

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI KHOIRUN NISA KUTON  
TEGALTIRTO BERBAH SLEMAN YOGYAKARTA**



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu**

**OLEH:**

**YONI ANDRIYATI**

**04240031**

**Pembimbing I : Achmad Muhammad, M.Ag**

**Pembimbing II : Siti Julaiha, M.Pd**

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

**2011**

# MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI KHOIRUN NISA KUTON, TEGALTIRTO, BERBAH SLEMAN YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.<sup>1</sup> Pengembangan merupakan proses, cara atau perbuatan mengembangkan atau hasil kerja mengembangkan.<sup>2</sup> Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri atas pengetahuan, kecakapan, dan sikap.<sup>3</sup>

Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa adalah yayasan panti asuhan bagi anak-anak yatim dan terlantar yang didirikan dengan maksud untuk memelihara anak-anak yatim dan dhuafa supaya mereka dapat memperoleh kesejahteraan dan penghidupan yang layak sehingga pada masanya nanti mereka dapat hidup mandiri dan sejahtera.<sup>4</sup> Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya manusia di panti asuhan adalah anak asuh dan pengasuh, pengasuh adalah sama dengan guru yaitu orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar<sup>5</sup> sedangkan anak yang secara administrasi terdaftar di Panti Asuhan sebagai obyek asuh di Panti Asuhan tersebut juga dibimbing dan mereka berada dalam jenjang pendidikan yang sesuai dengan usianya.

Jenis penelitian ini adalah observasi research (penelitian lapangan). Metode penelitian data yang digunakan adalah kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang memaparkan hasil temuan secara mendalam dan bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat itu, yang di dalamnya ada upaya mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi yang ada. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek penelitiannya adalah pimpinan panti asuhan, pengasuh panti dan anak asuh dari panti asuhan itu sendiri.

Dari pemaparan diatas penyusun mencoba untuk merumuskan masalah yang akan diteliti: Bagaimana penerapan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di Panti asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa?

---

<sup>1</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 1995)

<sup>2</sup> Peter Salim dan Yenny Salim (edisi 1), *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1991), hlm. 700.

<sup>3</sup> Moekijat, *Kamus Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1990), hlm. 119.

<sup>4</sup> Dokumen Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa

<sup>5</sup> Cece Wijaya, dkk, *Upaya Pembaharuan dalam Pendidikan dan Pengajaran*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992), hlm 23



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Hal : Persetujuan skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta.

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

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

Nama : Yoni Andriyati

Nim : 04240031

Judul Skripsi : **MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI  
KHOIRUN NISA KUTON TEGALTIRTO BERBAH  
SLEMAN YOGYAKARTA.**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah jurusan/program studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/ tugas akhir saudara tersebut dapat dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Pembimbing I

Achmad Muhammad, M.Ag  
NIP. 197207192000031002

Yogyakarta, 31 Maret 2011

Pembimbing II

Siti Julaiha, M.Pd  
NIP. 197710092005012003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yoni Andriyati

NIM : 04240031

Jurusan : Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 31 Maret, 2011



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAYAN  
YOGYAKARTA  
Yoni Andriyati  
NIM : 04240031



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.00.9/680/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI KHOIRUN NISA  
KUTON TEGALTIRTO BERBAH SLEMAN YOGYAKARTA**

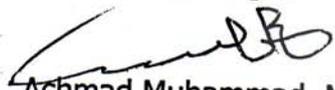
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yoni Andriyati  
Nomor Induk Mahasiswa : 04240031  
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 11 April 2011  
Nilai Munaqasyah : B

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

**TIM MUNAQASYAH**

Pembimbing 1

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

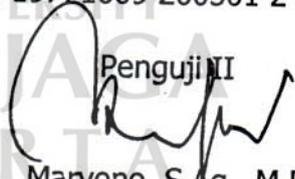
Pembimbing II

  
Siti Julaiha, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19771009 200501 2 003

Penguji I

  
Dra. Hj. Mikhriani, MM  
NIP. 19640512 200003 2 0011

Penguji II

  
Maryono, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 03 Mei 2011

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Dakwah  
Dekan



  
Prof. Dr. M. Bahri Ghazali, MA  
NIP. 19561123 198503 1 002

## MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

*Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.*

*(Qs. Al-Mujadalah:11)*

Beribadah, beriman, berilmu, menjaga keseimbangan jasmani dan rohani, keseimbangan individu dan masyarakat, keseimbangan dunia dan akherat merupakan hal-hal untuk mencapai kebahagiaan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## *PERSEMBAHAN*

*Skripsi ini saya persembahkan untuk:*

- ❖ *Bapak (alm) dan mamaku yang selalu tulus mendoakanku*
- ❖ *Teman Hidupku yang selalu setia dan sabar menantiku*
- ❖ *Keempat saudaraku (Yoka, Misbun, Yofi dan adik kecilku Faiz) yang selalu memberiku senyum*
- ❖ *Almaterku Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi kita Muhammad SAW yang mampu memberikan suri tauladan bagi umatnya sehingga kita mampu terlepas dari zaman jahiliyah menuju zaman sekarang yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah penulis ucapkan atas petunjuk, pertolongan dan kekuatan yang diberikan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu tercapainya penyusunan skripsi ini. Untuk itu semua, penulis menyampaikan rasa terima kasih tak terhingga kepada:

1. Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, selaku pimpinan fakultas.
2. Achmad Muhammad, M.Ag dan Siti Julaiha M.Pd, selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ketua Jurusan (Dra. Siti Fatimah, M.Pd) dan Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah (Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM).
4. Dosen-dosen dan seluruh staf karyawan Fakultas Dakwah.
5. Ustadz Q. Zaman S.H.I. dan Ustadzah Yuli Setyaningsih S.Sos.I selaku pengasuh panti asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa
6. Anak-anak Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi yang penulis tulis

7. Bapak (alm), Mama dan keempat Saudaraku Yoka, Ibum, Yofi dan Faiz yang selalu mendoakanku..
8. Teman hidupku Al-Muhtarin yang selalu setia dan sabar menantiku
9. Om No sekeluarga terima kasih atas ruang untuk penulis berteduh
10. Teman-temanku semuanya kalian selama ini mengisi hari-hariku

Akhirnya kepada mereka semua, penulis harus minta maaf karena ternyata hasil akhir hasil penulisan ini tidak sepadan dengan besarnya perhatian dan bantuan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah pengetahuan bagi pembacanya. Amin.

