

**STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
SI THOLE SHUTTLE WISATA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Memperoleh Gelar sarjana S1**

Oleh

ZUHROTUL MUDRIKAH

Nim: 12240087

Pembimbing

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., Msi

Nip 1969022 720031 21001

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

2017



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

Jl. Marsda Adisucipto. Telp. 0274-515856. Yogyakarta 55281. E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1579/Un.02/DD/PP.05.3/08/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SI THOLE
SHUTTLE WISATA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Zuhrotul Mudrikah
NIM/Jurusan : 12240087/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 11 Agustus 2017
Nilai Munaqasyah : 81 (B+)

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I.

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

Penguji II.

H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

Penguji III.

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

Yogyakarta, 22 Agustus 2017
PLT Dekan.



Dr. H.M. Kholili, M.Si.
NIP 19590408 198503 1 005



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

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 : Zuhrotul Mudrikah

NIM : 12240087

Judul Skripsi : Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan atau Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 11 Agustus 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

Pembimbing,



Drs. M. Rosvid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zuhrotul Mudrikah
Nim : 12240087
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Juli 2017



Zuhrotul Mudrikah
Nim 12240087

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang
sebaik-baiknya”

(Q.S. atTin:4)¹



¹ Departemen Agama RI, Al-Qur.an dan Tafsirnya (Edisi Revisi 2008), hlm.766.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul “Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Shuttle Wisata si Thole Yogyakarta” telah terselesaikan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dibidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Drs. Mohk Nazili, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. H. Andy Dermawan, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasinya selama menempuh studi di Jurusan Manajemen Dakwah

6. Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan teliti dan sabar memberikan waktu, pengetahuan, saran dan memberikan motivasi kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
7. Hj. Tejowati, S.H. selaku staff TU Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu dalam administrasi selama perkuliahan
8. Segenap dosen, staf, dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga
9. Segenap keluarga besar Travel Shuttle Si Thole Yogyakarta yang telah membantu dalam penelitian skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
10. Kedua orang tua Bapak dan Ibu (Abdul Hamid dan Siti Romlah serta adikku tercinta Muhammad Ikhsan Fahmi dan Muhammad Adnan Al-Hafidz) yang dengan penuh perhatian, pengorbanan dan kasih sayangnya yang tak terhingga sampai saat ini. Selalu mendukung dan membimbing segala apa yang terbaik untuk peneliti. Terimakasih do'a dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
11. Orang tersayang Muhammad Usnan atas kesediaan waktu, tenaga dan memberikan motivasi, doa serta penuh kasih sayang kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
12. Para sahabatku Tanti Wulandari, Arif Hidayatullah, Adi Lembayung, Fathan lembayung, Syarifatul Mutmainah, Santi, Aulia Adhiwibowo dan Atika Khaidar Qisi yang selalu memberikan dukungan sehingga skripsi ini terselesaikan
13. Teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2012, yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk dapat terselesaikan studi di UIN Sunan Kalijaga
14. Keluarga Bapak Harjo dan Ibu Yuliani selaku kost yang telah memberikan semangat do'a serta kasih sayang sehingga skripsi ini terselesaikan

15. Teman-teman Kost Sakinah Intan, Diana Putri, Aknoviastri, Febri Stevanny dan Armase Galuh Pratiwi yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi dan juga telah menghibur selama penulisan skripsi ini
16. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Peneliti hanya bisa memanjatkan doa kepada Allah SWT, semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam bentuk, jenis dan jumlahnya mendapat balasan dan imbalan dengan jauh lebih baik, mendapat keberkahan dan keridhoan dari Allah SWT.

Dengan terselesaikan penulisan skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang membangun semua pihak. Karena adanya masukan itulah peneliti dapat memperbaiki diri, demi kemaslahatan di masa-masa yang akan datang. Akhirnya peneliti memohon pertaubatan kepada Allah SWT, serta permohonan maaf kepada semua pihak, atas segala bentuk khilaf dan kesalahan yang telah peneliti perbuat. Semoga skripsi ini menjadi berkah dan manfaat. Amiin ya Robal'alam

Yogyakarta, 12 Juli 2016

Peneliti

Zuhrotul Mudrikah
NIM 12240087

ABSTRAK

Zuhrotul Mudrikah. *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle wisata Yogyakarta*, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini mengkaji tentang Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Yogyakarta di Jalan Wahid Hasyim No 2 Kelurahan Notoprajan Kecamatan Ngampilan Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan atau fenomena mengenai Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Yogyakarta. Metode yang digunakan melalui metodewawancara, metode dokumentasi, dan metode observasi. Analisis data yang dilakukan dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian ini Strategi Pemberdayaan Sumber Manusia yang digunakan di Si Thole Shuttle Yogyakarta adalah melalui pelatihan dan pengembangan yang berupa diklat, yaitu diklat *on the job*, diklat *off the job*, pemberian motivasi dan evaluasi kinerja. Strategi yang dilakukan juga telah memberikan manfaat salah satunya adalah mengurangi angka ketidakhadiran karyawan. Adapun evaluasi yang dilakukan secara berjalan, karyawan yang wajib memberikan laporan kepada koordinator dilanjutkan kepada HRD.

Setelah penulis melakukan penelitian, maka kesimpulan Strategi Pemberdayaan Sumber yang digunakan di Si Thole Shuttle Yogyakarta yang dilakukan adalah melalui pelatihan dan pengembangan yang berupa diklat, yaitu diklat *on the job*, diklat *off the job*, pemberian motivasi dan evaluasi kinerja. Metode-metode yang diterapkan perusahaan dalam pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori maka dalam pelaksanaannya sudah dapat berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kerangka Teori.....	11
G. Metode Penelitian.....	34
H. Sistematika Pembahasan	39
BAB II: GAMBARAN UMUM SI THOLE SHUTTLE WISATA	
YOGYAKARTA	
A. Letak Geografis Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta	41

B. Sejarah Singkat Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta.....	42
C. Visi dan Misi Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta.....	44
D. Sumber Daya Manusia Si Thole Shuttle Yogyakarta.....	45
E. Struktur Organisasi Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta.....	46
F. Tugas dan Wewenang Jabatan	47
G. Jam Operasional	53
H. Tujuan dan Wilayah Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta.....	54

