

**Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah
Yogyakarta**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun oleh:

M. Ghilman Adni
NIM : 08240005

Pembimbing:

Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., MM
NIP : 19690401 199403 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto Tlp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

HALAMAN PENGESAHAN

Nomor: UIN.02/DD/PP.009/185 /2012

Skripsi dengan judul :

**Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah
Yogyakarta**

Yang disampaikan dan disusun oleh :

Nama : M. Ghilman Adni
NIM : 08240005

Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 06 Desember 2012
Nilai Munaqasyah : A/B

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang/Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., MM
NIP : 19760616 200501 2 002

Penguji I

Dra. Hj. Mikhriani, MM
NIP : 19640512 200003 2 001

Penguji II

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.
NIP: 19690227 200312 1 001

Yogyakarta, 15 Januari 2013
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah



DEKAN
Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP: 19701016 199903 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Marsda Adisucipto Tlp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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 : M. Ghilman Adni
NIM : 08240005
Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah 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 bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatainnya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 04 Oktober 2012

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., MM
NIP : 19760616 200501 2 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP : 19690401 199403 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : M. Ghilman Adni
NIM : 08240005
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 04 November 2012
Yang Menyatakan,



M. Ghilman Adni
NIM: 08240005

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi dengan judul “Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta” ini saya persembahkan kepada;

“Ayah, Bunda dan kakak-kakakku tercinta”

MOTTO

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam sebaik-baiknya

(Al-qur'an Surat at-tiin (95): 4)¹

¹ Mubarakah Thoyyibah, *Mushaf al-Qur'an*, (Kudus: Mubarakatan Thoyyibah, 2005), hlm. 597

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ – أَمَا بَعْدُ:

Dengan tulus dan ikhlas, peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT melalui ungkapan kalimat *alhamdulillah*. Karena rahmat dan pertolongannya, proses penelitian dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan secara optimal. Di samping itu, peneliti juga menyampaikan shalawat serta salam baginda Rasul Muhammad SAW, Nabi sekaligus Rasul Allah yang telah banyak memberikan pengabdianya bagi kemaslahatan dan kebahagiaan hidup umat manusia.

Dalam kesempatan ini, peneliti juga ingin menyampaikan rasa terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Waryono, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM, selaku pembimbing , beserta seluruh Dosen dan Karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga
4. Bapak Maryono S. Ag. Selaku pembimbing akademik
5. Ibu Hj. Sumirahatun selaku ketua KBIH Aisyiyah Yogyakarta, beserta seluruh pengurus dan karyawan KBIH Aisyiyah Yogyakarta,
6. Ayah, bunda dan kakak-kakaku tercinta, yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi kepada peneliti,

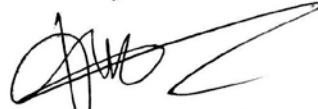
7. Teman-teman dan seluruh pihak yang telah berpartisipasi demi terselesaikannya proses penelitian dan penulisan skripsi ini. Teman-teman MD (Ihsan, sugeng, ginang, dian, maula, bang luky dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu) serta saudari evy yang selalu mendampingi perjuanganku. Teman-teman tomcat (Asep, isonk, maulina, sahal, toni, fadli). Tidak lupa pula teman-teman kost dwima (kastam, adit, pakde dani, arul dll)

Kepada mereka, peneliti hanya bisa memanjatkan doa kepada Allah SWT semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis dan jumlahnya mendapatkan balasan dan imbalan dengan yang jauh lebih baik dari Allah SWT.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran konstruktif dari semua pihak. Karena dengan masukan dan kritik itulah, peneliti dapat memperbaiki diri, demi kemaslahatan di masa-masa yang akan datang. Akhirnya, peneliti menyampaikan pertaubatan kepada Allah, serta permohonan maaf kepada semua pihak, atas segala bentuk kekhilafan dan keteledoran yang telah peneliti perbuat.

Yogyakarta, 04 November 2012

Peneliti,



M. Ghilman Adni

NIM: 08240005

ABSTRAK

M. Ghilman Adni, Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Oktober 2012.

Melihat perkembangan haji setiap tahun mengalami peningkatan jamaah yang akan menunaikan ibadah haji, maka perlu sebuah organisasi yang mampu mengelola serta membimbing jamaah dari tanah air hingga ke tanah suci salah satunya KBIH (kelompok bimbingan ibadah haji). Seiring banyaknya orang yang membutuhkan bimbingan haji di KBIH, maka diantara KBIH saling berkompetisi memberikan tawaran bimbingan yang lebih baik. KBIH Aisyiyah Yogyakarta sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan untuk memenuhi segala kebutuhannya memerlukan perencanaan sumber daya manusia. Dengan perencanaan sumber daya manusia ini organisasi dapat mencapai tujuannya. Sehingga yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta. Penelitian ini penting karena akan mendiskripsikan dan menganalisa perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif-kualitatif. Dalam teknisnya, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan studi dokumen. Setelah data-data terkumpul, dilakukan klasifikasi, editing dan penyajian data sesuai karakter dan jenis masing-masing data. Sebelum data yang terkumpul tersebut dianalisa, terlebih dahulu dilakukan pengecekan keabsahannya melalui metode triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiyah masih perlu ditingkatkan guna memaksimalkan peran aktif sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Peneliti menemukan beberapa faktor pendukung dalam perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta, seperti potensi sumber daya manusia yang sangat memadai, warga muhammadiyah yang mukim di Yogyakarta dan dukungan pemerintah. Adapun hal yang menjadi faktor penghambat yaitu pengurus tidak hanya fokus bekerja di KBIH Aisyiyah Yogyakarta tetapi juga mempunyai pekerjaan di tempat lain.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan skripsi ini mempergunakan Pedoman transliterasi yang bersumber dari Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, No. 158 Tahun 1987, sebagaimana yang terangkum di dalam buku Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai berikut:

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	KH	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Tha	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrol
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

a. Vokal Tunggal

Tanda	Nama	Latin	Nama
—	Fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
—	Dammah	U	U

Contoh

كَتَبَ	Kataba	يَذْهَبُ	Yazhabu
سُنِيَ	Su'ila	ذُكِرَ	Zukira

b. Vokal Rangkap

Tanda	Nama	Latin	Nama
—	Fathah & ya	Ai	A dan i
—	Fathah & wawu	Au	A dan u

Contoh

كَيْفَ	Kaifa	هَوَّلَ	Haula
--------	-------	---------	-------

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda;

Tanda	Huruf Latin
-------	-------------

اَ	a (dengan tanda – di atasnya)
إِ	i (dengan tanda – diatasnya)
أُ	u (dengan tanda – di atasnya)

Contoh

قَالَ	qala	قِيلَ	Qila
رَمَى	rama	يَقُولُ	Yaqulu

4. Ta'mar Butah

- a. Ta'amar butah hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

Contoh; مَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةِ *Madinatul Munawwarah*

- b. Ta'mar butah mati atau mendapat harakat sukun, maka transliterasinya adalah “H”.

Contoh; طَلْحَةُ *talhah*

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta'mar butah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang “al” serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan “ha”,

Contoh : رَوْضَةُ الْجَنَّةِ *raudah al-jannah*

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tyulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut. Contoh; رَبَّنَا *rabbana*, نَعِمَّ *nu'imma*, dll.

6. Kata sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf AL (alif dan lam). Dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan sebagai berikut;

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yakni “al” diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikutinya.

Contoh الرَّجُلُ *Ar-rajulu*, السَّيِّدَةُ *as-sayyidatu*.

