kearah yang lebih baik dalam setiap kegiatan.

## 2. Kompetensi

Menurut Boyatzis (1982), kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada diri seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.<sup>4</sup> Sedangkan menurut Spenser & Spenser (1993), kompetensi adalah “karakteristik dasar seseorang yang ada hubungannya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja”.<sup>5</sup>

Jadi yang dimaksud kompetensi dalam penelitian ini adalah kapasitas yang ada pada diri seseorang yang luar biasa untuk mampu mencapai hasil yang diharapkan.

## 3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.<sup>6</sup> Sedangkan definisi yang lain sumber daya manusia adalah manusia yang ditingkatkan kualitas maupun kuantitasnya dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 4.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 5.

<sup>6</sup> Ahmad S. Ruky, *SDM yang Berkualitas Mengubah Visi Manjadi Realitas*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 9.

<sup>7</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992 ), hlm. 4.



Jadi yang dimaksud sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah seluruh kekuatan, kemampuan atau potensi manusia di sebuah lembaga yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan pembangunan organisasi tersebut.

#### **4. AMM Kotagede**

AMM adalah suatu Yayasan tim tadarus Angkatan Muda Masjid & Musholla yang bergerak dalam suatu organisasi dakwah dan sebagai pelopor berdirinya TK Al-Qur'an dan Taman Pendidikan Al-Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terletak di Selokraman Kelurahan Purbayan Kecamatan Kotagede.

Berdasarkan penegasan istilah di atas, maksud keseluruhan skripsi dengan judul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta” adalah setiap usaha yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitasnya menuju arah yang lebih baik melalui kapasitas sumber daya manusianya yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan pembangunan organisasi di AMM Kotagede Yogyakarta.

### **B. LATAR BELAKANG MASALAH**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern telah menuntut kita untuk melakukan gerakan dakwah agar dapat berkembang dengan pesat. Pada zaman pra kemerdekaan, pesantren merupakan basis pengajaran dan pengembangan dakwah Islam, namun saat ini telah mengalami degradasi, seiring

dengan maraknya keikutsertaan banyak kyai pesantren dalam hiruk pikuk perpolitikan di Indonesia.<sup>8</sup>

Di sisi lain, dewasa ini dakwah tidak hanya dilakukan di pesantren atau mimbar masjid saja akan tetapi banyak juga dilakukan melalui sekolah maupun pendidikan luar sekolah. Hal ini mengingat perkembangan zaman yang semakin permisif dan penuh tantangan terutama dalam masalah moral, terlebih dengan semakin majunya dunia teknologi komunikasi dan informasi. Karena itu, pendidikan yang memadai dapat dipandang sebagai salah satu aspek terpenting selain untuk dapat mencerdaskan kehidupan bangsa, tapi juga sebagai benteng dan filter bagi arus perubahan dengan berbagai dampaknya.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang ideal tersebut dibutuhkan oleh banyak faktor, baik kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, juga ditentukan oleh bagaimana cara mengelola institusi pendidikan tersebut dengan sebuah metode yang mendukungnya. Pengelolaan institusi pendidikan yang baik dilakukan dengan menggunakan sebuah manajemen yang baik pula, sehingga tujuan pendidikan akan dapat tercipta dengan efektif dan efisien.

Tingkat efektivitas dan efisiensi disini tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Karena sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya mempunyai tingkat ketrampilan yang baik (professional) maka akan menjadikan organisasi yang dikelola mengalami

---

<sup>8</sup> [http: jokosumaryono. multiplay.com/ revitalisasi peran da'I dalam formulasi dakwah progresif. html](http://jokosumaryono.multiplay.com/revitalisasi_peran_da'I_dalam_formulasi_dakwah_progresif.html), akses pada tanggal 30 Januari 2011.

kemajuan dan terarah, sebaliknya apabila sumber daya manusianya kurang profesional dalam mengelola suatu organisasi maka akan mengakibatkan organisasi yang dikelola mengalami suatu kemunduran.

Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas atau tidak berkompeten akan mengalami kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Namun tidak menutup kemungkinan apabila telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap suatu organisasi akan jauh dari harapan.<sup>9</sup>

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan demi terciptanya keberhasilan suatu organisasi.

AMM merupakan salah satu organisasi yang berhasil memelopori berdirinya TK Al-Qur'an dan Taman Pendidikan Al-Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta, yang terletak di Selokraman Kelurahan Purbayan Kecamatan Kotagede . Awal berdirinya AMM pada tanggal 16 Maret 1988. Pelopor berdirinya

---

<sup>9</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 2- 3.

AMM ini adalah KH.As'ad Humam. Organisasi ini semula hanya terbatas pada pembinaan unit-unit pengajian tadarus Al-qur'an pemuda-pemudi yang dilangsungkan dari masjid dan musholla di lingkungan Kotagede dan sekitarnya. Kemudian secara bertahap meluas hingga mencakup wilayah Yogyakarta. Pada tahun 1985 terdapat tidak kurang dari 500 masjid dan musholla yang mendapat sentuhan pembinaan dari Tim Tadarus AMM.<sup>10</sup> Organisasi AMM terus mengalami perkembangan sejak berdiri hingga sekarang.

Kesuksesan organisasi ini tentunya tidak terlepas dari campur tangan sumber daya manusianya yang dengan gigih turut serta dalam memajukan organisasi tersebut, Dalam suatu organisasi tentunya tidak selalu berjalan dengan lancar, tentu ada penghalang yang dapat menghambat kemajuan organisasi tersebut. Begitu juga yang terjadi di AMM Kotagede Yogyakarta.