Yogyakarta, Maret 2011

Penulis

(Yoni Andriyati)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>I</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI KHOIRUN NISA KUTON TEGALTIRTO BERBAH SLEMAN YOGYAKARTA.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	8
F. Telaah Pustaka.....	8
G. Kerangka Teori.....	10
1. Tinjauan Umum Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	10
2. Tinjauan tentang Panti Asuhan.....	23
H. Metode Penelitian.....	25
I. Sistematika Pembahasan.....	27
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PANTI ASUHAN YATIM PUTRI KHOIRUN NISA.....</b>	<b>29</b>
A. Sejarah Berdirinya Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa	29
B. Dasar dan Tujuan Berdirinya Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa.....	30

1. Dasar dan Tujuan.....	30
2. Visi dan Misi Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun nisa.....	30
C. Susunan Pengurus Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa.....	31
D. Fasilitas Anak Asuh.....	33
1. Pendidikan dan Kesejahteraan.....	33
2. Pelayanan Kesehatan.....	33
3. Penampungan dan Pembinaan.....	33
4. Fasilitas di dalam Panti.....	34
5. Sarana dan Prasarana.....	35
E. Prosedur dan Syarat-syarat Penerimaan Anak Asuh .....	36
1. Anak yang diminta langsung oleh pihak panti asuhan...	36
2. Anak yang mendaftarkan diri.....	36
3. Syarat-syarat Penerimaan Anak Asuh.....	37
F. Peraturan Tata Tertib PAYPKN.....	39
<b>BAB III PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PANTI ASUHAN YPKN.....</b>	<b>40</b>
A. Profil Pengasuh .....	40
B. Profil Anak asuh.....	46
C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia di PAYPKN.....	52
D. Evaluasi PSDM.....	72
<b>BAB IV PENUTUP</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran-Saran.....	79

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**BAB I**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI PANTI ASUHAN YATIM PUTRI KHOIRUN NISA KUTON  
TEGALTIRTO BERBAH SLEMAN YOGYAKARTA**

**A. Penegasan Judul**

Skripsi ini berjudul “**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa Kuton Tegaltirto Berbah Sleman Yogyakarta**” Persoalan yang sering terjadi dalam memahami judul sebuah karya tulis adalah karena terjadinya banyak penafsiran terhadap subtansi topik, maka untuk menghindari terjadinya pembiasan makna dalam ruang lingkup judul skripsi ini, perlu dijelaskan beberapa istilah-istilah penting dari judul tersebut.

1. Manajemen Pengembangan

Manajemen adalah berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.<sup>1</sup> Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>2</sup> Sementara hakikat manajemen adalah merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian, dan pemberian fasilitas lainnya. Pengembangan berasal dari kata “kembang”

---

<sup>1</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2002), hlm.1.

<sup>2</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 11.

yang berarti menjadi besar, luas dan sebagainya. Sedangkan pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan keterangan, mempengaruhi sikap-sikap atau menambah kecakapan-kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri atas pengetahuan, kecakapan, dan sikap.<sup>3</sup> Jadi manajemen pengembangan yang dimaksud penyusun disini adalah suatu cara untuk mengembangkan dan mengelola anak asuh di panti asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa.

## 2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).<sup>4</sup> Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya manusia di panti asuhan adalah anak asuh dan pengasuh, pengasuh adalah sama dengan guru yaitu orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar<sup>5</sup> sedangkan anak adalah menurut undang-undang perlindungan anak seseorang yang belum berusia delapan belas (18) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.<sup>6</sup> Yaitu anak yang secara administrasi terdaftar di Panti Asuhan sebagai obyek asuh di Panti Asuhan tersebut

---

<sup>3</sup> Moekijat, *Kamus Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1990), hlm. 119.

<sup>4</sup> <http://elqorni.wordpress.com/2009/03/03/manajemen-sumber-daya-manusia> diakses pada tanggal 09 April 2010.

<sup>5</sup> Cece Wijaya, dkk, *Upaya Pembaharuan dalam Pendidikan dan Pengajaran*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992), hlm 23

<sup>6</sup> UU RI No 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, (Bandung: Citra Umbara 2006), hlm. 5.

juga dibimbing dan mereka berada dalam jenjang pendidikan yang sesuai dengan usianya.

### 3. Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa

Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa merupakan salah satu yayasan panti asuhan bagi anak-anak yatim dan terlantar di Kabupaten Sleman yang didirikan dengan maksud untuk memelihara anak-anak yatim piatu, piatu dan anak-anak terlantar supaya mereka dapat memperoleh kesejahteraan dan penghidupan yang layak sehingga pada masanya nanti mereka dapat hidup mandiri dan sejahtera.

Berdasarkan penjelasan istilah diatas, yang dimaksud dari judul skripsi “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa Kuton Tegaltirto Berbah Sleman Yogyakarta” adalah penelitian tentang pengembangan sumber daya yang diberikan panti asuhan untuk bekal kehidupan anak asuhnya.

#### **B. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua asset utama atau “daya” yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam dan sumber daya manusia (*human resources*). Dari kedua sumber daya tersebut sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Suekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 1.

Pengembangan adalah proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya pengembangan itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara organisasi bekerja dan pemanfaatan sumber-sumber yang ada. Pola kerja dan SDM yang ada dalam suatu lembaga sosial tertentu.

Suatu departemen atau lembaga masyarakat sudah tentu mempunyai visi, misi, dan tujuannya masing-masing. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya maka direncanakan program-program dan selanjutnya untuk pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kegiatan-kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau berkualitas.

Tujuan ini akan tercapai dan terlaksana dengan baik apabila pengelolaannya ditangani dengan baik, karena penanganan dan pengembangan yang baik akan berimplikasi kepada hasil yang kurang baik atau sebaliknya. Pengembangan sumber daya anak yatim adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan anak dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya anak yatim tersebut.