BAB III: PEMBAHASAN

A. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta	55
1. Metode Pelatihan Dan Pengembangan	59
2. Pemberian Motivasi	65
3. Evaluasi Program Pemberdayaan	67
B. Analisis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Si Thole	67

BAB V PENUTUP..... 72

A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

CURICULUM VITAE

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta”. Berikut penjelasan masing-masing istilah dari judul tersebut:

1. Strategi

Strategi semula bersumber dari kalangan militer dan secara populer sering dinyatakan sebagai "kiat yang digunakan oleh para jenderal untuk memenangkan suatu peperangan.¹ Pada dasarnya yang dimaksud dengan strategi menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Stratejik* merupakan rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan.²

Menurut Chandler didalam bukunya Ismail Sholihin yang berjudul *Manajemen Strategik* mendefinisikan strategi sebagai penentuan tujuan jangka

¹Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Stratejik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 15.

²*Ibid.*, hlm. 17.

panjang dari suatu perusahaan dan adopsi program aksi dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tujuan tersebut.³

Jadi yang dimaksud strategi dalam penelitian disini adalah semua rangkaian kegiatan untuk mencapai sasaran.

2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Secara *etimologi* (bahasa) pemberdayaan berasal dari kata dasar daya yang berarti kekuatan, tenaga, kemampuan.⁴ Sementara sumber daya manusia diartikan sebagai potensi yang dimiliki setiap manusia. Adapun yang dimaksud pemberdayaan sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu proses untuk mempengaruhi sekelompok orang (karyawan) guna meningkatkan kemampuan mereka sehingga dapat turut berpartisipasi sesuai dengan potensi atau daya yang mereka miliki.

3. Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta

Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta merupakan salah satu anak organisasi dari Forum Komunitas Kawasan Alun-alun Utara (FKKU) yang mempunyai tugas pokok melayani wisatawan dalam maupun luar. Pada Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta inilah tempat diadakannya penelitian yang lokasinya berada di Jl Wahid Hasyim no 2 Kelurahan Notoprajan Kecamatan

³Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 64.

⁴W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), hlm. 270.

Ngampilan Yogyakarta.⁵

Berdasarkan penegasan beberapa istilah judul diatas dapat dijelaskan bahwa maksud peneliti dengan mengangkat judul STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SI THOLE SHUTTLE WISATA YOGYAKARTA YOGYAKARTA, adalah untuk mengetahui strategi pemberdayaan yang ditempuh oleh Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta dalam rangka meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bernaung di bawah lembaga tersebut, dengan tujuan agar dimasa mendatang dapat mandiri dan mampu mensejahterakan hidupnya serta turut aktif berpartisipasi di dalam masyarakat sesuai dengan potensi ataupun kemampuan yang mereka miliki.

B. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau organisasi dapat berkembang dengan baik karena memiliki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pula untuk mampu bersaing di dalam bisnis yang sama karena, eksistensinya di masa depan sebuah perusahaan dapat berkembang tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang terpenting adalah orang-orang yang memberikan sumbangan berupa tenaga serta kreativitas dan usaha mereka untuk sebuah perusahaan. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif sebuah perusahaan atau organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat

⁵Observasi Pra Penelitian pada tanggal 6 September 2016 pukul 09.30 di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.

tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk melakukan upaya pemberdayaan secara berencana dan berkelanjutan.

Menurut Aileen Mitchell Stewart dalam buku berjudul *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* mendefinisikan pemberdayaan bermaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang tidak perlu, yang merintang organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlamban reaksi dan merintang aksi mereka.⁶

Pemberdayaan, sederhananya, merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari kita sendiri dan dari staf kita. Dituntut lebih dari sekadar pendelegasian agar kekuasaan ditempatkan secara tepat sehingga dapat digunakan secara efektif, yakni dekat dengan pelanggan atau konsumen. Ini berarti bukan hanya perlu pelimpahan tugas, melainkan juga pelimpahan proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab secara penuh.⁷

Pada tahun 2010, Gubernur DIY, Sri Sultan HB X melakukan kunjungan kerja tertutup dengan jajaran Pemerintah Kota (Pemkot) Yogyakarta di Balaikota. Salah satu hal yang dibahas dalam pertemuan tadi, yakni tentang pengadaan

⁶ Aileen Mitchell Stewart, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1998), hlm. 17.

⁷ Ibid., hlm 20.

transportasi khusus di lingkungan dalam benteng kraton (njeron beteng). Dikatakan Sultan, transportasi njeron benteng penting dilakukan untuk semakin mengembangkan potensi ekonomi di wilayah kraton. Karena, jika dilihat selama ini, akses transportasi umum yang masuk ke kawasan njeron benteng memang minim. "Itu nanti untuk melengkapi taman parkir Ngabean. Perlu ada kendaraan khusus, untuk mengantar pengunjung dari taman parkir ke berbagai kawasan wisata di Kraton", terangnya.

Selain itu, tambah Sultan, salah satu point penting lainnya dalam pertemuan tadi, yakni tentang penataan kawasan Alun-alun Selatan Yogyakarta yang saat ini semakin tampak semrawut. Namun, untuk menangani masalah ini, penataan pedagang juga menjadi pemikiran tersendiri. "Saya ngga ada masalah kalau ada penataan pedagang, jadi tengah alun-alun kosong, pedagangnya di pinggir. Jalannya juga kosong. Teknisnya, bagaimana, belum tahu, baru mau dipaparkan lagi oleh walikota, sebelum tanggal 20 di kantor saya", ujarnya.

Ditambahkan Sultan, berbagai hal yang dipaparkan oleh Pemkot Yogyakarta, merupakan prioritas pembangunan pada 2011 nanti. Hal ini dilakukan, karena dalam beberapa segi, pemkot masih membutuhkan dana dari pihak provinsi. "Yang menjadi prioritas kota, juga menjadi prioritas provinsi, karena APBD-nya akan ditentukan dengan sharing, antara provinsi dengan kabupaten atau kota," imbuh Sultan.⁸

⁸ Koran Kedaulatan Rakyat Jogja diakses pada tanggal 24 Oktober 2016 pukul 19.00 WIB.