Alasan pemilihan "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Di AMM Kotagede sebagai obyek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Organisasi AMM memiliki fungsi sebagai salah satu penggagas metode belajar Al-Qur'an dengan menggunakan metode Iqro secara praktis, cepat, dan efektif. Metode iqro digunakan sebagai acuan terhadap lembaga-lembaga lain dalam pendidikan Al-Qur'an baik ditingkat nasional maupun dalam tingkat Internasional.
2. AMM selalu mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasinya kedepan. Melalui berbagai kegiatan

---

<sup>10</sup> Mangun Budiyo, *Pembaharuan Metodologi Pembelajaran Membaca Al-Qur'an (Studi Pemikiran KH.As'ad Humam dan Penerapannya di TKA-TPA AMM Kotagede Yogyakarta)*, Tesis (Tidak diterbitkan) yang diajukan pada prodi Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi Pemikiran Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga, 2009, hlm 126.

termasuk dengan mengadakan dan mengikuti pelatihan baik pelatihan didalam maupun diluar bagi sumber daya manusianya. Hal itu bertujuan untuk mengembangkan potensi sdm demi kemajuan organisasi di AMM.

3. Wilayah tim kerja AMM yang semakin meluas. Wilayah itu, tidak hanya terbatas pada kecamatan kotagede saja, tetapi sampai ditingkat DIY dan nasional. Bahkan pada akhirnya AMM dapat berkiprah sampai ke luar negeri. Wilayah tersebut adalah negara-negara ASEAN seperti: Negara Malaysia, Singapura, Thailand dan Brunei Darussalam.

Berdasarkan realita di atas, pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan oleh AMM Kotagede Yogyakarta menjadi hal yang menarik untuk diteliti dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi. Karena dengan pengembangan kompetensi sdm yang di AMM Kotagede yang dilakukan sesuai dengan visi dan misi organisasi maka akan didapat sdm yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta”.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana proses manajemen sumber daya manusia di AMM Kotagede Yogyakarta?
2. Bagaimana bentuk pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan oleh AMM Kotagede Yogyakarta?

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan proses manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di AMM Kotagede Yogyakarta.

#### **E. KEGUNAAN PENELITIAN**

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta bahan pemikiran tentang pengembangan kompetensi sumber daya manusia.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan dan referensi tentang teori dan metode dalam melaksanakan penelitian yang sama.
2. Secara Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi atau lembaga Islam dalam proses pelaksanaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu parameter evaluatif dalam upaya pengembangan kompetensi sdm, sehingga dapat meningkatkan kualitas sdm dan mutu pendidikan luar sekolah yang selaras dengan ajaran Islam.

## F. TINJAUAN PUSTAKA

Topik penelitian tentang kompetensi sumber daya manusia sesungguhnya telah banyak dikaji, baik pada level organisasi yang bersifat profit atau perusahaan atau nirlaba seperti Lembaga Sosial Masyarakat dan lembaga pendidikan, baik pendidikan sekolah maupun pendidikan luar sekolah. Namun demikian sepengetahuan penulis belum ada yang serupa dengan penelitian ini, beberapa penelitian masih melihat dari aspek yang berbeda, seperti beberapa contoh di bawah ini :

Dalam skripsi Sri Mulyani, 2008, mahasiswa SI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah dilakukan penelitian tentang “*Manajemen Pelatihan Ustadz-Ustadzah Di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta*” mendeskripsikan tentang bagaimana manajemen pelatihan ustadz-ustadzah di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta yang mengambil kesimpulan, agar para peserta pelatihan dapat meningkatkan kualitas kemampuannya dalam mengajar di TPA masing-masing.<sup>11</sup>

Sementara, skripsi Mulya Ulyati, 2007, mahasiswa SI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “*Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Al-Islam Di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta*” lebih memfokuskan pada pembahasan tentang proses belajar mengajar yang dilakukan guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan, sampai evaluasi. Guru yang berkompeten dituntut untuk dapat melakukan kegiatan tersebut untuk menciptakan tujuan pembelajaran yang baik, sehingga peserta didik dapat mencapai pengalaman

---

<sup>11</sup> Sri Mulyani, *Manajemen Pelatihan Ustadz-Ustadzah Di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta, Skripsi (Tidak diterbitkan)* yang diajukan pada jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008, hlm. 7.

belajar yang baik dan optimal yakni terjadi pembentukan kompetensi dan perubahan perilaku kearah yang lebih baik.<sup>12</sup>

Adib Ubaidilah, 2008, mahasiswa SI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul skripsi “*Pengembangan Kompetensi Sosial bagi Guru PAI di MAN Pakem Sleman Yogyakarta.*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi sosial yang dilakukan oleh guru PAI dalam mengembangkan kompetensi sosial bagi guru PAI dan juga untuk mengetahui bentuk-bentuk pengembangan yang dilakukan oleh guru PAI dalam mengembangkan kompetensi bagi guru PAI di MAN Pakem Sleman Yogyakarta.<sup>13</sup>

Dari tinjauan pustaka di atas, dapat di pastikan bahwa topik Pengembangan Kompetensi sdm di AMM Kotagede Yogyakarta berbeda dengan penelitian-penelitian yang lain. Perbedaan itu terletak pada objek penelitiannya, disini penulis lebih memfokuskan penelitian dan pembahasan pada proses manajemen dan pengembangan kompetensi sumber daya manusianya.