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

Contoh; الْقَلَمُ *al-qalamu*, الْجَلالُ *al-jalalu*, dll.

7. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasi dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contoh;

شَيْءٌ	Syai'un	أَمِرْتُ	Umirtu
النَّوْءُ	An-nau'u	تَأْخُذُونَ	Ta'khuzuna

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik isim, fiil maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh; **وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ** *wa innallah lahuwa khair ar-raziqin,*
atau
wa innallah lahuwa khairur raziqin.

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ *fa'aufu al-kaila wa al-mizana*
Atau
Fa'aiful-kaila wal-mizana

9. Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD diantaranya huruf kapital digunakan untuk menulis huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Jika nama diri itu didahului kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh; **وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ** *wama Muhammadun illa Rasul.*

Sedangkan penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku jika dalam tulisan Arabnya memang lengkap, sedangkan jika tulisannya disatukan dengan kata lain, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh; **نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ** *nasrun minallah wa fathun qarib.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	9
F. Telaah Pustaka	9
G. Kerangka Teori	12
H. Metode penelitian.....	22
I. Sistematika Pembahasan.....	28
J. Skema dan Alur Penelitian.....	31
BAB II GAMBARAN UMUM KBIH AISYIYAH	32
A. Gambaran KBIH Aisyiyah.....	32
B. Sejarah singkat KBIH Aisyiyah.....	32
C. Perjalanan dan perkembangan KBIH Aisyiyah	40

BAB III PEMBAHASAN	52
A. Perencanaan Kepegawaian.....	53
1. Rekrutmen.....	55
2. Seleksi.....	59
3. Pengangkatan Karyawan.....	62
4. Disusun Mengenai Perencanaan Karyawan.....	63
B. Perencanaan Program.....	65
1. Koordinasi antara atasan dan bawahan.....	65
2. Training dan Pengembangan Karyawan.....	67
3. Pengaturan Jadwal atau Jam Kerja	69
C. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	75
1. Faktor Pendukung	75
2. Faktor Penghambat	77
BAB V PENUTUP.....	82
D. Kesimpulan	82
E. Saran-Saran	83
 DAFTAR PUSTAKA	 84
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 01	Alur Pemikiran Penelitian	30
Gambar 02	Skema Alur Penelitian dan Proses Penelitian.....	31
Gambar 03	Struktur Tata Kerja KBIH Aisyiyah Yogyakarta	40
Gambar 04	Struktur Organisasi KBIH Aisyiyah Yogyakarta.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 01	Proses Perencanaan Sumberdaya Manusia.....	78
tabel 02	Faktor Pendukung dan Penghambat	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahfahaman penafsirkan judul skripsi “**Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta**”, maka perlu kiranya peneliti menjelaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah proses untuk memutuskan tujuan-tujuan apa yang dikejar selama periode mendatang dan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan tersebut.¹ Perencanaan pada dasarnya merupakan faktor penentu dalam pengambilan keputusan sekarang mengenai hal-hal yang akan dikerjakan di masa datang.² Perencanaan merupakan masalah memilih, yaitu memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada.

Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia, sumber daya manusia merupakan daya pikir dan daya fisik setiap manusia.³ Jadi kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia ini menjadi unsur pertama dalam setiap aktivitas yang dilakukan

¹ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hlm.130.

² Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 41.

³ . Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 244.

organisasi, tanpa peran aktif sumber daya manusia sebuah peralatan canggih tidak akan berarti apa-apa.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah serta kualifikasi orang yang tepat dalam pekerjaan serta tepat pada waktu yang tepat.⁴ Kesuksesan sebuah organisasi tergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang tepat dalam pekerjaannya dan waktu yang tepat. Tujuan organisasi akan tercapai apabila mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya.

Yang menjadi fokus dalam perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat, kesemuanya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.⁵

2. KBIH Aisyiyah

KBIH Aisyiyah adalah kelompok bimbingan ibadah haji dan umrah yang berdiri dibawah naungan yayasan Aisyiyah Yogyakarta. KBIH ini siap melayani bagi kaum muslimin yang akan melaksanakan ibadah haji dan umrah. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI

⁴ Siti Fajar, Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:YKPN, 2010), hlm. 44.

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2001), hlm.41.

No. 351/1995 telah diberikan peluang kepada organisasi-organisasi keagamaan untuk berperan serta dalam hal program bimbingan dan pembinaan ibadah.⁶ Melalui lembaga yang dinamakan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH), diberikan wewenang untuk membimbing dan membina pengetahuan para jamaah.

Program yang diberikan kepada KBIH merupakan pelengkap dari program bimbingan manasik yang selama ini sudah diselenggarakan oleh pihak pemerintah. KBIH Aisyiyah merupakan pelopor pertama di Yogyakarta dan yang kedua se-Indonesia setelah Aisyiyah Jakarta.⁷ Program KBIH Aisyiyah merupakan bagian dari program kerja organisasi Pimpinan wilayah Aisyiyah Yogyakarta.⁸ Program bimbingan haji bertujuan untuk membantu para jamaah haji yang menunaikan ritual ibadah rukun islam kelima.

B. Latar Belakang

Ibadah haji adalah rukun Islam kelima.⁹ Haji merupakan ibadah yang diwajibkan sekali seumur hidup bagi umat Muslim. Haji pada hakekatnya merupakan ritual ibadah yang diwajibkan oleh Allah kepada seluruh umat Islam yang telah *istita'ah* (mampu). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ali-Imran ayat : 97 yang berbunyi:

⁶ Istimawan Dipohusodo, *Pergi Haji Sesuai Sunah Rasul*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), hlm. 29.

⁷ http://bimbinganibadahhaji.blogspot.com/2008_12_01_archive.html diakses tgl 31 juli 2012 pukul 09.57 WIB

⁸ *Ibid*, hlm. 30

⁹ Imam Syaukani, *Manajemen Pelayanan Haji Indonesia*, (Puslitbang Kehidupan Keagamaan, 2009), hlm. 1.

﴿٧٧﴾ **وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا**

“Mengerjakan haji adalah kewajiban manusia terhadap Allah, yaitu (bagi) orang yang mampu mengadakan perjalanan ke Baitullah”. (Q.S. Ali-Imran : 97).

Pengertian mampu adalah mampu secara fisik, yaitu sehat dan kuat.¹⁰

Sebagaimana kita ketahui ibadah haji merupakan ibadah fisik sehingga diperlukan fisik yang kuat bagi yang akan melaksanakannya. Selain jasmani dan rohani, jamaah haji harus mampu secara ekonomi, artinya mampu membayar biaya perjalanan haji. Hal lainnya adalah masalah keamanan. Aman disini adalah dalam rangka menunaikan ibadah haji ini terjamin keamanannya. Jadi seorang yang wajib berhaji adalah orang yang mampu secara fisik, rohani, ekonomi dan keamanan.¹¹ Selain sebagai ritual keagamaan dalam rangka melaksanakan rukun Islam yang kelima, haji juga memiliki makna spiritual. Proses penyelenggaraan haji dan umrah yang dilaksanakan oleh biro urusan pemerintah yaitu melalui Kementrian agama atau biro urusan haji negeri atau swasta harus melibatkan prinsip-prinsip manajemen dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan haji dan umrah tersebut.