Gubernur DIY Sultan Hamengku Buwono X berharap masyarakat harus menerima manfaat dari kunjungan wisata. “Untuk itu harus bekerjasama dengan *tour guide* yang memberikan penjelasan yang menarik kepada para wisatawan supaya tidak terasa capek meskipun jalan. Sementara itu bagi wisatawan yang tidak mau jalan, bisa naik angkutan khusus, thole yang telah disediakan”, ujar Wali Kota Yogyakarta Haryadi Suyuti.⁹

Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta merupakan salah satu anak organisasi dari Forum Komunitas Kawasan Alun-alun Utara (FKKU) yang mempunyai tugas pokok melayani wisatawan dalam maupun luar. Travel wisata ini mulai diresmikan pada hari jum’at tanggal 28 November 2014, kendaraan ini yang nantinya akan mengantarkan wisatawan berkeliling area kraton dan sekitarnya.¹⁰

Lahirnya Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta ini merupakan jawaban dari permintaan Sultan dan Pemkot atas kebijakan yang melarang bus-bus wisata masuk ke wilayah Alun-alun Utara dan mewajibkannya parker di kantong-kantong parker yang telah disediakan, salah satunya di Taman Parkir Ngabean, membuat wisatawan harus jalan kaki cukup jauh dari lokasi parkir bus menuju objek wisata seperti Malioboro, Kraton, Taman Sari, Alun-alun Kidul, dan sekitarnya.

Rekrutment karyawan di bisnis Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta ini, bermula dari lingkungan pedagang dan tukang parkir yang berada di alun-alun utara, sehingga dalam proses menjadikan SDM yang berkualitas sedikit

⁹ Facebook thole diakses pada tanggal 24 Oktober 2016 pukul 19.00 WIB.

¹⁰Observasi Pra Penelitian pada tanggal 20 Mei 2016 pukul 09.30 di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta.

mengalami kesulitan, maka dari itu bisnis tersebut melakukan sebuah perubahan bagi sumber daya manusianya guna meningkatkan kemampuan yang mereka miliki, namun setelah berdiri dan berjalannya travel ini SDM yang mereka miliki belum sesuai dengan kriteria yang ada didalam sebuah perusahaan, itu disebabkan oleh kurangnya profesional SDM dalam bekerja walaupun sudah ada kesepakatan kerja tetap saja tidak ada ditindakannya, seperti ketetapan masuk kerja yang dimana adanya karyawan yang kurang memperhatikan jam masuk kerja. Tidak hanya terkait ketepatan waktu saja, ketidak profesional lain pun terlihat dari bagian koordinator lapangan yang terkadang tidak terlalu mengerti kondisi yang berada dilapangan, sehingga terjadinya ketidaksesuaian antara armada dan penumpang.

Melihat betapa pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia yang menjadi eksistensi penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga di masa depan, disinilah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang “Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pemberdayaan sumber daya manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Strategi Pemberdayaan

Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sumbangan pemikiran mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia dengan berdampingan pada manajemen dakwah terutama pada konsentrasi (Manajemen Sumber Daya Manusia) sebagai bahan pertimbangan dan mengembangkan ilmu dakwah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi peneliti berikutnya atau peneliti lain yang ingin mengkaji lebih mendalam dengan topik dan fokus untuk penelitian yang lain dapat memperoleh perbandingan sehingga memperkaya temuan-temuan penelitian.

2. Secara Praktis

- a. Bagi lembaga, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menjalankan strategi pemberdayaan sumber daya manusia sehingga penyelenggaraan dapat berjalan dengan baik.
- b. Bagi Jurusan, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam studi strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh sebuah lembaga.

E. Kajian Pustaka

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan tema penelitian ini antara lain:

Pertama penelitian yang dilakukan Lu'luul Jannah, dalam skripsinya yang berjudul "*Pemberdayaan Karyawan Resto Dixie Easy Dining*" skripsi dilakukan pada tahun 2013. Hasil penelitian ini yaitu proses dari pemberdayaan karyawan yang berlangsung di Dixie easy dining yang meliputi cakupan bidang pemberdayaan yaitu peningkatan pengetahuan agama serta peningkatan skill karyawan. Serta dampak dari pemberdayaan itu sendiri bagi kemajuan karyawan dan perusahaan.¹¹

Kedua penelitian yang dilakukan Rizqi Respati Suci Megarani, dalam skripsinya yang berjudul "*Strategi Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren Hidayatullah Donoharjo Ngaglik, Sleman, Yogyakarta*" skripsi ini dilakukan pada tahun 2010. Hasil penelitian ini yaitu adanya peningkatan potensi yang dimiliki oleh para santri sesuai dengan kemauan / minat mereka. Tidak hanya kualitas pendidikan keagamaan dan pendidikan umum lainnya yang mengalami peningkatan, akan tetapi dengan bekal pemberdayaan maka mereka memiliki keterampilan (*life skill*) dan kemampuan untuk bertahan hidup (*survive*) jika keluar dari Pondok Pesantren nantinya. Para santri menjadi lebih mandiri, bertanggung jawab, dan ikut berperan / berpartisipasi secara aktif dalam setiap kegiatan. Selain itu juga mempunyai jiwa mujahid, dimanapun mereka berada diharapkan akan

¹¹Lu'luul Jannah, *Pemberdayaan Karyawan Resto Dixie Easy Dining, Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2013).

selalu membawa dan memperjuangkan nilai-nilai agama Islam.¹²

Ketiga penelitian dilakukan Mirza Nafi'an Ar Rosadi, dalam skripsinya yang berjudul "*Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta*" skripsi ini dilakukan pada tahun 2015. Hasil penelitian ini yaitu pertama; pola pemberdayaan Sumber daya manusia di PonPes As-Salafiyah melalui lima agen pemberdayaan yaitu pada tingkat *ndalem* (keluarga Kiai), pengurus, Kelas (pendidikan formal), kamar, dan organisasi. Kedua; melihat Strategi Pemberdayaan SDM melalui kaca mata SWOT dengan menganalisis faktor kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) menunjukkan penerapan strategi pemberdayaan SDM di PonPes As-Salafiyah berada pada *cell V* (lima) dengan posisi 2,60:2,25 yang berada pada posisi Stabilitas, maksudnya strategi yang berada pada kondisi stabil dan membuka kemungkinan untuk terus berkembang serta memperbaharui pencapaian yang sudah ada.¹³

Berdasarkan kajian pustaka di atas maka pada penelitian ini yang berjudul "*Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta*" memiliki kesamaan berupa objek yang akan dikaji oleh peneliti namun terdapat perbedaan berupa subjek yang akan diteliti yang terdapat

¹²Rizqi Respati Suci Megarani, *Strategi Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren Hidayatullah Donoharjo Ngaglik, Sleman, Yogyakarta, Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah, 2010).