## **G. KERANGKA TEORI**

### **1. Tinjauan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau

---

<sup>12</sup> Mulya Ulyati, *Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Al-Islam Di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta, skripsi ( Tidak Diterbitkan )* yang diajukan pada jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007, hlm. 46.

<sup>13</sup> Adib Ubaidilah, *Pengembangan Kompetensi Sosial bagi Guru PAI di MAN Pakem Sleman Yogyakarta.Skripsi (Tidak Diterbitkan)* yang diajukan pada jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2008, hlm. 6.



perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya.<sup>14</sup>

Menurut Ahmad S. Ruky yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen secara tepat dan efektif dalam proses akuisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan- tujuannya.<sup>15</sup>

Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar selektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>16</sup>

Sedangkan menurut Mutiara S.Panggabean manajemen sumber daya manusia adalah proses terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar selektif dan efisien.,<sup>17</sup>

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur penerapan manajemen secara tepat dan efektif untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih selektif

---

<sup>14</sup> [www.wikipedia.com/manajemen\\_sumber\\_daya\\_manusia.html](http://www.wikipedia.com/manajemen_sumber_daya_manusia.html), akses : 29 Juli 2010.

<sup>15</sup> Ahmad S.Ruky, *Op.Cit*, hlm. 16.

<sup>16</sup> <http://definisi-pengertian.blogspot.com/2010/05/definisi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>. Diakses pada tanggal 30 Januari 2011.

<sup>17</sup> *Ibid.*, definisi-pengertian.blogspot.com

dan efisien sehingga dapat terwujudnya suatu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Yang dimaksud dengan proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Secara garis besar proses manajemen sumber daya manusia dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari:<sup>18</sup>

1. *Human Resource Planning* (perencanaan sumber daya manusia)

Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya bagi perusahaan.

2. *Personnel Procurement* (penyediaan sumber daya manusia)

Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.

3. *Personnel Development* (pengembangan sumber daya manusia)

Mengembangkan sumber daya manusia termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan. Secara garis besar program pengembangan tenaga kerja dapat dibagi dua, yaitu *on the job*

---

<sup>18</sup> Erni Tisnawati S & Kurniawan Saefullah , *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: kencana , 2006 ), hlm. 196.

dan *off the job training*. Adapun metode *on the job* dapat berupa kegiatan-kegiatan seperti :

- a. *choaching*, yaitu program berupa bimbingan yang diberikan atasan kepada bawahan mengenai berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan.
- b. *panned progression*, yaitu program berupa pemindahan tenaga kerja kepada bagian-bagian lain melalui tingkatan–tingkatan organisasi yang berbeda-beda.
- c. *job rotation*, yaitu program pemindahan tenaga kerja ke bagian yang berbeda-beda dan tugas yang berbeda-beda, agar tenaga kerja lebih dinamis dan tidak monoton.
- d. *temporary task*, yaitu berupa pemberian tugas pada suatu kegiatan atau proyek atau jabatan tertentu untuk periode waktu tertentu .
- e. *performance appraisal* atau program penilaian prestasi.

Adapun untuk metode *off the job* yang dapat dilakukan diantaranya adalah :

- a. *exsecutive development programme*, yaitu berupa program pengiriman manajer atau tenaga kerja untuk berpartisipasi dalam berbagai program-program khusus di luar perusahaan yang terkait dengan analisa kasus, simulasi, maupun metode pembelajaran lainnya.
- b. *laboratory training*, yaitu berupa program yang ditujukan kepada tenaga kerja untuk mengikuti program-program berupa simulasi

atas dunia nyata yang terkait dengan kegiatan perusahaan dimana metode yang biasanya digunakan adalah berupa *role playing*, simulasi dan lain-lain dan yang terakhir.

- c. *organizational development*, yaitu program yang ditujukan kepada tenaga kerja dengan mengajak mereka untuk berpikir mengenai bagaimana cara memajukan perusahaan mereka.

4. *Personnel Maintenance* (Pemeliharaan tenaga kerja)

Memelihara sumber daya manusia, termasuk didalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan, keselamatan tenaga kerja dan lain sebagainya.

5. *Personnel Utilization* (Pemanfaatan sumber daya manusia)

Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer, dan separasi. **Promosi** (proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara structural dalam organisasi perusahaan), **demosi** (penurunan tenaga kerja kepada bagian kerja yang lebih rendah yang biasanya disebabkan karena adanya penurunan kualitas tenaga kerja dalam pekerjaannya), **transfer** (merupakan upaya untuk memindahkan tenaga kerja tersebut bias lebih produktif setelah mengalami proses transfer), dan juga **separasi** (upaya organisasi untuk melakukan pemindahan lingkungan kerja tertentu dari tenaga kerja ke lingkungan yang lain).<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 196.