Jumlah umat Islam yang hendak menunaikan ibadah haji ke Tanah Suci dari tahun ke tahun semakin bertambah. Setiap tahun tidak kurang 250 ribu jamaah haji Indonesia berangkat ke Tanah Suci. Berdasarkan pre-eliminary study menunjukkan bahwa dengan wilayah Yogyakarta menunaikan ibadah haji, jamaah haji harus menunggu daftar tunggu kurang lebih selama 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya minat masyarakat Indonesia untuk

¹⁰ Miftah Fssaridl, *Antar Aku ke Tanah Suci*,(Jakarta: Gema Insani, 2008), hlm.42.

¹¹ *Ibid*, hlm. 43.

menunaikan rukun kelima tersebut. Sebagian besar jamaah haji memilih bergabung dengan Kelompok Bimbingan Ibadah Haji (KBIH) karena alasan tertentu.¹²

Melihat perkembangan haji tahun demi tahun mengalami kenaikan jamaah yang akan menunaikan haji, maka perlu kiranya ada sebuah organisasi yang mampu mengelola serta membimbing salah satunya adalah KBIH. Dengan kondisi tersebut maka perlu dukungan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Karena bagaimanapun canggihnya sebuah teknologi jika tidak ada dukungan sumber daya manusia yang berkompeten tidak akan berarti apa-apa. Ini menandakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi, yang menentukan maju atau mundurnya organisasi. Seperti halnya KBIH, khususnya KBIH Aisyiyah dalam mengelola jamaah haji perlu sumber daya manusia yang handal.

Keberadaan KBIH sebagai mitra pemerintah dalam membimbing haji. Berdasarkan UU Nomor 17/1999 yaitu pelaksanaan penyelenggaraan ibadah haji adalah tugas nasional yang merupakan tanggung jawab pemerintah dalam hal ini Departemen agama dan berkoordinasi dengan instansi terkait serta berkewajiban memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan yang sebaik-baiknya agar pelaksanaan ibadah haji dapat berjalan dengan aman, tertib, lancar, nyaman sesuai dengan ketentuan agama sehingga jamaah dapat melaksanakan ibadah haji secara mandiri dan mabrur.¹³

¹² Pre-eliminatory/study pendahuluan wawancara dengan Ibu Hj. Sumirahatun, selaku ketua KBIH Aisyiyah, 15 April 2012

¹³ Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji, Departemen Agama RI, *Kiat-kiat Melestarikan Haji Mabrur*, (Jakarta : 2003), hlm. 5.

Pentingnya pembinaan jamaah haji tersebut karena minimnya pengetahuan jamaah haji, karena sebagian mereka adalah orang awam dan pembinaan ini mewujudkan kemandirian jamaah dalam menunaikan ibadah haji. Agar nantinya jamaah haji di tanah suci bisa menunaikan ritual ibadah haji dengan benar dan menjadi haji yang mabrur.

Mengingat fungsi utama KBIH adalah untuk membina dan membimbing jamaah haji semenjak berada di Tanah air hingga kembali lagi ke Tanah Air. Potensi KBIH begitu besar dan sangat strategis sebagai lembaga yang bergerak di bidang jasa. Seperti halnya KBIH Aisyiyah dalam upaya meningkatkan pelayanan dalam membantu jama'ah haji menjadi mabrur. Oleh karena itu perlu adanya perencanaan sumber daya manusia pada KBIH, harapan dengan adanya perencanaan ini KBIH dapat memaksimalkan pelayanan.

KBIH Aisyiyah Yogyakarta adalah kelompok bimbingan haji dan umrah merupakan biro jasa pelayanan haji dan umrah swasta yang pertama kali di Yogyakarta. Di KBIH Aisyiyah Yogyakarta dalam rangka memenuhi tuntutan dan kewajiban kepada jamaah, maka perlu sumber daya manusia yang kompeten agar dapat memenuhi kebutuhan Jamaah haji.

Jumlah jamaah haji setiap tahunnya bertambah, untuk jamaah haji yang mengikuti bimbingan pada KBIH Aisyiyah sekitar 500 orang.¹⁴ Tentu untuk bisa mengelola jamaah haji dari tanah air sampai Makkah dan kembali lagi, maka perlu sumber daya manusia yang kompeten. Ibadah haji pelaksanaanya sekali dalam setahun oleh karena itu KBIH selaku organisasi yang

¹⁴ Pre-eliminatory/study pendahuluan wawancara dengan Ibu Hj. Sumirahatun, selaku ketua KBIH Aisyiyah, 30 april 2012.

membimbing dan membina jamaah haji memerlukan sumber daya manusia pendukung. Sumber daya manusia di sini adalah karyawan KBIH yang kompeten dibidangnya.

Dalam perjalanan mengelola organisasi KBIH yang *notabene* sangat kompleks dan merupakan sebuah organisasi besar, ternyata dalam pekerjaan harian hanya memiliki seorang staff karyawan dari luar organisasi Aisyiyah dan Muhammadiyah. Sedangkan untuk koordinator, kepala bagian, pembimbing jamaah haji, diambil dari pengurus Aisyiyah dan Muhammadiyah. Di sinilah letak menariknya penelitian yang peneliti lakukan, karena pertanyaan mendasar yang timbul kemudian adalah bagaimana bisa seorang staff melakukan beberapa pekerjaan dan tugas-tugas dari atasan, belum lagi tugas-tugas yang bersifat insidental, yang terjadi saat-saat musim haji.

Pada kerangka ini peneliti tertarik sekali meneliti dan menemukan jawaban dari cara KBIH Aisyiyah mengorganisir perencanaan sumber daya manusia. Karena walau bagaimanapun pengelolaan KBIH akan berjalan maksimal apabila didorong sumber daya manusia yang berperan aktif dalam organisasi. Karyawan KBIH adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam kelancaran pengelolaan KBIH. Di mana KBIH Muhammadiyah dapat mengatur sumber daya yang ada, mampu menyajikan pelayanan kepada jamaah haji, serta mampu memenuhi sarana dan prasarana serta perlengkapan yang diperlukan jamaah demi kelancaran ritual jamaah haji yang mabrur. Menyadari begitu pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam KBIH maka perlu kajian khusus tentang perencanaan sumber daya manusia.

Untuk itu penting bagi KBIH Aisyiyah untuk memperhatikan tentang perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi yang menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah serta kualifikasi orang yang tepat dalam pekerjaan serta waktu yang tepat.¹⁵ Faktor penentu maju atau mundurnya organisasi tergantung pada perencanaan sumber daya manusia, baik itu untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Ini bukti bahwa perencanaan sumber daya ini sangat penting bagi kelangsungan organisasi dimasa yang akan datang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Sebagai sebuah kajian ilmiah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta .
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat pada proses perencanaan Sumber Daya Manusia KBIH Aisyiyah

¹⁵ Siti Fajar, Tri Heru, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:YKPN, 2010), hlm. 44.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat ataupun kegunaan dari penelitian ini bagi peneliti khususnya dan bagi pihak yang lain pada umumnya yaitu:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan keilmuan manajemen dakwah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal perencanaan sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman lembaga-lembaga yang lainnya yang ingin meningkatkan perencanaan sumber daya manusia, bagi KBIH secara umum khususnya KBIH Aisyiyah Yogyakarta, penelitian ini diharapkan sebagai masukan konstruktif dan obyektif dalam perencanaan sumber daya manusia

F. Telaah Pustaka

Peneliti menelaah dari berbagai *literatur* yang ada seperti buku, skripsi, karya ilmiah yang ada, sehingga akan memperjelas bahwa permasalahan tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut. Sedangkan Skripsi-skripsi yang berkaitan dengan pembahasan sumber daya manusia diantaranya adalah:

Skripsi Asmahwati dari Fakultas Dakwah, Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2008 dengan judul *Penerapan Fungsi Perencanaan Pada KBIH Bina Umat dalam Upaya peningkatan Kualitas Bimbingan Ibadah Haji*.