Kesulitan hidup seorang pun bisa terjadi, apabila kebutuhan pokoknya tidak dapat terpenuhi, seperti halnya anak yatim mereka merasakan kesulitan hidup dalam pemenuhan kebutuhan jiwa yaitu kebutuhan akan kasih sayang.

Derita yang anak yatim alami akan terasa ringan, apabila datang kepada mereka tangan-tangan yang peduli dengan kondisi yang mereka alami, baik dari kalangan masyarakat umum maupun dari saudara-saudara mereka sendiri. Hal ini sangat membantu mereka dalam menghadapi kenyataan hidup.

Sebab mereka belum bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri tanpa bantuan orang lain.

Agama merupakan salah satu sarana pokok dalam ikut serta mewujudkan pembangunan manusia seutuhnya, yang seimbang, sesuai dengan tuntutan pembangunan bangsa. Pembinaan mental spiritual harus dilaksanakan secara terus menerus, sejak manusia lahir sampai pertumbuhannya sempurna. Tentu saja yang paling bertanggung jawab terhadap pembinaan anak adalah orangtua atau keluarga.

Dalam kenyataan menunjukkan bahwa banyak terhadap anak yang mengalami hambatan sosial ekonomi, seperti anak yatim dan anak-anak yang orangtuanya tidak mampu memenuhi kebutuhan anak. Yang mengakibatkan kurang adanya pembinaan, bimbingan, dan tuntutan agama terhadap anak.

Islam sangat mendorong para pemeluknya agar mempunyai akhlak yang mulia. Salah satu akhlak tersebut adalah menyantuni anak yatim. Sebab anak yatim adalah anak yang sangat membutuhkan pertolongan dan kasih sayang, karena mereka adalah anak yang kehilangan ataupun yang orang tuanya tidak mampu. Sebagai contoh dari kepedulian anak yatim adalah telah dibangunnya panti asuhan, baik yang dimiliki pemerintah maupun yayasan. Tujuan dari didirikannya panti tersebut adalah untuk memberikan pertolongan terhadap anak yatim piatu, piatu, dhua'fa dan anak terlantar atau anak yang orangtuanya tidak mampu.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Selanjutnya dalam skripsi ini akan ditulis "*Panti Yatim*" saja.

Panti asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa, selanjutnya disingkat (PAYPKN) yang berlokasi di Kuton Tegaltirto Berbah, Sleman dan didirikan dengan maksud untuk memelihara anak-anak yatim, dhu'afa, dan anak-anak terlantar supaya mereka dapat memperoleh kesejahteraan dan penghidupan yang layak sehingga pada masanya nanti mereka dapat hidup mandiri dan sejahtera.

Tujuan dari PAYPKN adalah untuk mengantarkan anak yatim, anak piatu maupun anak terlantar tersebut menuju keadaan yang lebih baik, dan pada akhirnya anak yang bersangkutan dapat hidup mandiri dengan bekal pendidikan, ketrampilan, dan agama yang telah diperolehnya.<sup>9</sup>

Usaha peningkatan kesejahteraan anak tersebut pada dasarnya merupakan salah satu perwujudan terhadap perlindungan anak, bahwa perlindungan anak adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Mengingat anak adalah generasi penerus yang kelak akan mengganti generasi tua, oleh karena itu masalah agama dan pendidikan anak sudah sewajarnya menjadi perhatian bersama, misalnya dalam kenyataan sehari-hari menunjukkan betapa banyak terdapat anak yang mengalami hambatan sosial dan ekonomi, seperti anak yatim, yatim piatu dan anak terlantar atau anak yang orangtuanya tidak mampu lagi memenuhi kebutuhannya sehingga

---

<sup>9</sup> Dokumen Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa.

yang semestinya mereka bisa mendapatkan pendidikan dan bimbingan agama sebagaimana anak lain serta mengikuti pendidikan di sekolah dan bimbingan dari keluarga, itu tidak mereka peroleh, sehingga untuk memperoleh itu semua mereka masuk di fasilitas Panti Asuhan.

Hal inilah yang menjadi latar belakang penyusun untuk mengadakan penelitian tentang pengembangan sumber daya anak yatim. Penyusun mengambil PAYPKN Berbah sebagai subyek penelitian karena PAYPKN merupakan salah satu yayasan sosial yang telah memelihara anak-anak yatim dan terlantar menuju kehidupan yang lebih baik dengan bekal pendidikan, ketrampilan, dan agama agar mereka memperoleh kehidupan yang layak sehingga pada masanya nanti mereka hidup mandiri dan sejahtera.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, penyusun merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: *“Bagaimana penerapan manajemen pengembangan SDM di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa?”*

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa (PAYPKN) Kuton, Berbah, Sleman, Yogyakarta.

## E. Kegunaan Penelitian

### 1. Kegunaan teoritis

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dari skripsi ini adalah memahami dan menjelaskan secara kritis dan komprehensif wacana tentang manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya di Panti asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa (PAYPKN) Kuton, Berbah, Sleman, Yogyakarta.

### 2. Kegunaan Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan bagi Panti Asuhan YPKN, dengan meningkatkan manajemen yang ada. Selain itu dapat hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan dan literatur bagi pemerhati sosial, akademisi, mahasiswa, dan bagi masyarakat secara umum.

## F. Telaah Pustaka

Sejauh penyusun melakukan penelaahan terhadap bahan-bahan kepustakaan, telah banyak penelitian atau tulisan yang menelaah dan membahas sumber daya manusia di panti asuhan, namun yang berkaitan dengan SDM di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa' secara khusus masih belum ada. Namun untuk mengetahui dan mempertegas posisi penyusun dalam penelitian ini, penyusun berusaha untuk melakukan *cross check* dan *review* terhadap beberapa literatur yang ada kaitanya atau relevan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian ini.