## 2. Tinjauan tentang kompetensi

### A. Definisi dan Jenis Kompetensi

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada dua jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat, yaitu<sup>20</sup>:

1. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau tidak dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional atau dapat juga disebut dengan istilah *hard skills* atau *hard competency* (kompetensi keras).
2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi seperti ini dikenal dengan kompetensi perilaku atau kompetensi lunak. Kompetensi ini lahir dan berkembang di Amerika Serikat. Pemberi kompetensi awal dalam pengembangan kompetensi ini adalah Prof. Mc. Clelland (1973) dari Harvard University Amerika Serikat, kemudian dilanjutkan oleh Boyatzis (1982), Woodruffe (1990), dan Spenser & Spenser (1993). Secara umum definisi kompetensi yang mereka buat adalah :<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 3.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 4-5.

a. Boyatzis (1982)

Kompetensi didefinisikan sebagai “kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

b. Woodruffe (1990)

Mereka membedakan antara pengertian *competence* dan *competency*, yang mana *competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul. Sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan “dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul (*competent*)”.

c. Spenser & Spenser (1993)

Menurut mereka, kompetensi adalah “karakteristik dasar seseorang yang ada hubungannya sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja”.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah “kapasitas yang ada pada diri seseorang yang mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan yang ada hubungannya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.”

## B. Komponen-komponen kompetensi

Sejalan dengan definisi kompetensi menurut Spenser & Spenser diatas, komponen-komponen yang membentuk sebuah kompetensi adalah sebagai berikut :<sup>22</sup>

### 1. Motif (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarah, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan .

### 2. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi yaitu karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

### 3. Konsep diri (*self conce*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem, nilai atau citra yang dimiliki seseorang.

### 4. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

### 5. Keterampilan (*skills*)

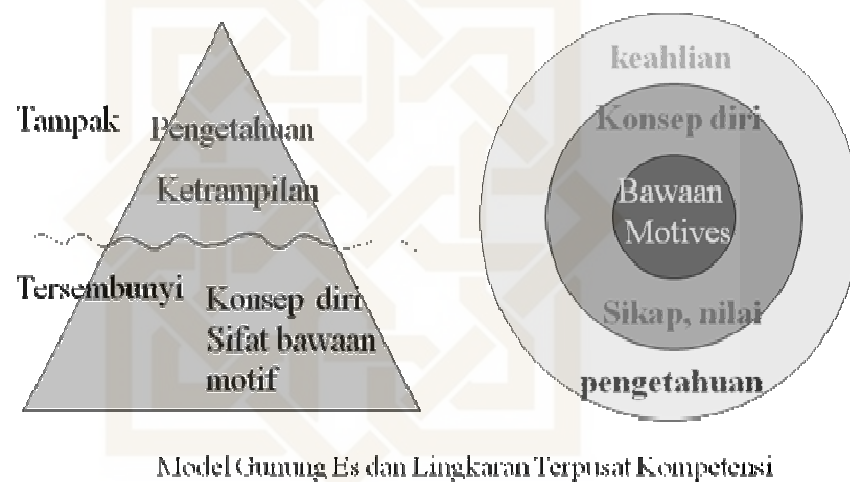
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu. Dari komponen-komponen tersebut, ketrampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat dan mudah

---

<sup>22</sup> Ahmad S.Ruky, *Op.Cit*, hlm. 105.

dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan SDM, sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM. Sebagaimana penjelasan gambar di bawah ini :<sup>23</sup>

**Gambar I : Karakteristik Kompetensi**



### 3. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

#### A. Definisi Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses, cara, atau perbuatan mengembangkan.<sup>24</sup> Definisi lain dari pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan, yang dimaksud untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan

<sup>23</sup> Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm .54.

<sup>24</sup> Peter Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta : Modern English Press, 1992 ), hlm. 700.



sikap.<sup>25</sup> Sedangkan definisi pengembangan (*development*) menurut Bernardin yaitu merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu karyawan agar dapat berkembang.<sup>26</sup>

## **B. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Universitas Michingan sejak 1988 sampai 1998 melakukan penelitian terhadap 20.000 profesional sumber daya manusia mengenai kompetensi-kompetensi strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi. Dibawah ini merupakan kompetensi individu yang dapat mendorong kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi. berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, diantaranya adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

### **a. Integritas dan kejujuran**

Integritas merupakan salah satu faktor kompetensi yang sangat penting bagi individu. Kompetensi ini akan mendasari dan mengait dengan kompetensi lainnya. Bahkan menurut David Kolb, ketua jurusan Perilaku Organisasi di Case Westrn University, integritas adalah sebuah konsep yang menggambarkan bentuk kecerdasan manusia paling tinggi.

### **b. Kendali Diri dan kesadaran Diri**

Kendali diri adalah kompetensi yang terkait dengan efektivitas personal, kemampuan untuk selalu menjaga atau mengontrol emosi agar

---

<sup>25</sup> Moekidjat, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1991), hlm. 8.

<sup>26</sup> Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm. 229.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 75- 153.

selalu berada dalam tujuan positif yang dikehendaki individu atau organisasi. Kendali diri adalah kemampuan kemampuan untuk menjaga agar emosi dan kata hati yang mengganggu tetap terkontrol. Lain halnya dengan kesadaran diri adalah kemampuan untuk memahami dan mengakui secara mendalam suasana hati, dan dorongan.

c. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah kompetensi yang dengannya orang menunjukkan keinginan untuk tumbuh, belajar, dan berkembang secara terus menerus. Orang yang memiliki kemampuan pengembangan diri yang baik akan selalu memperbaiki kapasitas dirinya, sehingga tidak mudah puas dengan hal-hal yang telah dicapainya.

d. Orientasi berprestasi

Kompetensi ini terkait dengan suatu keinginan untuk bekerja dengan baik atau memenuhi atau melebihi standar kinerja atau dorongan untuk bekerja dengan baik.