Pembahasan dalam skripsi tersebut tentang bagaimana proses perencanaan bimbingan haji pada KBIH Bina Umat bukan kepada sumber daya manusianya, jadi dapat disimpulkan bahwa skripsi ini dalam penelitiannya tidak secara khusus mengkaitkan perencanaan dalam hal sumber daya manusia.¹⁶

Skripsi Rini Winarni dari Fakultas Dakwah, Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2008 dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul maal Wat Tamwil (BMT) Harapan Insani Grabag magelang Jawa Tengah*. Dalam penelitian ini membahas sumber daya manusia secara umum tetapi tidak secara spesifik membahas perencanaan sumber daya manusia. Hasil dari penelitian tentang manajemen sumber daya manusia manusia di BMT Harapan Insani, secara umum tentang pengelolaan sumber daya manusia berlangsung secara efektif. Hal ini di buktikan dengan semangat dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dihasilkan sangat memuaskan.¹⁷

Skripsi Nugroho dari Fakultas Dakwah, Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dilakukan pada tahun 2008 yang berjudul *Sumber Daya Manusia dalam kegiatan Dakwah Masjid Jogokaryan Yogyakarta*. Dalam penelitian ini tentang sumber daya manusia secara umum tetapi tidak ada kaitnnya dengan perencanaan sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian ini bahwa sumber daya manusia dalam

¹⁶ Asmahwati, Penerapan Fungsi Perencanaan Pada KBIH Bina Umat dalam Upaya Peningkatan kualitas Bimbingan Haji, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: fakultas Dakwah UIN,2008), hlm.72.

¹⁷ Rini Winarni, Sumber daya Manusia di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Harapan Insani Grabag Magelang, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2008), hlm 97.

kegiatan dakwah masjid Jogokaryan Yogyakarta, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan masjid Jogokaryan berlangsung dengan lancar, baik dan efektif, Hal ini dibuktikan dengan semangat dan kegigihan para pengurus, panitia atau dai yang melaksanakan kegiatan dakwah dengan penuh keikhlasan dan mencapai keberhasilan yang gemilang dalam mengatur kegiatan dakwah tersebut.¹⁸

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya belum ada secara khusus membahas mengenai perencanaan sumber daya manusia. Oleh karena itu Peneliti tertarik dengan KBIH karena dalam organisasi ini mampu membimbing dan membina jamaah haji yang ingin menunaikan haji yang jumlahnya ratusan. Seperti halnya KBIH Aisyiyah merupakan salah satu kelompok bimbingan haji yang tiap tahunnya berhasil mengantarkan ratusan jamaah haji ke tanah suci hingga kembali ke tanah air.

Dan momentum haji sekali dalam setahun dengan jumlah jamaah haji yang semakin bertambah tidak mungkin bisa dilayani dengan keterbatasan karyawan yang tersedia, maka perlu karyawan yang sifatnya temporer yang hanya bekerja selama ada musim haji, oleh karena itu perlu adanya perencanaan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan tulisan diatas belum ada penelitian yang secara khusus membahas tentang perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyah Yogyakarta.

¹⁸ Nugroho, Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Masjid Jogokryan, *skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN, 2008), hlm.94.

G. Kerangka Teoritik

1. Pengertian tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew F Sikula, Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan akan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.¹⁹

Menurut Thomas H. Stone, Perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.²⁰ Sedangkan menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam bukunya *Personnel and Industrial Relation*, Perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya.²¹

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku *Manajemen Sumber daya manusia* menefinisikan perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin

¹⁹ Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 249

²⁰ *Ibid.* hlm. 249.

²¹ *Ibid.*, hlm. 250.

bahwa bagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.²² Sedangkan pengertian perencanaan sumber daya manusia menurut Henry Simamora yaitu menghimpun dan menggunakan informasi untuk menunjang keputusan investasi sumber daya dalam berbagai aktivitas sumber daya manusia.²³

Jadi ini yang dimaksud perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian merujuk pada pengertian Sondang P. Siagian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.²⁴ proses atau langkah-langkah penentuan kebutuhan sumber daya manusia yang tersedia bagi kelangsungan organisasi agar dapat menentukan keputusan-keputusan dimasa yang akan datang, untuk mencapai tujuannya.

2. Aspek-aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang efektif dilakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam kondisi berubah, serta mengembangkan aktivitas yang memuaskan terhadap kebutuhan ini.

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 41.

²³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN), hlm. 50.

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 41.

Perencanaan sumber daya manusia yang efektif menurut Henry Simamora mencakup:²⁵

1). Perencanaan Kepegawaian

Perencanaan kepegawaian komponen kunci dari perencanaan sumber daya manusia adalah penentuan tipe sumber daya manusia yang akan dibutuhkan organisasi dalam jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Perencanaan kepegawaian (*employment planning*) merupakan identifikasi atau penentuan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi di masa depan.

2). Perencanaan Program

Perencanaan program (*program planning*) mengikuti penyusunan rencana kepegawaian. Perencanaan program menyangkut pemilihan alat sumber daya manusia yang paling efektif yang terpusat pada kelebihan maupun kebutuhan maupun kekurangan sumber daya manusia. Perencanaan program meliputi pengkoordinasian beragam untuk memenuhi rencana kepegawaian dalam bidang personalia yang berbeda. Rencana program akan membantu manajer dalam mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perubahan relatif terhadap perolehan, penyebaran, dan pendayagunaan orang-orang.

Perencanaan program mencakup sistem, berbagai macam karyawan dan aktivitas hubungan karyawan, tindakan, dan rencana

²⁵*Ibid*, hlm. 50.

yang harus cocok satu sama lainnya. Manajemen haruslah memberikan intensif produktivitas terhadap individu yang mendapat penilaian kinerja yang positif. Kerangka acuan perencanaan yang komprehensif memastikan kesesuaian keputusan sumber daya manusia dalam penyusunan karyawan, pengembangan, pengelolaan karir, kompensasi, perundingan kolektif, dan peningkatan organisasional.

Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah perencanaan sumber daya manusia yang efektif mencakup:²⁶

- a) Perencanaan kepegawaian yaitu identifikasi atau penentuan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi pada masa yang akan datang.
- b) Perencanaan program mengikut pengembangan dari rencana kepegawaian. Ini menyangkut pemilihan alat sumber daya manusia yang paling efektif yang terpusat pada kelebihan maupun kekurangan sumber daya manusia.
- c) Perencanaan program mencakup pengkoordinasian program-program guna memenuhi rencana kepegawaian.
- d) Analisis sumber daya manusia menyertai penyusunan strategi organisasional.

²⁶ Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.136.

- e) Menghasilkan program alternatif berdasarkan model sumber daya manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- f) Memutuskan untuk melaksanakan seperangkat program yang terintegrasi berdasarkan pencapaian tujuan sumber daya manusia seefektif mungkin.