¹³Mirza Nafi'an Ar Rosadi, *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta, Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2015).

pada penelitian sebelumnya.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Strategi

Menurut Gaffar strategi memiliki pengertian sebagai rencana yang mengandung cara komprehensif dan intergratif yang dapat dijadikan pegangan untuk bekerja, berjuang dan berbuat guna memenangkan kompetisi. Strategi merupakan instrumen manajemen yang ampuh dan tidak dapat dihindari, tidak hanya untuk survival dan memenangkan persaingan tetapi juga untuk tumbuh dan berkembang.¹⁴

Pada dasarnya yang dimaksud dengan strategi menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Strategik* merupakan “rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan.”¹⁵

Beberapa definisi diatas yang dimaksud dengan strategi dalam penelitian ini adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada kemajuan Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta

¹⁴H. Syaiful Sagala, M. Pd., *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Cetakan Keenam, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm, 137.

¹⁵Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Strategik*, hlm. 17.

b. Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Salah satu unsur yang memegang peran penting dalam suatu organisasi adalah Manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manusia (pegawai), harus dikelola secara baik. Nawawi menjelaskan 3 pengertian dari sumber daya manusia yaitu¹⁶:

- 1) Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia

¹⁶ H. Hadari, Nawawi. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: UGM Press, 1992), hlm. 46

yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai dalam struktur organisasi. Dalam hal ini, pemimpin memegang peran untuk memberdayakan para pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai.

Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab¹⁷.

Pemberdayaan adalah pemberian tanggungjawab dan wewenang dari manajer kepada karyawan, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut sharafat khan dalam Wahibur Rokhman bahwa Pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Parsada. 2007), hlm.410.

untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen¹⁸. Selain itu pemberdayaan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan¹⁹.

Sedangkan Pemberdayaan sumber daya manusia menurut Clutterbuck ialah suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.²⁰

Selain diatas definisi pemberdayaan sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson yaitu rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien.²¹

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pemberdayaan adalah pelibatan pegawai yang benar-benar berarti, sehingga pegawai benar-benar mampu melaksanakan pekerjaan dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta dalam pemecahan masalah.

¹⁸ Wahibur Rokhman, *Pemberdayaan Dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*, (Yogyakarta: Amara Books, 2003), hlm. 123.

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: BPFE. 2000), hlm.117.

²⁰M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Rosada, 2013), hlm. 224.

²¹Mathis & Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 3.

Pendapat di atas menyatakan adanya faktor motivasi dan suatu rancangan sistem yang matang dalam mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh individu untuk mendukung keberhasilan pencapaian organisasi. Selain itu pula, manfaat pemberdayaan sumber daya manusia dimaksudkan agar individu dapat bertambah yakin dengan kemampuan dirinya dan dapat lebih aktif dalam kegiatan apapun.

Dalam hal ini, pemberdayaan bukan hanya dijadikan program untuk membentuk individu agar selaras dengan tujuan organisasi, akan tetapi memberikan kesadaran bagi mereka mengenai kemampuan yang dimiliki serta dapat lebih bertanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (*Empowerment of Human Resources*) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, karena Sumber Daya Manusia menunjukkan daya yang bersumber dari manusia yang akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila manusia tidak dapat menunjukkan daya dan memberikan daya terhadap sumber-sumber lainnya, maka dapat dipastikan manajemen dalam organisasi tersebut akan tidak ekonomis, tidak efisien, dan tidak efektif. Dalam hal seperti inilah diperlukan strategi pemberdayaan pegawai dengan dasar pandangan bahwa upaya yang dilakukan harus menyentuh

langsung pada pokok persoalannya yaitu meningkatkan kinerja, yang merupakan bagian tertinggal melalui pengembangan dan mendinamiskan potensinya dengan kata lain pemberdayaan.

Upaya berupa pengarahan sumber daya untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga baik sumber daya manusia, maupun sumber daya perusahaan lainnya dapat lebih produktif. Dengan demikian pemberdayaan dan tidak hanya memulihkan dan mengembangkan nilai tambah bagi perusahaan, tetapi juga nilai tambah bagipara pegawainya, pemberdayaan pegawai adalah sebuah konsep peningkatan kepuasan kerja yang memadukan nilai-nilai sosial, sehingga pegawai akan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Fracaró mengemukakan enam langkah pemberdayaan pegawai yaitu²²:

1. Analisis kebutuhan pemberdayaan, manajemen tingkat atas memulai dari proses pemberdayaan, yaitu melihat kebutuhan pekerjaan apa yang harus diberdayakan.
2. Memilih pegawai yang akan diberdayakan, memilih siapa pegawai yang bisa diberdayakan yang memungkinkan pegawai bisa melakukan pekerjaan tersebut dan senang dalam mengerjakannya.

²² K.E, Fracaró, *The Real Maening Of Empowerment*, contract management, hlm 4-7

3. Menentukan aturan-aturan yang jelas dalam pemberdayaan, dibuat suatu aturan yang dapat disepakati antara manajemen tingkat atas dengan pegawai dan mendefinisikan tanggung jawab yang seperti apa yang diberikan, otoritas dalam pengambilan keputusan yang bagaimana yang boleh pegawai lakukan, serta kompensasi yang bagaimana yang akan didapatkan pegawai apabila mampu melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan, demikian juga sanksi-sangsinya.
4. Memberikan informasi mengenai perusahaan. Manajemen harus memberikan informasi perusahaan secara transparan kepada pegawai yang diberdayakan, supaya mereka mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya serta apa yang ingin dicapai oleh perusahaan mencakup transformasi visi, misi, nilai-nilai perusahaan. Manajemen juga harus mengajarkan bagaimana mengambil keputusan pada berbagai situasi yang dialami perusahaan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang terjadi.
5. Memberikan pelatihan pada pegawai yang diberdayakan, Pegawai harus mengetahui bagaimana untuk mencapai visi perusahaan, karena itu diajarkan mengenai penggunaan dana dan pendapatan, bagaimana bernegosiasi dengan klien, dan diajarkan bagaimana cara pengambilan keputusan dan pemecahan masalah pada situasi yang paling sulit sekalipun.