Diantara hasil penelitian dan karya ilmiah tersebut adalah skripsi Siti Chotijah “*Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta*” dalam penelitiannya Siti Chotijah membahas tentang aktivitas-aktivitas pengembangan karyawan sebagai sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi, mutasi dan promo di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta.<sup>10</sup>

Kedua, skripsi karya Arif Budiyanto yang berjudul “*Pendampingan Anak Yatim oleh Panti Asuhan Zuhriyah Rejodani, Ngaklik, Sleman*” dalam penelitiannya Arif Budiyanto membahas tentang pendampingan anak yatim harus dilaksanakan secara kontinyu dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dengan menanamkan fungsi sosial anak dan memberikan berbagai keahlian, tehnik serta fasilitas yang ditujukan untuk tercapainya pemeliharaan fisik dan mental.<sup>11</sup>

Selain itu terdapat pula skripsi yang ditulis Nur Hayati yang berjudul “*Peranan Panti Sosial Bina Karya dalam Membentuk Manusia Bagi Warga Binaan Sosial (gelandangan, pengemis, pengamen, pemulung)*” dan hasil usaha panti sosial bina karya dalam membentuk manusia produktif bagi gelandangan, pemulung, pengamen, pengemis.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Siti Chotijah, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta*, *Skripsi* Fakultas Dakwah UIN Suka, Yogyakarta, 2008.

<sup>11</sup> Arif Budiyanto, *Pendampingan Anaka Yatim Oleh Panti Asuhan Zuhriyah Rejodani Ngaklik Sleman Yogyakarta*, *Skripsi* Fakultas Dakwah UIN Suka, Yogyakarta, 2006.

<sup>12</sup> Nur Hayati, *Peranan Panti Social Bina Karya Dalam Membentuk Manusia Bagi Warga Binaan Sosial (gelandangan, pengemis, pengamen, pemulung)*, *Skripsi* Fakultas Dakwah UIN Suka, Yogyakarta, 2005.

Berdasarkan hasil pengamatan penyusun terhadap skripsi-skripsi sebelumnya, tampak bahwa penelitian yang akan penyusun lakukan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berbeda dengan penelitian tentang manajemen pengembangan di sini penyusun berbeda obyeknya, di mana penyusun akan melakukan penelitian tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia (anak asuh) panti asuhan yatim Putri Khoirun Nisa yang meliputi pelaksanaan program PSDM, metode, dan hasil yang dicapai. Dan juga atas pertimbangan bahwa di PAYPKN Berbah Sleman belum ada yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan PSDM (anak asuh).

## G. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan Umum Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Samuel C.Certo manajemen adalah proses mendapatkan atau membuat sesuatu yang dikerjakan melalui usaha-usaha orang lain.<sup>13</sup> Manajemen pengembangan SDM sangat fundamental pada suatu lembaga guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan para karyawan dalam produktivitas kerja. Manajemen pengembangan karyawan sebagai SDM sebagai konsep SDM menurut Malayu S.P. Hasibuan meliputi 4 (empat) komponen yaitu pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi, mutasi dan promosi.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Samuel C.Certo, *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics and the Global Environment*, (Bosston: Allyn and Bacon, 1994), hal. 5.

<sup>14</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 73.

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan menurut Impres No. 15 tahun 1974 adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup di dalam maupun di luar dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.<sup>15</sup> Sedangkan pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.<sup>16</sup>

Sedangkan Andrew F. Sikula mendefinisikan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

”Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis. Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional pengetahuan tehnik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu”.<sup>17</sup>

Dalam pendidikan dan pelatihan dibutuhkan beberapa pendekatan, diantaranya:

- 1) Pendekatan internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari suatu lembaga.

Pendekatan ini meliputi:

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 73.

<sup>16</sup> Soekidjo Notoatmajda, *Pengembangan*, hlm 16 .

<sup>17</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen*, hlm. 70.

- a) *One on one training* yaitu pelatihan dilaksanakan dengan menempatkan karyawan yang kurang terampil di bawah bimbingan karyawan yang lebih terampil dan berpengalaman.
  - b) *Computer based training* yaitu pendekatan internal dengan memberikan pengetahuan umum kepada karyawan.
  - c) *Formal group* yaitu pelatihan umum, metode ini meliputi kuliah, demonstrasi, penggunaan multimedia, sesi tanya jawab, permainan peran (*role play*) dan simulasi.
  - d) *Media based instruction* yaitu pelatihan karyawan yang dilakukan dengan bantuan satu set audio tapes, video dan buku kerja.
- 2) Pendekatan eksternal yaitu pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan pelatihan jangka pendek dalam jam kerja seperti kursus-kursus.
  - 3) Pendekatan kemitraan yaitu pelatihan karyawan dengan cara menjalin kemitraan dengan lembaga lain.<sup>18</sup>

Pendidikan atau pelatihan, adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Pendidikan, seperti diketahui adalah usaha sadar yang dilakukan oleh manusia untuk mengembangkan segala potensi

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm.111.

manusia. Dalam konsep ini pendidikan berfungsi untuk mengembangkan manusia secara individual yang berwawasan *human development* yang berbeda dengan pengembangan manusia dalam konteks sosial yang berwawasan *community empowerment*.<sup>19</sup>

Dalam konteks pengembangan SDM, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan latihan).<sup>20</sup> Selanjutnya ada yang membedakan pengertian pendidikan dan pelatihan, antara lain Notoatmodjo. Menurut Notoadmodjo, pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedang pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*.

Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang

---

<sup>19</sup> Yoyon Suryono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendekatan Strategis dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Gama Media, TT), hlm. 29.

<sup>20</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan*, hlm 16.

bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai beban (*cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.<sup>21</sup>

Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/ anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.<sup>22</sup>

b. Batasan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berbicara masalah SDM dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kuantitas menyangkut mutu SDM tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik fisik maupun nonfisik (kecerdasan dan mental). Oleh karena itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas SDM merupakan suatu prasarat utama.<sup>23</sup>

Lebih lanjut lagi dapat dianalisis, bahwa kualitas SDM menyangkut dua aspek yakni aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek nonfisik (kualitas nonfisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya

---

<sup>21</sup>[http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia) diakses pada tanggal 09 April 2010

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm.

<sup>23</sup>Soekidjo Notoatmajda, *Pengembangan*, hlm. 1.

meningkatkan kualitas SDM ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan SDM.<sup>24</sup>

Manusia, baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material maupun kebutuhan non material. Soekidjo Notoatmojo dalam buku PSDM mengemukakan bahwa Abraham H. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia itu dalam tingkatan kebutuhan yang selanjutnya disebut dengan Hierarki Kebutuhan,<sup>25</sup> yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis

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

2) Kebutuhan jaminan keamanan

Secara naluri manusia membutuhkan rasa aman (*safety need*), untuk itu maka manusia ingin bebas dari segala bentuk

---

<sup>24</sup>*Ibid.*, hlm. 2.