e. Keyakinan diri

Dalam mencapai tujuan organisasi, keyakinan diri bagi bagi setiap anggota organisasi mutlak diperlukan. Tanpa keyakinan diri yang kuat, orang akan kesulitan dalam mengambil keputusan. Menurut David J. Swartz, ada tiga langkah untuk membangun dan mengukuhkan kekuatan keyakinan atau kepercayaan diri, yaitu:

1. Berpikir sukses, jangan berpikir gagal. Berpikir sukses akan mendorong orang untuk mencapai keberhasilan. Bahkan situasi gagalpun tetap dipahami sebagai tahapan menuju keberhasilan.
2. Selalu mengingat bahwa anda lebih baik daripada yang dikira.
3. Percaya, besar kecilnya keberhasilan ditentukan oleh besar kecilnya kepercayaan atau keyakinan diri.

f. Komitmen organisasi

Secara umum komitmen organisasi mencakup tiga hal yaitu :

Pertama, kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kedua kemauan kuat atau selalu menjadi anggota organisasi, ketiga keinginan kuat untuk terus menerus menjadi anggota organisasi.

Menurut Spenser & Spenser, komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemampuan menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

g. Inisiatif dan proaktif

Kompetensi ini terkait dengan kemampuan individu untuk mengambil tindakan tanpa harus diperintah, mengerjakan sesuatu melebihi dari yang dipersyaratkan pekerjaan, menemukan atau menciptakan kesempatan-kesempatan baru. Sikap proaktif adalah sikap yang digerakkan oleh nilai-nilai yang sudah diperkirakan secara cermat, diseleksi dan dihayati.

#### h. Kreatif dan inovasi

Kreativitas dan inovasi merupakan kemampuan individu dalam rangka mementingkan prestasi dalam bekerja. Orang yang berjiwa kreatif akan selalu meningkatkan kemampuannya dan selalu meningkatkan kemampuan dirinya dan selalu berpikir untuk lebih baik, sehingga memiliki kesadaran kualitas kerja tinggi.

Menurut West, kreativitas merupakan penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide-ide yang baru yang lebih baik sedangkan inisiatif adalah kemampuan melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan didalam suatu pekerjaan atau melakukan sesuatu untuk memperbaiki hasil kerja dan menghindarkan dari masalah dengan menemukan atau menciptakan kesempatan-kesempatan baru.

#### i. Kemampuan kognitif

Terdiri dari dua macam yaitu kemampuan berpikir analitik dan kemampuan berpikir konseptual yaitu :

1. Kemampuan berpikir analitik merupakan kompetensi dalam hal cara memecahkan, memilah, dan membandingkan logika berpikir, mengetahui alasan secara sistematis, menganalisis dan memecahkan permasalahan secara tepat.

2. Kemampuan berpikir konseptual

Kemampuan berpikir konseptual merupakan kemampuan memahami suatu situasi atau permasalahan dengan cara menggabungkan

bagian-bagian secara bersama, melihat gambaran secara garis besar, mengidentifikasi pola-pola atau hubungan antara situasi yang tidak secara jelas berhubunga, mengidentifikasi isu-isu kunci dalam situasi yang kompleks.

j. Kemampuan mengelola perubahan

Untuk tetap eksis dalam percaturan global, organisasi harus mampu melakukan transformasi ataupun perubahan. Perubahan mencakup perubahan paradigma (kerangka berpikir), sikap, perilaku dan struktur organisasi.

k. Orientasi pelayanan

Sekarang ini bagi organisasi publik, terlebih organisasi *private*, kompetisi telah menjadi kondisi wajib bagi setiap organisasi sebagai implikasi dari era globalisasi dan liberalisasi ekonomi. Kemampuan bersaing atau berkompetisi akan menentukan mati-hidupnya masa depan organisasi. Sehingga diperlukan adanya suatu pelayanan yang baik.

Pelayanan merupakan setiap tindakan atau perbuatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya bersifat tidak berwujud fisik dan tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang orientasi pelayanan kepada pelanggan, akan selalu mencari cara terbaik dalam memberikan pelayanan yang memuaskan pengguna layanan.

l. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan suatu organisasi.

m. Kemampuan manajerial

Terkait dengan kemampuan seseorang dalam kapasitasnya sebagai manajer untuk mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen. Yang menurut GR Terry terdiri dari *planning, organizing, actuating dan controlling* atau disebut POAC.<sup>28</sup>

n. Membangun kerja sama

Kerja sama berbeda dengan bekerja bersama-sama. Kerja sama lebih merujuk pada upaya menyelesaikan tugas dalam rangka mencapai tujuan oleh orang perorang atau antar satuan kerja di mana masing-masing memiliki ketugasan yang dilakukan secara sinergis.

Kerja sama kelompok merupakan kompetensi SDM yang terkait dengan kemampuan atau dorongan untuk bekerja sama dengan orang lain, kemampuan untuk mertasa bahwa bagian dari anggota kelompok ndalam mencapai tugas atau tujuan organisasi.

o. Mengelola konflik

Konflik dalam organisasi apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan disintegrasi organisasi atau organisasi menuai kegagalan dalam mencapai tujuan.

---

<sup>28</sup> Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm. 143.

Kompetensi mengelola konflik terkait dengan kemampuan seseorang untuk melakukan upaya-upaya mengatasi pertentangan yang tidak mengakibatkan konflik berujung pada disintegrasi organisasi ataupun mengganggu kinerja organisasi.