6. Memberikan inspirasi pada pegawai untuk selalu memiliki inisiatif memberikan semangat kepada pegawai yang diberdayakan, bangun kedisiplinan, berikan standar prestasi dan standar kesalahan yang diperbolehkan, serta diberikan tantangan, sehingga mereka memiliki kepercayaan diri dan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan.

Karyawan dalam suatu organisasi sebagai sumber daya manusia, dan sebagai hasil proses seleksi harus dikembangkan agar kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi. Di dalam suatu organisasi, unit atau bagian yang mempunyai tugas untuk pengembangan tenaga ini biasanya unit pendidikan dan pelatihan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya mempersiapkan karyawan (sumber daya manusia) agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan dan perubahan suatu organisasi.

Oleh sebab itu, kegiatan pengembangan karyawan dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu organisasi atau instansi dalam gerakannya di masa depan. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan²³.

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE. 2000), hlm.117.

c. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Strategi (*strategy*) adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Departemen sumber daya manusia haruslah berfungsi sebagai rekan/mitra dalam menyusun rencana strategic organisasi dikarenakan sumber daya manusia merupakan pertimbangan kunci dalam menentukan strategi, baik itu yang praktis maupun yang dapat dilaksanakan²⁴.

Strategi sumber daya manusia (*human resources strategy*) adalah pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan pokok, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur kedalam rencana keseluruhan yang kohesif. Strategi sumber daya manusia yang terformulasi dengan baik akan membantu mengumpulkan dan mengalokasikan sumber-sumber daya perusahaan ke dalam suatu entitas unik berdasarkan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan internalnya, perubahan-perubahan lingkungan, dan tindakan-tindakan pesaing yang terantisipasi²⁵.

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang cermat untuk membina dan mendayagunakan

²⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN. 1997), hlm. 38.

²⁵ *Ibid.*, hlm. 39.

kemampuan diri manusia. Seperti yang diungkapkan Pranaka sebagai berikut²⁶:

“Konsep pemberdayaan pada awalnya merupakan gagasan yang ingin menempatkan manusia sebagai subjek dari dunianya sendiri. Oleh karena itu, ada dua kecenderungan pemberdayaan. Pertama, pemberdayaan menekankan pada proses memberikan atau mengalihkan kekuasaan, kekuatan dan kemampuan (*power*) kepada masyarakat, organisasi atau individu agar lebih berdaya. Kedua, kecenderungan sekunder menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya.”

Sehingga fokus strategi pemberdayaan SDM adalah rancangan mengenai tepatnya sasaran dan tujuan dalam menentukan program-program pemberdayaan, kesimpulan umum yang dapat diambil dalam strategi pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia mempunyai konteks suatu program yang terarah;
- 2) Faktor-faktor pembentuk strategi pemberdayaan sumber daya manusia;
- 3) Cara penggunaan dan pengalokasian sumber daya manusia terumuskan secara cermat, sehingga mendukung keberhasilan visi dan misi yang

²⁶Pranaka dalam Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), hlm. 175.

dicanangkan.

Sedangkan menurut Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa strategi dalam pemberdayaan pegawai didasarkan atas delapan buah langkah menuju keberhasilan, yaitu²⁷ :

- 1) Hubungan dengan visi. Hubungkan empowerment dengan visi dan misi dan nilai organisasi sehingga empowerment menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Diarahkan dengan menggunakan contoh-contoh. Empowerment harus dilihat dari sudut pandang bahwa dia datang dari manajemen teratas, dimana para pemimpin dapat memberikan visi untuk masa mendatang dan memberikan dukungan serta dorongan yang sangat penting untuk menciptakan suatu lingkungan dimana orang-orang bertanggung jawab terhadap nasib mereka sendiri.
- 3) Berkomunikasi secara aktif yaitu dengan melibatkan karyawan didalam komunikasi dan pembahasan umpan balik secara tetap, maka organisasi dapat mendorong terjadinya empowerment.
- 4) Meninjau struktur organisasi. Empowerment yang berhasil memerlukan perubahan yang terjadi didalam struktur, sehingga para individu menjadi

²⁷ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta.2011), hlm. 187.

lebih dekat kepada titik keputusan, dan birokrasi dapat dibuang melalui rantai pengawasan yang lebih kecil.

- 5) Menguatkan kerja tim. Empowerment membutuhkan dukungan kerja tim yang memiliki empowerment adalah salah satu mekanisme terkuat untuk menyediakan suatu lingkungan bagi pengambilan inisiatif dan kadang-kadang berbuat kesalahan tapi juga untuk belajar darinya.
- 6) Mendorong pengembangan pribadi. Yaitu dengan memberikan bantuan dan dorongan untuk membentuk rasa percaya diri agar staf dapat membuat keputusan sendiri.
- 7) Menjadikan jasa layanan kepada pelanggan sebagai focus. Hasil akhir empowerment adalah berupa naiknya tingkatan jasa layanan kepada pelanggan, sehingga karyawan yang berada di garis depan dan karyawan yang berhubungan dengan pelanggan internal harus didorong untuk bertanggung jawab memuaskan pelanggan mereka.
- 8) Ukur perkembangan yang terjadi dan kenali serta hargai keberhasilan. Organisasi perlu menentukan ukuran keberhasilan dan membantu agar ukuran ini dapat dipahami oleh setiap orang, dengan membuat atau menentukan cara agar keberhasilan individu dapat dikenali.

c. Langkah-langkah Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Khan dalam Rokhman mengungkapkan langkah-langkah pemberdayaan pegawai (SDM), yaitu sebagai berikut:

- 1) mengembangkan pemahaman secara menyeluruh terhadap program *empowerment*;
- 2) membuat daftar kegiatan atau kesempatan yang dapat mendukung pemberdayaan dari berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi yang dianggap mendukung proses pemberdayaan dan dibutuhkan peningkatan karyawan. Kegiatan itu disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi untuk menghindari penolakan dari karyawan
- 3) menyeleksi berbagai macam kegiatan yang mempunyai kesempatan yang lebih signifikan untuk sukses dan mempunyai risiko yang minimal. Kegiatan itu mempunyai bobot pengaruh yang signifikan dan mempunyai nilai pengaruh yang dalam penciptaan nilai tambah operasionalisasi kegiatan usaha.
- 4) memberi pengertian kepada karyawan agar memahami *job expectations* dan metrik. Setiap karyawan hendaknya mengetahui tentang harapan apa yang akan didapat jika ia melaksanakan kerja dan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan *performance*-nya
- 5) menetapkan prosedur *follow-up* untuk *sharing* kemajuan kepada setiap pekerja secara individual dan kelompok. Setelah dilakukan *training*, maka dibutuhkan *follow up* untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh. *Sharing idea* terhadap keberhasilan orang lain karena diharapkan mampu memacu karyawan untuk lebih kreatif dan terdorong

untuk melakukan hal yang sama dengan keberhasilan yang lain

- 6) menciptakan, menjaga, dan meningkatkan saling percaya. Kepercayaan merupakan hal yang penting untuk membentuk lingkungan yang memberdayakan. Seorang manajer yang percaya terhadap bawahannya tanpa ragu-ragu untuk mendelegasikan berbagai tugas yang cukup penting. Dengan saling percaya, akan mendorong mengungkapkan berbagai permasalahan yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan manajer
- 7) menilai kemajuan yang diperoleh dari program pemberdayaan. Evaluasi merupakan proses yang penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah diperoleh dan mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi penghambat atau faktor kegagalan proses pemberdayaan.”²⁸

Berbeda dengan Khan menurut Sedarmayanti pemberdayaan pegawai merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan dari staf kita terdapat tiga proses dalam memberdayakan pegawai, yaitu sebagai berikut ²⁹:

1. Menciptakan suasana yang memungkinkan potensi manusia berkembang, titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan, pemberdayaan adalah membangun daya itu

²⁸M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 251-252.

²⁹ Sedarmayanti, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, (Bandung: Masdar Maju. 2000), hlm. 122.

dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.

2. Memperkuat potensi yang dimiliki manusia, upaya ini meliputi langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
3. Proses pemberdayaan harus dicegah dari yang lemah menjadi bertambah kuat oleh karena berkurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat, dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas guna melindungi yang lemah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk melakukan program *empowerment*, pimpinan perlu melakukan beberapa langkah, sesuai tahapan yang dapat menjamin terlaksananya program pemberdayaan dengan sukses. Kunci suksesnya adalah manajemen yang konsisten, kuat, dan mempunyai komitmen yang tinggi.

d. Aspek-aspek Pemberdayaan

Di awal telah dijelaskan bahwasannya pemberdayaan bertujuan membentuk kemandirian bagi individu berkaitan dengan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Adapun penjelasannya sebagai berikut:³⁰

³⁰Ambar Teguh Sulistiyani, *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hlm. 80.

1) Aspek Kognitif

Kognitif menurut Kamus Ilmiah Populer berarti Usaha atau kemampuan mengenai sesuatu melalui pengalaman sendiri, proses pengenalan dan penafsiran oleh seseorang.³¹ Berkaitan dalam hal pemberdayaan, aspek kognitif mengarah pada kemampuan berfikir yang dilandasi pengetahuan dan wawasan seseorang dalam rangka mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

2) Aspek Afektif

Afektif menurut bahasa berarti perasaan dan emosi yang lunak.³² Sehingga aspek afeksi dimaksudkan agar individu dapat dibentuk untuk mencapai keberdayaan dalam sikap dan perilaku.

3) Aspek Psikomotorik

Psikomotorik menurut bahasa berarti aktifitas fisik yang berhubungan dengan proses mental.³³ Dalam kaitannya dengan pemberdayaan, aspek psikomotorik dimaksudkan individu memiliki keterampilan, sebagai upaya pendukung melakukan aktivitas pengembangan.

³¹Heppy ElRais, *Kamus Ilmiah Populer*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 320.

³²*Ibid*, hlm. 10.

³³*Ibid*, hlm. 310

d. Tujuan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber yang ada dalam organisasi adalah keberadaan sumber daya manusia atau SDM dan merupakan kunci keberhasilan manajemen atau organisasi dalam rangka pelaksanaan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dimaklumi karena ketersediaan dan kelengkapan sumber-sumber lainnya hanya dapat bermanfaat, apabila sumber-sumber tersebut diberdayakan oleh Sumber Daya Manusia yang tepat dan handal.

Oleh karena usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif karena daya dalam Sumber Daya Manusia tidak menunjukkan dan tidak menggambarkan sebagaimana diharapkan. Artinya daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri tidak mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya (*Non Human Resources*) sehingga tidak memberi manfaat/ hasil dalam suatu organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka tujuan Pemberdayaan sumber daya manusia adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mempunyai/ memiliki kemampuan (*competency*) yang kondusif, adanya wewenang yang jelas dan dipercayai serta adanya tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan misi organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan dari pemberdayaan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil – hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja tersebut dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Manulang dalam Sartono, mengemukakan bahwa tujuan pemberdayaan pegawai adalah untuk menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap. Selanjutnya menurut Dale Yoder, Alfred Laitener dan Joseph Triffin dalam Sartono tujuan pemberdayaan pegawai pada umumnya adalah³⁴ :

- 1) Supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien. Dengan diadakan suatu pemberdayaan yang disusun secara cermat dan didasarkan pada metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien.
- 2) Supaya pengawasan lebih sedikit dilakukan terhadap pegawai. Pemberdayaan pegawai yang berpedoman pada keterampilan di harapkan menghasilkan pegawai yang cakap dan keterampilan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien yang mana akan berdampak pada berkurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

³⁴ Agus, Sartono, *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta:BPFE. 2011), hlm.11.