<sup>25</sup> Soekidjo Notoatmajda, *Pengembangan*, hlm. 5-8.

ancaman, baik ancaman fisik maupun ancaman psikologis dan sosial. Dengan demikian maka setiap orang yang memiliki jaminan keamanan akan dapat bekerja dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan fisiknya dengan aman. Rasa aman dapat terpenuhi bila seseorang terbebas dari segala ancaman, baik fisik, psikologi maupun sosial.

3) Kebutuhan yang bersifat sosial

Hidup berkelompok adalah merupakan kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu didalam suatu masyarakat setiap orang adalah merupakan bagian atau anggota dari suatu kelompok atau organisasi. Bahkan seseorang tidak hanya menjadi anggota satu organisasi saja, melainkan menjadi anggota dari beberapa organisasi atau kelompok sosial. Di dalam kelompok atau organisasi masyarakat setiap orang dapat menyalurkan keinginan atau perasaan-perasaan lain sebagai makhluk sosial. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan kasih sayang, berkumpul dengan orang lain dan pengenalan diri.

4) Kebutuhan yang bersifat pengakuan atau penghargaan

Manusia pada hakikatnya ingin dihargai dan memperoleh pengakuan orang lain dari kelompoknya atau dari luar kelompoknya. Dengan kata lain pengakuan atau penghargaan dari orang lain merupakan peningkatan harga diri orang tersebut, dan berarti status sosial orang tersebut naik. Kebutuhan yang berkenaan dengan pencapaian prestasi, kesuksesan dan penghargaan.

5) Kebutuhan akan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Kebutuhan ini dapat dicapai dengan mempertinggi kualitas kerja, dan memantapkan peranannya dalam kehidupan. Ini merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi.

Dengan demikian menurut Maslow, PSDM memiliki urgensi sebagai upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan anak asuh (fakir, miskin, yatim, yatim piatu) dan anak-anak terlantar.

c. Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Konsep PSDM memiliki makna yang serupa atau dipertukarkan dengan konsep pengembangan masyarakat walaupun sebenarnya memiliki penekanan yang berbeda. Untuk itu sasaran PSDM dapat berupa sasaran individu, kelompok, dan sasaran lingkungan fisik dan sosial.

Sedangkan aspek –aspek yang dibangun meliputi:

- 1) Sasaran individu, yang meliputi pengetahuan( *knowledge*), sikap dan nilai- nilai ( *attitude and values* ), ketrampilan
- 2) Sasaran kelompok, yang meliputi kemampuan berorganisasi, kemampuan diskusi atau musyawarah untuk memecahkan masalah, kehidupan kelompok yang dinamis.
- 3) Sasaran lingkungan sosial, yang meliputi penciptaan iklim kondusif bagi terjadinya proses pembangunan, pengembangan partisipasi masyarakat, pembentukan atau pengembangan institusi

sosial sebagai prasarat terjadinya proses pembangunan atau pembelajaran.

- 4) Sasaran lingkungan fisik, meliputi fungsi memfasilitasi terjadinya kegiatan masyarakat, seperti pembangunan gedung, tempat ibadah, gapura, sarana transportasi, irigasi, perumahan, listrik, alat komunikasi, pelayanan pendidikan atau kesehatan.

Adapun menurut Hornby P, ray DK, Shipp PJ, and Hall yang kemudian dikutip oleh Soewadi, proses pengembangan sumber daya manusia secara umum melalui tahap-tahap sebagai berikut:<sup>26</sup>

- 1) Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Menetapkan tujuan khusus.
- 3) Memilih metode pengembangan SDM.
- 4) Pelaksanaan program pengembangan SDM.
- 5) Mengevaluasi program pengembangan SDM.

d. Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Vebriata mengelompokkan konsep pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi tiga golongan,<sup>27</sup> yaitu:

- 1) Pendidikan Formal

Pendidikan yang terstruktur, baik umur, waktu dan urutan, serta memiliki kurikulum, standar akademis dan sistem ujian yang relatif ketat. Lebih populernya pendidikan formal ini

---

<sup>26</sup> Soewadi, 2005, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Inovasi Pendidikan*", Makalah Fakultas Kedokteran Universitas Gajah Mada, Yogyakarta. Hlm 8.

<sup>27</sup> Vebriata, *Kapita Selektta Pendidikan*, (Yogyakarta: Yayasan Pendidikan Paramita, 1979), hlm. 133

merupakan pendidikan yang aktivitasnya dilakukan di sekolah-sekolah.

## 2) Pendidikan Informal

Pendidikan yang dapat diperoleh melalui kehidupan sehari-hari baik melalui media maupun pergaulan yang tidak disertai persyaratan dan berlangsung seumur hidup.

## 3) Pendidikan non Formal

Pendidikan yang dilakukan di luar sekolah, tetapi tetap ada rencana dan proram pendidikan yang pasti (sistematis) tetapi tidak seluas dan sedalam rencana pendidikan formal.

### e. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun berdasarkan sumbernya metode pelatihan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

#### 1) Metode di Luar Kegiatan (*Off the Job Site*)

##### a) Tehnik Presentasi Informasi

(1) Ceramah biasa, di mana pengajar atau pelatih bertatap muka langsung dengan peserta.

(2) Tehnik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan

(3) Tehnik pemodelan perilaku (*behavior modeling*), adalah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model.

(4) Tehnik magang ialah pengiriman para karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi lain yang dianggap lebih maju, baik secara kelompok maupun perorangan.

b) Metode-Metode Simulasi

(1) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran

(2) Studi kasus (*case study*) dimana para peserta dikalut diberikan suatu kasus

(3) Permainan Peranan (*role Playing*) dalam acara ini para peserta diminta untuk memainkan (berperan), bagian-bagian dari watak dalam kasus

(4) Tehnik di dalam keranjang (*in basket*). Metode ini dilakukan dengan member bermacam-macam persoalan kepada para peserta latihan.