## H. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa penelitian deskriptif kualitatif, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat serta memberikan gambaran mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau fakta-fakta tertentu.<sup>29</sup> Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>30</sup>

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di AMM yang terletak di Selokraman Kelurahan Purbayan Kecamatan Kotagede, Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 2. Subyek dan Obyek Penelitian

#### a. Subyek penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang dapat menjadi sumber data yang dibutuhkan, dalam hal ini adalah sumber daya manusia yang ada di AMM Kotagede Yogyakarta, antara lain :

---

<sup>29</sup> Sumardi Suryabrata, *Metodelogi penelitian*, (Jakarta PT.Raja Grafindo Persada), hlm.75.

<sup>30</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000 ), hlm. 4.

1. Ketua Pembina

Adalah seseorang yang mempunyai pengaruh yang sangat penting. dalam mempertimbangkan suatu kebijakan yang akan diputuskan oleh pengurus organisasi tersebut.

2. Pengurus Yayasan

Mempunyai peranan dalam menjalankan kebijakan organisasi sesuai dengan masing-masing bidang dalam mencapai visi dan misi organisasi tersebut.

3. Tim Penatar ( *Trainer* )

Merupakan seorang yang diberi tugas untuk memberikan pelatihan-pelatihan materi yang ada di organisasi tersebut.

4. Ustadz dan Ustadzah

Merupakan seorang yang mempunyai tugas sebagai pembimbing, pendamping dan pengajar para santriwan dan santriwati di lembaga tersebut.

- b. Obyek penelitian

Obyek dalam penelitian disini adalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia di AMM Kotagede Yogyakarta.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan berbagai cara, dimaksud agar segala jenis informasi dapat diperoleh secara maksimal, yaitu :



a. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung ke lokasi penelitian untuk memperkaya informasi dan mengecek kebenaran data dan informasi. Dalam metode ini, peneliti akan melakukan pengamatan terhadap proses pengembangan kompetensi, secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan atau bertatap muka langsung dengan informan. Wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan *interview guide*, namun dalam pelaksanaannya bersifat fleksibel, sesuai situasi dan kondisi saat wawancara di AMM Kotagede Yogyakarta, terkait dengan apa saja yang menjadi pendukung dalam memperkuat validitas data.

c. Dokumentasi

Menurut Suharismi Arikunto, metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, longer, agenda dan sebagainya.<sup>31</sup> Dokumentasi dalam penelitian ini diambil dari yayasan AMM Kotagede Yogyakarta yang berkenaan dengan profil, visi misi, sejarah berdirinya, gambar, tulisan dan sebagainya.

---

<sup>31</sup> Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 231.

#### 4. Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

##### a. Data primer

Data yang digali dari informan melalui hasil wawancara, pengamatan serta pencatatan secara langsung tentang pengembangan kompetensi di AMM Kotagede Yogyakarta.

##### b. Data sekunder

Data yang digali dengan cara mencatat dari dokumentasi, arsip dan tulisan-tulisan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

#### 5. Analisis Data

Analisa data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikan, ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.<sup>32</sup> Maka, sesuai dengan jenis data penelitian yang ada yakni data kualitatif, metode yang digunakan adalah deskriptif-analitis. Dalam hal ini data dideskripsikan secara kritis dan diklasifikasikan sesuai dengan kebenaran data yang diperoleh. Analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan dan berjalan secara terus menerus. Ketiga komponen analisis tersebut adalah :<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Lexy J Moleong, *Op.Cit*, hlm. 103.

<sup>33</sup> Mathew Miles, B & A. Michael Huberman, *Anlisa Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode - Metode Baru*, (Jakarta: UI Press, 2007), hlm. 16-19.

a. Reduksi data

Diartikan sebagai proses pemulihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

b. Penyajian data

Penyajian data adalah sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan sebagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi yaitu sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama menulis, tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan.

## **I. SISTEMATIKA PENULISAN**

Pembuatan skripsi ini akan mencapai hasil yang utuh apabila disusun rencana sistematika pembahasan yang baik. Sehingga dalam skripsi ini digunakan sistematika perbab dengan rasionalisasi sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM**

Berisikan tentang Keadaan Geografis AMM, Sejarah dan latar belakang berdirinya, Mendirikan Team Tadarus AMM (Tahun 1983), Mendirikan Taman Kanak-Kanak Al-Qur'an (Tahun 1988), Dasar keberadaan AMM, Tujuan didirikan AMM, Sumber dana dan biaya, Struktur Organisasi Kepengurusan, dan Program kerja.

### **BAB III : HASIL ANALISIS PEMBAHASAN**

Berisikan tentang uraian mengenai Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di AMM, Pengembangan kompetensi SDM di AMM Kotagede Yogyakarta.

### **BAB IV : PENUTUP**

Merupakan Bab terakhir penulisan skripsi ini yang berisikan : kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup.

Bagian terakhir berisi daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas dan menjadi rujukan serta pembahasan dalam skripsi ni.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Secara umum pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di AMM Kotagede Yogyakarta berlangsung secara efektif. Hal ini dibuktikan pada semangat dan kegigihan kerja karyawan yang tinggi, rasa tanggung jawab yang besar terhadap perkembangan organisasi di AMM Kotagede.