Menurut Rober L. Mathis dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang efektif meliputi:²⁷

- a) Tujuan dan strategi organisasi. Strategi bisnis yang spesifik didasarkan pada kekuatan dimiliki oleh organisasi tersebut yaitu kompetensi inti. Kompetensi inilah yang memberikan keunggulan sebuah organisasi menghadapi persaingan. Kompetensi inti adalah kemampuan yang unik sebuah organisasi yang menciptakan nilai tinggi dan membedakan organisasi tersebut dari persaingan
- b) Penganalisan lingkungan eksternal untuk menghadapi perubahan yang mempengaruhi penawaran tenaga kerja. Analisis lingkungan merupakan proses penelitian terhadap lingkungan organisasi untuk menentukan kesempatan dan ancaman.
- c) Analisis persediaan internal kemampuan sumber daya manusia.
Untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan yang ada di dalam

²⁷ Robert L. Mathis, John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 54.

suatu perusahaan adalah mengaudit pekerjaan yang sedang dilakukan organisasi pada saat ini. Penilaian internal ini menolong kedudukan suatu organisasi dalam mengembangkan atau memantapkan keunggulan kompetitif.

- d) Peramalan. Informasi yang dikumpulkan melalui penganalisisan penilaian terhadap lingkungan luar mengenai kekuatan dan kelemahan yang terdapat pada perusahaan telah digunakan untuk meramalakan permintaan dan kebutuhan sumber daya manusia sehubungan dengan tujuan dan strategi organisasi. Peramalan menggunakan informasi masa lalu dan saat ini untuk mengidentifikasi kondisi masa depan yang diharapkan.
- e) Organisasi membutuhkan orang. Bahwa sumber daya manusia memberikan kontribusi yang berkesinambungan pada keunggulan kompetitif suatu organisasi sudah tumbuh.
- f) Penyelidikan terhadap orang yang tersedia. Analisis yang komprehensif dari semua pekerjaan saat ini memberikan dasar untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan pada masa yang akan datang.
- g) Strategi dan rencana sumber daya manusia. Strategi sumber daya manusia dipengaruhi oleh budaya organisasi dan tahap siklus hidup daripada industri dan organisasi. Rencana sumber daya manusia melibatkan analisis dan identifikasi kebutuhan masa depan dan tersedianya sumber daya manusia bagi organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek perencanaan sumber daya manusia menurut Henry Simamora yaitu perencanaan kepegawaian dan perencanaan program. Perencanaan kepegawaian ini merupakan kunci dari perencanaan sumber daya manusia, untuk menentukan tipe sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Sedangkan Perencanaan program menyangkut pemilihan alat sumber daya manusia yang paling efektif yang terpusat pada kelebihan maupun kebutuhan maupun kekurangan sumber daya manusia. Perencanaan program mencakup sistem, berbagai macam karyawan, tindakan dan rencana yang harus cocok satu sama lain.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia, sebagai berikut:²⁸

a. Faktor Internal

Yang dimaksud dengan faktor internal adalah berbagai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi, dan juga segala kendala permasalahan yang ada dalam organisasi. Adapun faktor internal menurut SP. Siagian itu meliputi:²⁹ rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan

²⁸ Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.124-126.

²⁹*Ibid*, hlm.126.

organisasi serta tugas pegawai. Rencana strategik telah mencerminkan prioritas-prioritas yang ingin dilakukan organisasi. Berdasarkan prioritas-prioritas tersebut maka organisasi dapat menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan.

b. Faktor eksternal

Yang dimaksud dengan faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, yang bisa berpegaruh langsung maupun tidak langsung dalam pemcapaian tujuan organisasi.³⁰ Faktor eksternal ini berkaitan dengan perkembangan dan perubahan di luar organisasi yang dapat mempengaruhi keberadaan organisasi. Yang dimaksud dengan faktor eksternal adalah berbagai hal atau sesuatu yang berkaitan dengan situasi perkembangan, perubahan, maupun pertumbuhan diluar organisasi.

Adapun faktor eksternal menurut Kinggundu adalah:³¹ teknologi, Sosial dan budaya, politik dan ekonomi. Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh SP. Siagian adalah:³² situasi ekonomi, Sosial budaya, Politik, Peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing. Dari dua pendapat tersebut tampak ada kemiripan seperti ekonomi, politik, sosial, budaya dan teknologi. Jika dibandingkan diantara keduanya maka pendapat Siagian lebih rinci terhadap gejala yaitu tentang pesaing. Pesaing inilah yang sangat mempengaruhi

³¹ *Ibid*, hlm. 126.

³² *Ibid*, hlm. 126-127.

kelangsungan sebuah organisasi. Jika pesaing kuat maka peluang yang dapat dicapai rendah dalam berkompetisi, akan tetapi jika pesaing rendah maka peluang terbuka lebar.

4. Peran penting perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan merupakan aspek paling utama yang harus dilakukan dalam organisasi. Dengan adanya perencanaan ini akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan adanya perencanaan yang terperinci dan matang maka dapat diperidiksi adanya peluang-peluang yang mungkin dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam mencapai kesuksesan

Hal-hal penting perencanaan sumber daya manusia:³³

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

³³ Veithzhal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 32.

Tujuan dari adanya Perencanaan, sebagai berikut:³⁴

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang mengisi semua jabatan perusahaan.
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan.
- 3) Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktifitas kerja meningkat.
- 5) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menentukan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian kerja.

Tujuan dari perencanaan ini agar KBIH ini dapat menentukan kualitas dan kuantitas karyawan dalam mengisi semua jabatan. Sehingga ada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada secara maksimal. Dalam pelaksanaan dan pembagian tugas terinci saling terkait sehingga meningkatkan produktifitas kerja.

³⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2007), hlm. 250.

H. Metode Penelitian

Untuk dapat menghasilkan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan ilmiah, dalam melacak data, menjelaskan dan menyimpulkan objek kajian dalam penelitian ini, penyusun menempuh metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatannya, digolongkan sebagai penelitian kualitatif. Metode kualitatif merupakan penelitian yang memiliki sasaran penelitian yang terbatas tetapi dengan keterbatasan itu dapat mengenai sasaran penelitian.³⁵

Penelitian ini ditinjau dari pemaparannya termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang ditunjukkan untuk mengumpulkan fakta dan menguraikan secara keseluruhan serta teliti dengan persoalan yang akan dipecahkan.³⁶ Penelitian ini diharapkan akan memberikan gambaran umum lengkap mengenai perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta.

2. Subyek dan Objek penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang dijadikan informan dalam penelitian ini pada KBIH Aisyiyah Yogyakarta meliputi Pimpinan, Karyawan dan Jamaah Haji sebagai konsumen.

³⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: format kuantitatif dan kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University, 2001), hlm. 29.

³⁶ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1991), hlm. 48.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah titik fokus perhatian dari penelitian. Objek penelitian yang dimaksud peneliti adalah perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta.

3. Metode pengumpulan data

Karena jenis penelitian pada skripsi ini berbentuk lapangan oleh karena itu untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informasi terlihat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.³⁷ Ada tiga macam pendekatan dalam wawancara:³⁸ (a) dalam bentuk percakapan informal, yang mengandung unsur spontanitas, santai tanpa pola atau arah yang ditentukan sebelumnya, (b) menggunakan lembaran berisi garis besar pokok-pokok, topik atau masalah yang dijadikan pegangan dalam pembicaraan, (c) menggunakan daftar pertanyaan terperinci, namun bersifat terbuka yang telah dipersiapkan lebih dahulu dan akan diajukan menurut urutan dan rumusan masalah.

³⁷ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 108.

³⁸ Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian untuk Public Relation*, (Bandung: Siombiosa Rekatama Media, 2010), hlm. 185.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara menggunakan daftar terperinci, namun bersifat terbuka yang telah dipersiapkan lebih dahulu dan akan diajukan menurut urutan dan rumusan masalah.