2) Metode *On The Job Site* (di dalam Kegiatan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai kepada suatu atau supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (*senior*). Para pegawai senior yang bertugas untuk membimbing pegawai baru untuk memperlihatkan suatu contoh-contoh pekerjaan yang baik.

Cara ini mempunyai banyak keuntungan antara lain:

- a) Sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai para *trainers* dan *trainee*, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.
  - b) Para *trainee* sekaligus berada dalam situasi kerja yang aktual dan konkret.
  - c) Memberikan praktik aktif bagi para *trainee* terhadap pengetahuan yang dipelajari olehnya.
  - d) Para *trainee* belajar sambil berbuat dan dengan segera dapat mengetahui apakah yang dikerjakan itu benar atau salah.<sup>28</sup>
- f. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi atau aktifitas Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi tiga elemen pokok (Scermerhorn, 1996:286).

- 1) Pencarian tenaga kerja berkualitas. Kegiatannya meliputi, Perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan.
- 2) Pengembangan tenaga kerja berkualitas. Kegiatannya meliputi, program orientasi jabatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir.
- 3) Pemeliharaan tenaga kerja. Meliputi, pengelolaan retensi dan *turnover*, *performance appraisal* (penilaian hasil kerja), Kompensasi, kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga kerja (*labor and management relations*).

---

<sup>28</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan*, hlm 37-40

Tujuan dari implementasi fungsi-fungsi MSDM tersebut secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari SDM yang ada dalam organisasi melalui cara-cara yang strategic, etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan.<sup>29</sup>

Pengembangan (*development*) cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dari program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu meningkatkan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*).<sup>30</sup>

Peningkatan kualitas manusia hanya dapat dilakukan dengan perbaikan pendidikan. A. R. Saleh menyatakan ada beberapa ciri masyarakat atau manusia yang berkualitas, yaitu :

- 1) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, serta berakhlak mulia dan berkepribadian.
- 2) Berdisiplin, bekerja keras, tangguh dan bertanggung jawab.
- 3) Mandiri, cerdas dan terampil.
- 4) Sehat jasmani dan rohani.

---

<sup>29</sup> Syafaruddin Alwi, M.S., *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*, cet I, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 25-26.

<sup>30</sup>*Ibid.*, hlm. 216-217.

5) Cinta tanah air, tebal semangat kebangsaan dan rasa kesetiakawanan sosial.<sup>31</sup>

## 2. Tinjauan tentang Panti Asuhan

### a. Pengertian Panti Asuhan

Yang dimaksud panti asuhan adalah bahwa kata panti asuhan berasal dari bahasa jawa, panti berarti rumah, tempat (kediaman) terutama tempat yang dipergunakan untuk sesuatu keperluan tertentu. Sedang asuhan artinya pemeliharaan, perawatan pendidikan. Yang dimaksud dengan yatim adalah anak yang sudah tidak mempunyai ibu dan ayah. Piatu adalah anak yang tidak yatim saja, melainkan tidak ada lagi yang memelihara.<sup>32</sup> Sedangkan yang dimaksud fakir adalah orang yang miskin (tak memiliki harta untuk mencukupi kebutuhan hidupnya). Miskin adalah tidak berharta (hartanya tidak mencukupi kebutuhannya).<sup>33</sup> Jadi panti asuhan dalam pengertian ini artinya tempat untuk memelihara dan mengasuh anak-anak yatim piatu, termasuk didalamnya anak-anak terlantar.

Panti asuhan atau panti sosial adalah suatu lembaga baik yang dikelola oleh masyarakat maupun pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial dengan

---

<sup>31</sup><http://vandha.wordpress.com/2008/06/22/pendidikan-islam-dan-sumber-daya-manusia> diakses pada tgl 18 April 2010.

<sup>32</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), edisi kedua, hlm. 580.

<sup>33</sup> Pius A. Partanto, Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmu Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 168, 472.

mengasramakan penerima manfaat (sistem dalam panti).<sup>34</sup> Kesejahteraan sosial adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial material maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial yang sebaik baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai pancasila (Undang-undang RI No. 6 Tahun 1974 bab I pasal 2).<sup>35</sup>

Panti sosial adalah lembaga pelayanan kesejahteraan sosial yang memiliki tugas dan fungsi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberdayakan para penyandang masalah kesejahteraan sosial kearah kehidupan normatif secara fisik, mental maupun sosial.

#### b. Ciri-ciri Panti Asuhan

Panti asuhan adalah suatu lembaga kesejahteraan sosial yang bertanggung jawab memberikan pelayanan pengganti dalam pemenuhan kebutuhan pokok mental, sosial pada anak asuh sehingga memperoleh kesempatan yang luas, tepat dan memadai bagi perkembangan kepribadian sesuai yang diharapkan sebagai bagian dari

---

<sup>34</sup> Dep.Sos. RI Direktorat Jendral Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, *Petunjuk Pelaksanaan Subsidi Tambahan Biaya Pemenuhan Kebutuhan Dasar*, (Jakarta: 2007) hlm. 2 .

<sup>35</sup> Dep.Sos. RI Direktorat Jendral Pemberdayaan Sosial Direktorat Peningkatan Peran Kelembagaan Sosial Masyarakat dan Kemitraan, *Pedoman Peningkatan Pengembangan ORSOS* 2003, hlm. 2.

generasi penerus cita-cita bangsa dan sebagai insan yang turut aktif dalam perkembangan nasional. Ciri-ciri panti asuhan yaitu:

- 1) Memiliki pengurus
- 2) Memiliki anak asuh
- 3) Memiliki tempat tinggal atau asrama
- 4) Memiliki sarana prasarana
- 5) Adanya pendidikan
- 6) Memiliki kegiatan
- 7) Memiliki kebutuhan pokok, dll.<sup>36</sup>

## H. Metode Penelitian

### 1. Subyek, Obyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan sumber informasi untuk mencari data dan masukan-masukan dalam mengungkapkan masalah penelitian atau yang dikenal dengan istilah “informan” yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.<sup>37</sup> Jadi, yang menjadi subyek dalam penelitian ini pengasuh dan anak asuh. Kemudian obyek yang hendak penyusun teliti adalah pelaksanaan program pengembangan, hasil yang dicapai SDM di PAYPKN.