- 3) Supaya pegawai lebih cepat berkembang. Dengan adanya pemberdayaan pegawai, salah harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkat, maka adanya daya saing akan makin besar. Dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai.

e. Faktor-faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa faktor internal maupun eksternal yang biasa menghambat pemberdayaan, Faktor tersebut biasa muncul sebelum maupun pada saat proses pemberdayaan. Faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut Cudron dalam Eka Sudarusman³⁵:

- 1) Manajemen tidak bisa menyediakan lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan hanyamemperoleh pandangan tentang kerja dan hanya ikut terlibat dalam aktifitas pekerjaan.
- 2) Karyawan cenderung untuk menolak program pemberdayaan ketika mereka tidak tahu apa yang harus dia kerjakan nantinya. Keadaan ini dikarenakan tidak ada informasi yang jelas bagi karyawan itu sendiri.
- 3) Ketidaktahuan dan ketidakmampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan secara baik. Dalam hal ini keterampilan dan kemampuan karyawan menjadi sesuatu yang penting.

³⁵ Sudarusman, Eka, *Pemberdayaan sebuah Usaha Memotivasi Karyawan*, Fokus Ekonomi, Vol.3, No.2. 2004.

- 4) Banyak membuat kesalahan dengan memberi tantangan terlalu besar kepada karyawan yang terlalu dini pada saat pemberdayaan, sehingga karyawan merasa gagal dan tidak tergerak untuk berinisiatif kembali.

f. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya³⁶.

Secara definitif Bernardin dan Russel dalam Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu³⁷. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan.

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2005), hlm. 67.

³⁷ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003), hlm. 223

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai sesuai peranannya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Organisasi atau perusahaan umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa yang akan datang dengan perilaku yang dilihat dari keseluruhan karyawan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Kinerja pegawai dalam organisasi adalah sejauh mana sumbangan dalam organisasi itu dapat mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Dengan demikian secara umum dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran pegawai dalam mengabdikan dirinya pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pegawai juga merupakan proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

g. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara yang merumuskan bahwa³⁸:

- 1) *Human Performance = Ability + Motivation*
- 2) *Motivation = Attitude + Situation*

³⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, hlm. 67

3) *Ability = Knowledge + Skill*

h. Hubungan Antara Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan memberdayakan pegawai, sama halnya dengan memberikan pekerjaan yang lebih menantang yang memiliki kesempatan untuk lebih menunjukkan prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai studi memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Wibowo (2008:117) mengemukakan bahwa³⁹: “pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan karyawan bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengemban bakatnya secara penuh”.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat melihat bahwa terdapat keterkaitan antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, apabila program pemberdayaan karyawan dilakukan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas pelaksanaan pekerjaan atau tugas tertentu.

³⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persad. 2008), hlm. 117.

Secara umum kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan didalam suatu pekerjaan baik dari perorangan, kelompok, maupun organisasi / perusahaan. Dimana seleksi ukuran-ukuran untuk penaksiran kinerja tergantung kepada unit organisasi yang dinilai dan tujuan-tujuan yang dicapai. Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam formulasi strategi sebagai bagian dari proses manajemen strategic (berhubungan dengan keuntungan audit pemasaran dan pengukuran biaya) yang harus di gunakan untuk mengukur kinerja perusahaan pada saat strategi tersebut diimplementasikan. Intervensi ini ditunjukkan untuk meningkatkan kecakapan, kemahiran, dan keahlian seseorang.

Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam suatu instansi. Kinerja merupakan alat yang dibutuhkan oleh organisasi , manajer dan karyawan untuk mencapai sukses. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

2. Tinjauan Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta

Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta merupakan salah satu anak organisasi dari Forum Komunitas Kawasan Alun-alun Utara (FKKU) yang mempunyai tugas pokok melayani wisatawan dalam maupun luar. Shuttle wisata ini mulai diresmikan pada hari jum'at tanggal 28 November 2014, kendaraan ini yang

nantinya akan mengantarkan wisatawan berkeliling area kraton dan sekitarnya.⁴⁰

G. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong didalam bukunya berjudul metodologi penelitian kualitatif mendefinisikan metode penelitian sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.⁴¹

a. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah lembaga Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta yang dapat memberikan informasi tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia. Pertama adalah Manajer Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta, kedua adalah HRD Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta dan terakhir adalah beberapa karyawan Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi pokok perhatian dari suatu

⁴⁰Observasi Pra Penelitian pada tanggal 20 Mei 2016 pukul 09.30 di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.

⁴¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 4

penelitian.⁴² Pada penelitian ini adalah Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Metode pertama yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data adalah metode observasi.⁴³ Hal ini peneliti mengamati langsung terhadap gejala dan objek yang diteliti. Tujuan dari observasi adalah untuk memperoleh gambaran tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.

b. Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data dengan bertatap muka (*face to face*) dan membuat daftar pertanyaan yang akan diajukan untuk dijawab.⁴⁴ Wawancara ini menggunakan wawancara terstruktur (*structur interview*). Adapun yang menjadi informasi ataupun narasumber dalam penelitian ini sebagai berikut, pertama Manajer Shuttle Wisata si Thole, kedua HRD Shuttle Wisata si Thole, dan ketiga beberapa karyawan Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.

c. Metode Dokumentasi

⁴²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Reneka Cipta, 1992), hlm. 91.

⁴³Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1986), hlm. 136.

⁴⁴Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 190.

Metode dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber-sumber data dapat berupa buku, dokumen, arsip, notulensi, makalah, peraturan dan bulletin atau brosur yang ada kaitan dengan masalah yang hendak diteliti dengan cara melihat dan mengamati langsung.⁴⁵

3. Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, selanjutnya akan dilakukan tahap analisis data dalam melakukan analisis data atau pengolahan data dapat dilakukan melalui langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan akan mempermudah untuk pengumpulan data selanjutnya.⁴⁶

b. Penyajian Data

Data yang telah direduksi, kemudian akan didisplay penyajian data secara tekstual (naratif) atau dapat juga berupa table, grafik, *pie chart*, *pictogram*, dan sebagainya. Dengan adanya proses penyajian data ini akan terlihat lebih terorganisasi dan akan memberikan kemudahan untuk

⁴⁵Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 214.