Dengan wawancara ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan pada narasumber guna mendapatkan informasi tentang perencanaan sumber daya manusia yang meliputi pimpinan, karyawan dan Jamaah haji.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Faktor terpenting dalam teknik observasi adalah *observer* (pengamat) dan orang yang diamati yang kemudian juga berfungsi sebagai pemberi informasi, yaitu informan.³⁹ Observasi melibatkan tiga objek sekaligus, yaitu:⁴⁰ a) lokasi tempat penelitian berlangsung, b) para pelaku dengan peran-peran tertentu dan c) aktivitas para pelaku yang dijadikan sebagai objek penelitian.

Metode observasi digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Melakukan observasi berarti menggambarkan dengan kata-kata secara cermat terhadap hal yang diamati dan mencatatnya kemudian mengolahnya.

Metode ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data tentang gambaran mengenai KBIH Aisyiyah Yogyakarta, selain itu juga untuk

³⁹ Nyoman Ratna, *Metodologi penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 217.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 220.

mengamati proses perencanaan sumber daya manusia yang ada di KBIH Aisyiyah Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Metode ini merupakan satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial.⁴¹ Dokumentasi memperoleh data dari benda-benda tertulis seperti buku-buku, notulensi, peraturan-peraturan catatan harian dan sebagainya.

Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data-data yang tertulis dan digunakan untuk melengkapi dan mengecek data-data yang diperoleh dari interview dan observasi.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁴² Instrumen analisis data pada penelitian ini adalah analisa data deskriptif kualitatif. Dalam analisis data deskriptif kualitatif menyajikan data dalam bentuk tulisan dan menerangkan sesuai dengan penemuan data dari hasil penelitian.

⁴¹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm.121.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008)hlm.334.

Menurut Siddel mengatakan bahwa analisis data prosesnya berjalan sebagai berikut:⁴³

- a) Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri
- b) Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasi, menyintesis, membuat ikhtisar, dan membuat indeks
- c) Berpikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola, dan hubungan-hubungan
- d) Membuat temuan-temuan umum

5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Triangulasi adalah usaha memahami data melalui berbagai sumber, subjek peneliti, cara (teori, metode, teknik), dan waktu.⁴⁴ Menurut Denzin dalam bukunya Nyoman Kutha R menyebutkan tiga jenis triangulasi yaitu:⁴⁵

- a) Triangulasi data dalam triangulasi data misalnya data pertama tidak harus dianggap sebagai sudah bersifat valid, tetapi harus diragukan kebenarannya, sehingga perlu diuji melalui data lain dengan sumber yang berbeda demikian seterusnya, sehingga data yang diperoleh benar-benar objektif.
- b) Peneliti, triangulasi peneliti berfungsi untuk menguji apakah seorang peneliti sudah bersikap objektif.

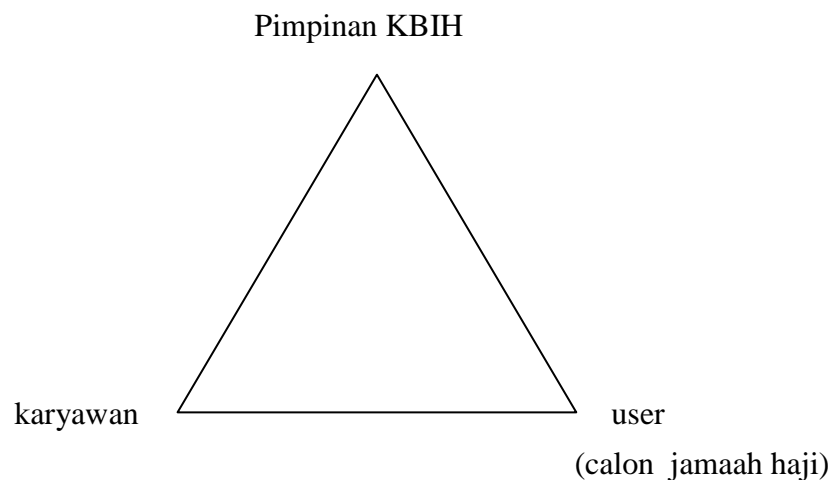
⁴³ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 145.

⁴⁴ Nyoman Kutha Ratna, *Metodologi Penelitian Kajian Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 241.

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 241.

- c) Triangulasi teori, metode dan teknik, dilakukan dengan memanfaatkan berbagai teori, metode, dan teknik untuk menganalisis masalah yang sama.

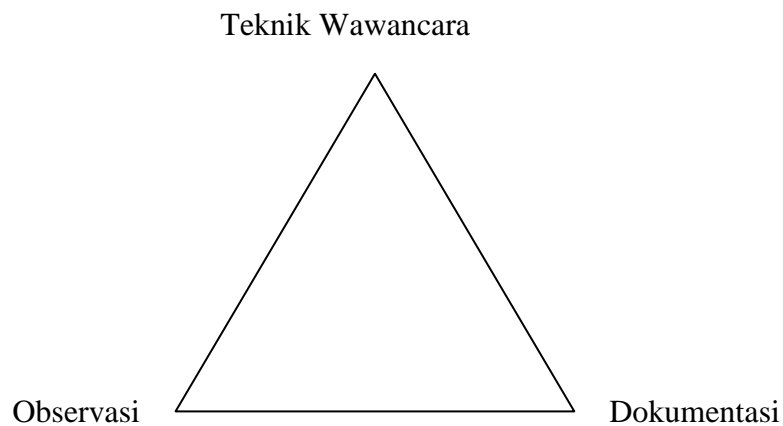
Setelah data terkumpul, maka dilakukan pengujian terhadap keabsahan data atau validitas data. Peneliti melakukan pengecekan dengan triangulasi antar sumber data dan antar teknik pengumpulan data dengan menggunakan triangulasi metode seperti contoh informasi yang berasal dari hasil wawancara diuji dengan hasil observasi dan seterusnya.⁴⁶ Dengan tujuan memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.



Gambar 1. Uji Triangulasi Sumber Data⁴⁷

⁴⁶ Hamid, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: UMM Press, 2008), hlm. 68.

⁴⁷ [http:// Jurnal_ekosanjayatamba.wordpress.com/2010/03/08/metode-penelitian-triangulasi](http://Jurnal_ekosanjayatamba.wordpress.com/2010/03/08/metode-penelitian-triangulasi) akses pada tanggal 23 juli 2012 pukul 05.20 WIB



Gambar 2. Uji Triangulasi Metode Pengumpulan Data⁴⁸

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi dibagi menjadi empat bab terdiri dari beberapa sub bahasan, yaitu:

Bab pertama adalah merupakan bab pendahuluan yang akan dijadikan acuan dijadikan acuan langkah dalam penyusunan skripsi ini, yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teoritik, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan

Bab kedua menguraikan hasil penelitian yang berisi gambaran umum tentang KBIH Aisyiyah Yogyakarta, masalah yang dikemukakan dalam bab ini meliputi sejarah berdiri dan berkembangnya, tujuan dan fungsi KBIH, struktur organisasi, personalia, anggaran, kegiatan pokok

⁴⁸ <http://www.library.upnvj.ac.id/pdf/2tesis/0810921036/bab3>. akses pada tanggal 23 juli 2012 pukul 05.23 WIB

Bab Ketiga membahas analisa tentang perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah, meliputi perekrutan, pembagian kerja . Upaya KBIH Aisyiyah dalam proses perencanaan sumber daya manusia.