---

<sup>36</sup> Departemen Sosial, RI Direktorat Jendral Pelayanan, hlm. 3.

<sup>37</sup> Lexy. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 1994), hlm. 91.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### a. Metode Interview

Adalah metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.<sup>38</sup> Dalam penelitian ini penyusun memakai teknik wawancara bebas terpimpin artinya dalam wawancara memakai sejenis pedoman menurut pokok masalah yang dilakukan untuk menjaga agar interview terarah pada sasaran.

Metode ini dilakukan dengan pihak-pihak yang bersangkutan yang berkaitan dengan manajemen pengembangan SDM di Panti Asuhan YPKN yaitu meliputi:

- 1) Ketua
- 2) Pengurus
- 3) Pengasuh
- 4) Anak asuh

### b. Metode Observasi

Adalah proses pengambilan data yang dilakukan dengan pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.<sup>39</sup> Teknik yang penyusun gunakan yaitu

---

<sup>38</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research, jilid 1*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 1989), hlm. 4.

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 136

observasi non partisipasi yaitu dengan tidak terlibat secara langsung dan interaktif dengan obyek yang diteliti.

Dalam observasi ini penyusun mengamati proses kerja karyawan yang berlangsung di lokasi penelitian secara langsung dengan tujuan mendapatkan informasi yang relevan.

c. Metode Dokumentasi

Adalah metode pengumpulan data di mana yang menjadi data adalah dokumen. Yaitu mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip nilai, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Teknik yang peneliti gunakan yaitu dengan cara wawancara secara tertulis.

d. Metode Analisa Data

Metode analisa yang penyusun gunakan dalam menganalisa data adalah deskriptif kualitatif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai data yang diperoleh dari hasil penelitian. Tahapan-tahapannya adalah:

- 1) Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah bukan deduktif tapi induktif menggunakan observasi, metode wawancara dan dokumentasi.
- 2) Proses analisa dengan cara mempelajari dan menganalisa data yang diperoleh dengan menggunakan metode deduktif, yaitu penerikan kesimpulan yang berawal dari pengetahuan yang bersifat umum

dan dinilai suatu kejadian khusus.<sup>40</sup> Artinya memaparkan proses pengembangan SDM di PAYPKN.

3) Melakukan interpretasi dan membuat kesimpulan.

### 3. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

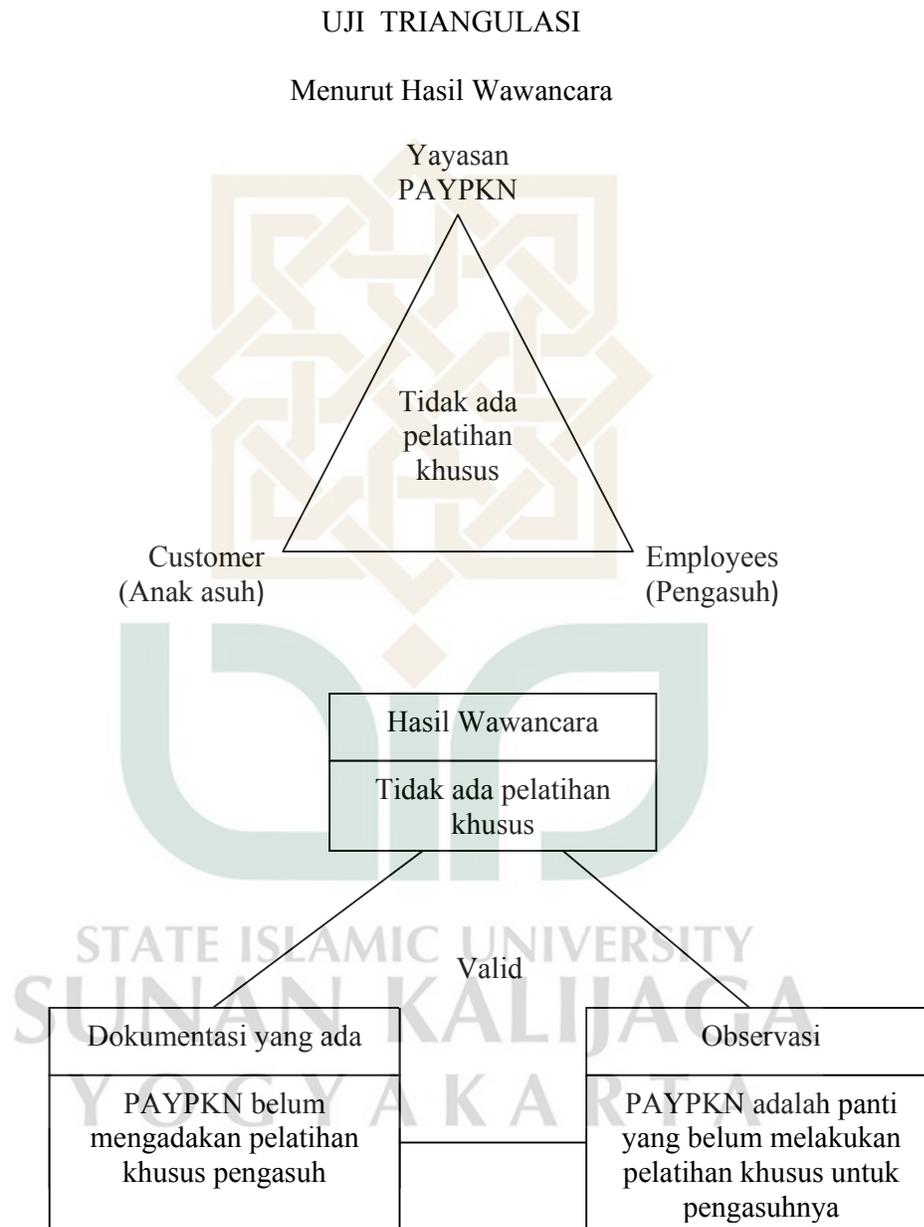
Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) sehingga data yang diperoleh sangat besar peluang untuk keluar dari obyektifitas, untuk itu cukup penting bagi penyusun melakukan pemeriksaan kembali data yang diperoleh, dengan tujuan mendapatkan kevalidan data. Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian, dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintah, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.<sup>41</sup> Dalam penelitian teknik pemeriksaan keabsahan data membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

---

<sup>40</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi*, hlm. 42.