##### **1. Proses manajemen sumber daya manusia**

Penerapan proses manajemen sdm di AMM dapat terlaksana karena adanya beberapa proses manajemen sumber daya manusia seperti: perekrutan, pelatihan dan pengembangan, pemeliharaan tenaga kerja dan pemanfaatan sumber daya manusia yang baik.

a. Pelaksanaan perekrutan dan seleksi sdm di AMM yaitu dengan menggunakan sistem terbuka dan tertutup. Sistem terbuka yaitu, jika karyawan yang dibutuhkan lebih dari beberapa orang, Sedangkan sistem tertutup yaitu jika seleksi karyawan dilakukan jika karyawan yang dibutuhkan hanya satu atau dua orang saja. Pelaksanaan rekrutmen ini melalui beberapa tahapan yaitu dengan seleksi administrasi, wawancara, tes baca Al-qur'an dan lain-lain. Tes ini bertujuan untuk mencari sumber daya yang berkualitas dan berkuantitas.

b. Pelatihan dan pengembangan sdm

Kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi diri setiap personalnya dengan mengadakan dan mengikuti pelatihan-pelatihan bagi sumber daya manusianya, baik pelatihan yang diadakan oleh AMM sendiri maupun

pelatihan yang diadakan dari luar organisasi AMM. Sehingga akan diperoleh sumber daya manusia yang berkompeten untuk kemajuan organisasi AMM.

c. Pemeliharaan tenaga kerja

Dalam pemberian kompensasi atau imbalan yang diterima masing-masing karyawan di AMM berbeda karena disesuaikan dengan keaktifan masing-masing karyawan.

## **2. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia di AMM Kotagede diperlukan beberapa poin penting antara lain: Integritas dan kejujuran, Kendali Diri dan kesadaran diri, Pengembangan diri, Orientasi berprestasi, Keyakinan diri, Komitmen organisasi, Inisiatif dan proaktif, Kreatif dan inovasi, Kemampuan kognitif, Kemampuan mengelola perubahan, Orientasi pelayanan, Kepemimpinan, Kemampuan manajerial, Membangun kerja sama dan Mengelola konflik.

Kerjasama yang baik dapat tercipta antar individu di AMM dengan semua kalangan mulai dari ketua pembina, pengurus yayasan, karyawan dan ustadz-ustadzah serta komponen lain yang ada di AMM. Dalam hal ini, kesadaran terhadap visi, misi dan tujuan bersama senantiasa ditekankan untuk menjadi landasan dalam memajukan organisasi tersebut. Sehingga organisasi ini masih tetap eksis dan berkembang sampai sekarang dan apabila terjadi perbedaan pendapat segera di musyawarahkan untuk mencari solusi yang terbaik.

## **B. Saran-saran**

1. Penulis merekomendasikan kepada organisasi AMM Kotagede Yogyakarta agar senantiasa mempertahankan kualitas sumber daya manusianya, sehingga dapat dijadikan contoh dan rujukan bagi organisasi lain yang serupa dengan AMM Kotagede.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi jurusan manajemen dakwah, dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia.
3. Hendaknya penelitian ini menjadi rujukan bagi peneliti yang lain sebagai literatur pendukung. Penelitian ini dapat disempurnakan dan dilanjutkan oleh penelitian yang lain dalam hal pengembangan kompetensi sdm.

## **C. Kata Penutup**

Teriring rasa syukur alhamdulillah akhirnya dengan pertolongan Allah SWT penulis dapat menuntaskan skripsi ini yang berjudul "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di AMM Kotagede Yogyakarta" tak lupa penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu guna terselesaikannya skripsi ini.

Penulis memohon maklum atas segala bentuk kesalahan dan kekurangan baik dalam segi kuantitas maupun kualitas tulisan. Hanya kepada Allah jualah segala sesuatu dikembalikan. Tiada mungkin skripsi ini selesai berkat kemudahan-kemudahan yang diberikan Allah kepada penulis.



Jika penulis lalai di dalam memahami dan menjelaskan serta menerangkan permasalahan di atas, semoga berkat doa kita semua Inshaallah mendapat petunjuk dan maghfiroh dari yang Maha Kuasa Allah SWT. Hanya kepada Allah jualah segala urusan dikembalikan. Ya Allah bimbinglah kami dalam ridho-Mu.

Amien yaa Rabbal 'alamin.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi. ( 1991 ) *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Badudu, J.S, Sutan Muh.Zain. ( 1994). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Budiyanto, Mangun. (2009). *Pembaharuan Metodologi Pembelajaran Membaca Al-Qur'an (Studi Pemikiran KH.As'ad Humam dan Penerapannya di TKA-TPA AMM Kotagede Yogyakarta)*, Tesis (Tidak diterbitkan) yang diajukan pada prodi Program Studi Pendidikan Islam, Konsentrasi Pemikiran Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga.
- Hutapea Parulian dan Thoha Nurian. ( 2008 ). *Kompetensi Plus* , Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Miles, Mathew B & Huberman, A. Michael (2007) . *Anlisa Data Kualitatif : Buku Sumber tentang Metode - Metode Baru*. Jakarta :UI Press.
- Moekidjat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Qur'an dan Terjemahnya, Semarang: PT.Karya Toha Putra.
- Ruky, Ahmad. ( 2003 ) . *SDM yang Berkualitas Mengubah Visi Manjadi Realitas*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Salim, Peter. ( 1992 ). *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta : Modern English Press.
- Soekidjo, Notoatmojo. ( 1992 ). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sri Mulyani. ( 2008 ). *Manajemen Pelatihan Ustadz - Ustadzah Di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta*, Skripsi (Tidak diterbitkan) yang diajukan pada jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Sudarmanto. ( 2009 ). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar .

Suryabrata, Sumardi (2003). *Metodologi penelitian*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Tisnawati S, Erni & Saefullah Kurniawan , ( 2006 ). *Pengantar Manajemen* , Jakarta : kencana.

Ubaidilah, Adib . ( 2008 ) . *Pengembangan Kompetensi Sosial bagi Guru PAI di MAN Pakem Sleman Yogyakarta*.Skripsi (Tidak Diterbitkan) yang diajukan pada jurusan Kependidikan Islam , Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Ulyati, Mulya . ( 2007 ) . *Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru Al-Islam Di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta*, skripsi ( Tidak Diterbitkan ) yang diajukan pada jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press.

#### **Sumber online:**

[www.wikipedia.com/manajemen sumber daya manusia.html](http://www.wikipedia.com/manajemen_sumber_daya_manusia.html), akses tanggal 29 Juli 2010.

<http://definisi-pengertian.blogspot.com/2010/05/definisi-manajemen-sumber-daya-manusia.html>.Diakses pada tanggal 30 Januari 2011.

[http://jokosumaryono.multiply.com/ revitalisasi peran da'I dalam formulasi dakwah progresif. html](http://jokosumaryono.multiply.com/revitalisasi_peran_da'I_dalam_formulasi_dakwah_progresif.html), Diakses pada tanggal 30 Januari 2011.

#### **Wawancara:**

Wawancara dengan Bapak H.Jazir, ASP, mantan Pembina dan Pelaku sejarah berdirinya AMM, Ahad (24 Oktober 2010) pukul 18.00-21.00 bertempat di Masjid Jogokaryan Yogyakarta.

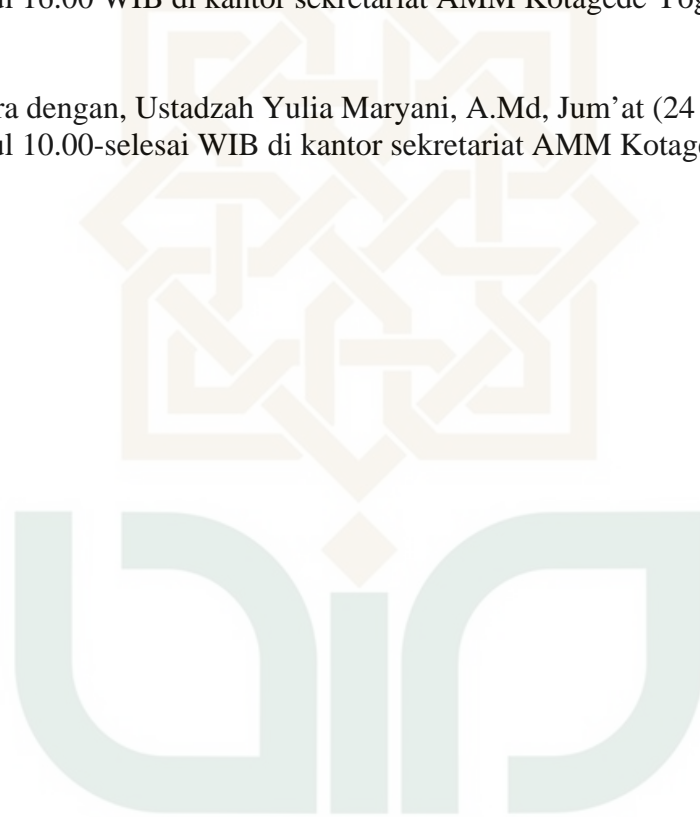
Wawancara dengan Bapak Drs.Suhudi Azis,MA (wakil ketua dewan pengurus) tanggal 26 oktober 2010 pukul 16.00 WIB di kantor sekretariat AMM Kotagede Yogyakarta.

Wawancara dengan Hj.Erwesbee Maimanati,SH selaku ketua dewan pengurus AMM,tanggal Oktober 2010, pukul 17.00 WIB di kantor sekretariat AMM Kotagede Yogyakarta.

Observasi dan wawancara dengan Bapak. Daris Murtanto selaku pengurus AMM,tanggal 28 Oktober 2010, pukul 10.00 WIB di kantor sekretariat AMM Kotagede Yogyakarta.

Wawancara dengan Bapak Evan Riyanto Arifin,S.Ag,S.Pd selaku anggota dewan pengurus dan ketua bidang seni baca Al-qur'an, Sabtu (30 Oktober 2010), pukul 16.00 WIB di kantor sekretariat AMM Kotagede Yogyakarta.

Wawancara dengan, Ustadzah Yulia Maryani, A.Md, Jum'at (24 Desember 2010) pukul 10.00-selesai WIB di kantor sekretariat AMM Kotagede Yogyakarta.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Lilik Alim Markhamah  
Tempat & Tanggal lahir : Yogyakarta, 03 November 1987  
Alamat Asal : Plumbon RT 14 Rw 15 Banguntapan Bantul Yk.  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama kewarganegaraan : Islam

### PENDIDIKAN

1992-1993 : TK ABA Karang Bendo  
1993-2000 : Sekolah Dasar Muh. Karang Bendo  
2000-2003 : SLTP Negeri 2 Banguntapan  
2003-2006 : Madrasah Aliyah Negeri 1 Yogyakarta  
2006-2011 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 31 Januari 2011

Hormat Saya,

Lilik Alim Markhamah