Bab keempat merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan yang diperoleh berdasarkan konsep-konsep teoritis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan juga berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan. Selain itu juga termasuk saran-saran dan kata penutup.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Ardianto Elvinaro, *Metodologi Penelitian untuk Public Relation*, Bandung: Siombioasa Rekatama, 2010.
- Asmahwati, “Penerapan Fungsi Perencanaan Pada KBIH Bina Umat dalam Upaya Peningkatan Kualitas Bimbingan Haji”, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2008.
- Burhan Bungin, *Penelitian kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Hamid, *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: UMM Press, 2008.
- Henry Simora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2003.
- Imam Syaukani, *Manajemen Pelayanan Haji Indonesia*, Puslitbang Kehidupan Keagamaan, 2009.
- Istimawan Dipohusodo, *Pergi Haji Sesuai Sunah Rasul*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.
- Jutju Suwanto Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alfabeta, 2008.
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1991.
- L. Mathis Robert, H. Jakson John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Miftah Faridl, *Antarkan Aku ke Tanah Suci*, Jakarta: Gema Insani, 2008.
- Nugroho, “Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Masjid Jogokaryan”, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2008.
- Nyoman Ratna, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Rini Winarni, “Sumber Daya Manusia di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Harapan Insani”, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2008.

Rivai Veithzal dan Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rajagrafindo, 2001.

Siti Fajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN, 2010.

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

Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan: Pendekatan kualitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.

T. Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta: BPFE, 2008.

Interview guide

Gambaran Umum tentang KBIH Aisyiyah Yogyakarta:

1. Sejarah
2. Visi, misi dan tujuan
3. Jumlah karyawan

Adapun pertanyaan lainnya sebagai berikut:

1. Aspek Perencanaan kepegawaian
 - a) Posisi apa saja yang dibutuhkan di KBIH Aisyiyah Yogyakarta? Apakah jumlah karyawan sudah memenuhi?
 - b) Bagaimana proses rekrutmen? Meliputi bagaimana kriteria dan cara mengiklankan?
 - c) Bagaimana proses seleksi karyawan?
 - d) Bagaimana sistem pengangkatan karyawan?
 - e) Kapan disusun perencanaan?
2. Perencanaan Program
 - a) Bagaimana koordinasi antara atasan dan bawahan atau yang mempunyai wewenang dalam pelaksanaan program?
 - b) Bagaimana training dan pengembangan karyawan?
 - c) Bagaimana pengaturan jadwal atau jam kerja karyawan?

d) Bagaimana penentuan kompensasi karyawan?

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dan sara-saran yang bersangkutan seputar “Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta”. Untuk itu peneliti akan menjelaskn kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut”

A. Kesimpulan

Setelah peneliti menyusun dan menganalisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara umum perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta berjalan dengan baik. Dibuktikan dengan pemanfaat sumber daya manusia yang tersedia di lembaga secara maksimal. Mulai dari perencanaan kepegawaian, di mana KBIH menentukan tipe sumber daya manusia yang tepat dalam waktu yang tepat untuk menduduki jabatan yang kosong, dengan begitu tidak ada kekurangan dalam masalah sumber daya manusia. Tentunya sumber daya manusia yang kompeten sesuai dengan bidangnya. Sedangkan mengenai perencanaan program ini mengidentifikasi apakah ada kelebihan atau kekurangan sumber daya manusia. Pada KBIH Aisyiyah Yogyakarta ini mengenai perencanaan program ini berjalan dengan sebagaimana semestinya sehingga sumber daya tidak kelebihan dan kekurangan artinya semua jabatan terisi oleh sumber daya yang kompeten dalam bidangnya.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti juga menemukan beberapa faktor pendukung dan penghambat perencanaan sumber daya manusia di

KBIH Aisyiyah. Di antara faktor pendukung tersebut adalah potensi sumber daya manusia, besarnya orang Muhammadiyah yang mukim di Yogyakarta serta adanya dukungan dari pemerintah. Sedangkan faktor penghambat utama dalam perencanaan sumber daya manusia adalah pengurus KBIH tidak hanya fokus bekerja di KBIH Yogyakarta tetapi juga memiliki pekerjaan di tempat lain.

B. Saran-saran

Agar Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta dapat mencapai tujuan secara optimal dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka peneliti menyumbangkan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia seharusnya lebih ditingkatkan lagi, guna untuk mengantisipasi terhadap kemungkinan dan diharapkan dapat mencapai tujuan.
2. Peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian yang terkait dengan pembahasan skripsi ini dengan subjek dan sudut pandang berbeda. Sehingga dapat memperkanya khasanah intelektual mengenai manajemen dalam hal perencanaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

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

Ardianyو Elvinaro, *Metodologi Penelitian untuk Public Relation*, Bandung: Siombioasa Rakatama, 2010

Asmahwati, “Penerapan Fungsi Perencanaan Pada KBIH Bina Umat dalam Upaya Peningkatan Kualitas Bimbingan Haji”, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Uin Sunan Kalijaga, 2008

Bungin Burhan, *Penelitian kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2008.

Dipohusodo Istimawan, *Pergi Haji Sesuai Sunah Rasul*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.

Fajar Siti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN, 2010.

Faridl Miftah, *Antarkan Aku ke Tanah Suci*, Jakarta: Gema Insani, 2008

Hamid, *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: UMM Press, 2008.

Henry Simora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2003

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

Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1991

Nyoman Kutha Ratna, *Metode Penelitian Kajian Ilmu Sosial Humaniora pada umumnya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Rivai Veithzal dan Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rajagrafindo, 2001.

Rober L. Mathis, H. Jakson John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001

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

Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. 2003

Siti Fajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN, 2010

T. Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta: BPF, 2008.

Yuniarsih Jutju Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alfabeta, 2008.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 01 : Panduan wawancara

Lampiran 02 : Surat izin penelitian dari Gubernur DIY

Lampiran 03 : Bukti telah melakukan penelitian di KBIH Aisyiyah Yogyakarta

Lampiran 04 : Dokumentasi KBIH Aisyiyah Yogyakarta



BIMBINGAN IBADAH HAJI 'AISYIYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Jl. Sidomukti No. 8 Rotowijayan Yogyakarta Telp./Faks. (0274) 389931 / Hp. 0811 250 003

SURAT KETERANGAN NOMOR : 01 / SKt / PWA A - J / X / 2012

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan ini, kami yang bertanda tangan di bawah, menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : M. Ghilman Adni
NIM : 08240005
Fakultas : Dakwah
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan penelitian skripsi di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji 'Aisyiyah Daerah Istimewa Yogyakarta dari bulan Juni 2012 – bulan September 2012 dengan judul ;
"Perencanaan Sumber Daya Manusia di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji 'Aisyiyah Daerah Istimewa Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar – benarnya dan agar dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Yogyakarta, 10 Oktober 2012

Pengurus KBIH 'Aisyiyah Daerah Istimewa Yogyakarta

Wakil Ketua,

Ir. H. Wiratno, MBA



Sekretaris,

Drs. H. Suwardi



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/7245/V/8/2012

Membaca Surat : PD I Fak. Dakwah UIN Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/1066/2012
Tanggal : 07 Agustus 2012 Perihal : Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : M. GHILMAN ADNI NIP/NIM : 08240005
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Judul : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KBIH AISYIAH YOGYAKARTA
Lokasi : - Kota/Kab. KOTA YOGYAKARTA
Waktu : 08 Agustus 2012 s/d 08 November 2012

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 08 Agustus 2012

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Walikota Yogyakarta cq. Dinas Perizinan
3. Ka. Kanwil Kementerian Agama Provinsi DIY
4. Pembantu Dekan I Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Yang Bersangkutan



Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515866, 562682
EMAIL : perizinan@jogja.go.id EMAIL INTRANET : perizinan@intra.jogja.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/2201
5775/34

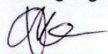
Dasar : Surat izin / Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/7245/V/8/2012 Tanggal : 08/08/2012

Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan
Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas
Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian,
Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan
pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
5. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 38/I.2/2004 tentang Pemberian
izin/Rekomendasi Penelitian/Pendataan/Survei/KKN/PKL di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dijijinkan Kepada : Nama : M. GHILMAN ADNI NO MHS / NIM : 08240005
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah - UIN SUKA Yogyakarta
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Penanggungjawab : Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi., MM
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PERENCANAAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI KBIH AISIYIAH YOGYAKARTA


Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 08/08/2012 Sampai 08/11/2012
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian kepada Walikota Yogyakarta
(Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan
Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya
ketentuan -ketentuan tersebut diatas
Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi
bantuan seperlunya

Tanda tangan
Pemegang Izin


M. GHILMAN ADNI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
pada Tanggal : 09-08-2012

An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris


Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :

1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Prop. DIY
3. Ka. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
4. Pimp. KBIH Aisyiah Yogyakarta
5. Ybs.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 52230
Yogyakarta 55221

Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/1066/2012
Lamp.. : 1 Proposal .
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yogyakarta, 7 Agustus 2012
Kepada Yth.,
Gubernur Pemerintah Provinsi DIY
c.q. Kabiرو Administrasi Pembangunan
Setda Provinsi DIY
Kepatihan, Danurejan
di Yogyakarta 55213

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, terkait dengan bahan penulisan skripsi/ thesis dengan ini mohon izin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa kami Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibawah ini :

Nama : M. Ghilman Adni
NIM : 08240005
Semester : VIII
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Jalan Bima Sakti No.63 A Sapen Yogyakarta.
Pembimbing skripsi : Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.,MM.
Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia Di KBIH Aisyiah Yogyakarta
Metodologi penelitian: Deskriptif Kualitatif
Waktu : 08 Agustus s.d. 08 November 2012

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb
a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,
Dr. Musthofa, M.Si.
NIP. 19680103 199503 1 001

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan;
3. Peninggal.



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/7245/V/8/2012

Membaca Surat : PD I Fak. Dakwah UIN Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/1066/2012
Tanggal : 07 Agustus 2012 Perihal : Ijin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : M. GHILMAN ADNI NIP/NIM : 08240005
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Judul : PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KBIH AISYIAH YOGYAKARTA
Lokasi : - Kota/Kab. KOTA YOGYAKARTA
Waktu : 08 Agustus 2012 s/d 08 November 2012

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 08 Agustus 2012

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan

Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Walikota Yogyakarta cq. Dinas Perizinan
3. Ka. Kanwil Kementerian Agama Provinsi DIY
4. Pembantu Dekan I Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Yang Bersangkutan





**KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 Fax (0274), 552230 Yogyakarta 55221

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : UIN/2/Kajur/PP.00.9/M.D/231/VIII/2012

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : M. Ghilman Adni
NIM : 08240005
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiah Yogyakarta

telah melaksanakan seminar proposal pada tanggal 24 Juli 2012 dan proposal telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.

Yogyakarta, 06 Agustus 2012

Mengetahui:
a.n. Dekan,
Ketua Jurusan

Pembimbing,



Dra Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 19690401 199403 2 002

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM
NIP. 19760616 200501 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PUSAT BAHASA, BUDAYA & AGAMA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550820 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/1671.c/2012

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **M. Ghilman**
Date of Birth : **January 16, 1990**
Sex : **Male**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **July 13, 2012** by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	35
Reading Comprehension	45
Total Score	403



Director,

Dr. H. Shofiyullah Mz., S.Ag, M.Ag
NIP 19710528 200003 1 001



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/0991.a/2012

تشهد إدارة مركز اللغة والثقافة والدين بأن :

الاسم : M. Ghilman Adni

تاريخ الميلاد : ١٦ يناير ١٩٩٠

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣ مايو ٢٠١٢ ،
وحصل على درجة :

١٦,٨	فهم المسموع
٩	التركيب النحوية والتعبيرات الكتابية
١٣,٢	فهم المقروء
٣٩	مجموع الدرجات

المدير
الدكتور الحاج صفى الله الماجستير
رقم التوثيق: ١٩٧١٠٥٢٨٢.....٣١٠٠١





Sertifikat

Nomor : . PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/08
dibagikan kepada:

M.GHILMAN ADNI

sebagai

PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2008

dengan tema :

*Membangun Nalar Kritis-Akademis Mahasiswa;
Berkesadaran Sosial dalam Dimensi Kebangsaan*

Yang diselenggarakan oleh :

**Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2008
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Tanggal 21 - 23 Agustus 2008

Mengetahui,

Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. H. Maragustam Siregar, M.A
NIP. 150232846

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Abbas Firdaus Basumi
Presiden

Yogyakarta, 23 Agustus 2008
Panitia OPAK 2008
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Didi Maulidi
Ketua

UIN Sunan Kalijaga
Sekretaris

SERTIFIKAT

No. UIN-02/L.3/PP.009/04/2009

PELATIHAN ICT
(INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY)

diberikan kepada

M. GHILMAN ADNI

dengan hasil

Memuaskan



Yogyakarta, 2 November 2009
Kepala PKSI


Sumarsono, M.Kom

NIP. 19710209 200501 1 003



UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PKSI

Pusat Komputer & Sistem Informasi



PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 548635, 589621, Fax. (0274) 586117
E-mail : perpus@uin-suka.ac.id, Website : <http://perpustakaan.uin-suka.ac.id>

Sertifikat

Nomor: UTN.2/L.4/KP.02.3/300/2008

Diberikan kepada:

M. Chilman Adni

atas partisipasinya dalam kegiatan *Information Literacy*
di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2008/2009 sebagai :

Peserta Aktif

Mengetahui,
Kepala Perpustakaan



Mengetahui,
S.Kholyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si.
NIP. 150290097

Yogyakarta, 22 Oktober 2008
Ketua Panitia,

Dra. Khusnul Khotimah, SS
NIP. 150289450

Nomor: UIN.02/R.K.m/PP.00.9/1921/2008



**DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

**NAMA : M. GHILMAN ADNI
NIM : 08240005
FAKULTAS : DAKWAH**

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2008/2009
Tanggal 28 s.d. 30 Agustus 2008 (24 jam pelajaran) sebagai:

P E S E R T A

Yogyakarta, 2 September 2008
a.n. Rektor
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



[Signature]
Dr. H. Maraghistam Siregar, M.A.
NIP. 150232846



**KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR KOTA YOGYAKARTA**

Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 45 A, Pakualaman. Telepon (0274) 512285, Faximile 520575 Yogyakarta 55111

PIAGAM PENGHARGAAN

Nomor : Kd.12.05/5/PP.007/ 618 /2010

Diberikan Kepada :

M. Ghilman Adni

(Utusan dari PP Timoho Minhajut Tamyiz Kota Yogyakarta)

sebagai

Peserta

Pembinaan Pos Kesehatan Pondok Pesantren (POSKESTREN) se Kota Yogyakarta,
yang diselenggarakan Seksi Pekapontren Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta,
pada tanggal : 12, 13, 14, 15 dan 16 April 2010

Yogyakarta, 16 April 2010

Kepala



NURUDIN, SH, MA

NIP. 19610814 198303 1 003