<sup>41</sup> Lexy. Moleong, *Metode Penelitian*, hlm. 330-331.

Selain dengan teks penyusun juga menggambarkan dengan skema:



## **I. Sistematika Pembahasan**

Agar dalam penyusunan skripsi tersusun dengan sistematis, penyusunan skripsi ini terdiri dari 4 bab, masing-masing bab terdiri dari pembahasan sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, bab ini berisi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

Bab kedua berisi tentang gambaran umum Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa (PAYPKN), sejarah berdirinya, dasar dan tujuan, situasi dan kondisi, prosedur dan syarat-syarat penerimaan anak asuh, profil anak asuh, serta peraturan tata tertib PAYPKN.

Bab ketiga pembahasan yang memuat hasil-hasil penelitian yang diperoleh, termasuk pembahasan. Serta menganalisis hasil penelitian disesuaikan dengan teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan.

Bab keempat penutup, bab ini berisi kesimpulan dan saran, yakni kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran-saran penyusun untuk mengembangkan.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PAYPKN pada pengasuh melalui kegiatan yang diadakan oleh dinas yang terkait dan dari panti asuhan sendiri belum ada pelatihan yang mengkhususkan pada pengasuh namun dalam pelatihan ini pengasuh dapat merealisasikan kepada anak asuhnya dalam berbagai program kegiatan yang bersifat pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan dalam bentuk teori maupun praktek dengan berbagai model penyampaian yang disesuaikan dengan materi pengajaran. Dalam perencanaan manajemen SDM, PAYPKN merencanakan program-program yang sangat tertata mendidik.

Dalam pelaksanaan PSDM pada pengasuh di PAYPKN masih sangat kurang maksimal, hal ini dikarenakan berbagai hal, diantaranya kurang tertatanya sistem manajerial yang ada di PAYPKN, kurang aktifnya pengasuh terhadap kegiatan yang ada di PAYPKN, kurangnya kesadaran dan motivasi anak asuh dalam menjalankan program-program yang dilaksanakan oleh panti asuhan.

## B. Saran-Saran

Dari hasil penelitian dan pemaparan bagian sebelumnya penyusun memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Hendaknya Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa lebih memperhatikan pengasuhnya dengan cara memberikan program pelatihan supaya pengasuh lebih semangat dan inovatif dalam memberikan materi kepada anak asuhnya.
2. Perlu diadakan lebih banyak pelatihan-pelatihan pengembangan, pengetahuan tentang pendidikan dll, sebagai upaya untuk mengembangkan potensi dan kualitas SDM yang ada di PAYPKN.
3. Penelitian tentang manajemen pengembangan di lembaga-lembaga sosial keagamaan semacam panti perlu dikembangkan lebih lanjut oleh MD, sehingga dapat diupayakan suatu desain standar manajemen pengembangan lembaga-lembaga sosial keagamaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Barry, Pius A. Partanto, Dahlan, *Kamus Ilmu Populer* Surabaya: Arkola, 1994.
- Alwi, Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif*, cet I, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Budiyanto, Arif, “*Pendampingan Anaka Yatim Oleh Panti Asuhan Zuhriyah Rejodani Ngaklik Sleman Yogyakarta*”, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Suka, Yogyakarta, 2006.
- Certo, Samuel C., *Modern Management: Diversity, quality, ethics and the global environment*, Boston: Allyn and Bacon, 1994.
- Chotijah, Siti, “*Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta*”, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Suka, Yogyakarta, 2008.
- Dep.Sos. RI Direktorat Jendral Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, *Petunjuk Pelaksanaan Subsidi Tambahan Biaya Pemenuhan Kebutuhan Dasar*, Jakarta: 2007.
- Dep.Sos. RI Direktorat Jendral Pemberdayaan Sosial Direktorat Peningkatan Peran Kelembagaan Sosial Masyarakat dan Kemitraan, *Pedoman Peningkatan Pengembangan ORSOS* 2003.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), edisi kedua.
- Dokumen dan wawancara dengan pengasuh PAYPKN : Bapak Zaman pada Tanggal 13 Feb., 2011.
- Dokumen Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2002.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research, jilid 1*, Yogyakarta: Andi Ofset, 1989.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hayati, Nur, “*Peranan Panti Social Bina Karya Dalam Membentuk Manusia Bagi Warga Binaan Sosial (Gelandangan, Pengemis, Pengamen, Pemulung)*”, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Suka, Yogyakarta, 2005.

Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.

<http://elqorni.wordpress.com/2009/03/03/manajemen-sumber-daya-manusia>  
diakses pada tanggal 09 April 2010.

[http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber\\_daya\\_manusia](http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia) diakses pada tanggal 09 April  
2010

[http://vandha.wordpress.com/2008/06/22/pendidikan-islam-dan-sumber-daya-  
manusia](http://vandha.wordpress.com/2008/06/22/pendidikan-islam-dan-sumber-daya-manusia) diakses pada tgl 18 April 2010.

Moleong, Lexy., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Rosdakarya, 1994.

Moekijat, *Kamus Manajemen*, Bandung: Mandar Maju, 1990.

Notoatmojo, Suekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka  
Cipta, 2009.

Salim, Peter dan Yenny Salim (edisi 1), *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*,  
Jakarta: Modern English Press, 1991.

Samsudin, Sadili *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Puataka Setia,  
2006.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. IX, Jakarta: Bumu  
Aksara, 2001.

Suewadi, Tahun 2005 tentang *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam  
Inovasi Pendidikan*, Makalah Fakultas Kedokteran UGM Yogyakarta.

Suryono, Yoyon, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendekatan Strategis  
dan Pendidikan*, Yogyakarta: Gama Media.

UU RI No 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Bandung: Citra Umbara  
2006.

Vebriata, *Kapita Selekta Pendidikan* (Yogyakarta: Yayasan Pendidikan Paramita  
1979)

Wijaya, Cece dkk, *Upaya Pembaharuan dalam Pendidikan dan Pengajaran*,  
Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992