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 336.

memahami data yang ditemukan serta mempermudah untuk menarik kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan awal merupakan kesimpulan yang bersifat sementara. Kesimpulan ini akan mengalami perubahan jika ditemukan bukti-bukti yang mendukung atau memperkuat akan data yang telah disimpulkan. Dengan demikian kesimpulan mungkin akan menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, namun mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan mengalami perubahan atau akan berkembang setelah dilapangan.⁴⁷

d. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan tehnik ketekunan pengamatan, triangulasi, dan kecukupan referensial.

1) Ketekunan pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.⁴⁸ Hal ini berarti bahwa peneliti mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor yang menonjol.

2) Kecukupan referensi

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 343.

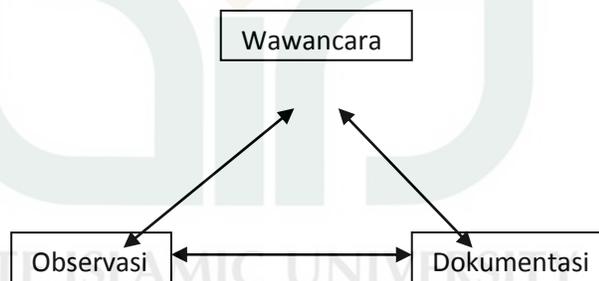
⁴⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 329.

Kecukupan referensi adalah alat ukur menampung dan menyesuaikan dengan tehnik tertulis untuk keperluan evaluasi. Bahan yang tercatat atau terekam dapat digunakan sebagai patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data.

3) Triagulasi

Triagulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.⁴⁹ Triagulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triagulasi metode dan triagulasi sumber data.

Triagulasi metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan pada metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

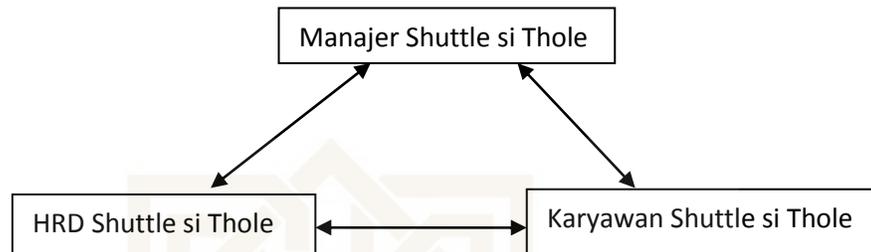


Gambar 1.1 Triagulasi metode pengumpulan data.

Triagulasi sumber data merupakan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Triagulasi sumber data penelitian ini dilakukan pada Manajer, HRD dan karyawan Travel Shuttle

⁴⁹*Ibid.*, hlm. 330.

si Thole Yogyakarta.



Gambar 1.2 Triagulasi Sumber Data

H. Sistematika Pembahasan

Sebagai gambaran umum pembahasan dan untuk mempermudah dalam pembuatan skripsi maka peneliti menyajikan langkah-langkah dalam penulisan kedalam empat bab:

- BAB I: Tentang pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
- BAB II: Tentang gambaran umum lembaga yaitu Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.
- BAB III: Berisi tentang hasil penelitian di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta serta permasalahan pokok yang dibahas yaitu strategi pemberdayaan di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta Yogyakarta.
- BAB IV: Penutup yang mencakup kesimpulan dan saran-saran serta kata

penutup. Pada bagian akhir peneliti ini juga akan dicantumkan daftar pustaka serta lampiran-lampiran.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Strategi pemberdayaan Sumber Daya Manusia Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi kerja kepada karyawan, serta melakukan evaluasi kinerja. Salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi diklat *on the job*, diklat *off the job*. Evaluasi dilakukan secara berjalan oleh Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta dan tiap koordinator dengan cara karyawan yang bersangkutan mengirim laporan hasil kerja keseharian yang berhubungan dengan diklat yang pernah diikuti kepada koordinator dilanjutkan kepada HRD Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta. Metode-metode yang diterapkan perusahaan dalam pemberdayaan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan teori maka dalam pelaksanaannya sudah dapat berjalan dengan baik.

B. SARAN

1. Agar mendapat meningkatkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi, pemberdayaan SDM yang harus lebih di optimalkan, dengan memberikan motivasi dalam bentuk materi dan promosi jabatan dimana perusahaan perlu melakukan strategi lain yaitu dengan pemberian

tunjangan finansial atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki integritas yang baik.

2. Program pemberdayaan yang bersifat teknis keseharian sebaiknya tidak usah menunggu program yang diselenggarakan oleh Dinas Pariwisata sebaiknya diselenggarakan sendiri, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan caranya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, *Al-Qur.an dan Tafsirnya* (Edisi Revisi 2008)
- El Rais, Heppy. 2012. *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Jannah, Lu'luul. 2013. *Pemberdayaan Karyawan Resto Dixie Easy Dining*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Koran Kedaulatan Rakyat Jogja diakses pada tanggal 24 Oktober 2016 pukul 19.00 WIB.
- Mathis & Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mitchell Stewart, Aileen. 1998. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Nafi'an Ar Rosadi, Mirza. 2015. *Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2011. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Respati Suci Megarani, Rizqi. 1995. *Strategi Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren Hidayatullah Donoharjo Ngaglik, Sleman, Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Sagala, H. Syaiful. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Cetakan Keenam. Bandung: Alfabeta.

- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P.1995. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Teguh Sulistiyani, Ambar. 2004. *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Simamora, Henry .1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Prabu Mangkunegara, Anwar .2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyani, Ambar.T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edwin, Flippo. 1995. *Manajemen Personalia, Edisi Keenam*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani,2003. *Manajemen, Cetakan Kedelapan belas*, Yogyakarta: BPFE.

DOKUMENTASI FOTO



Gambar 1. Peneliti melakukan wawancara dengan bapak Arif

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Gambar 2. Peneliti melakukan wawancara dengan bapak Aji

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**TABEL DATA KARYAWAN
DI SI THOLE SHUTTLE WISATA YOGYAKARTA**

NO	NAMA	JABATAN	NIK	PENDIDIKAN TERAKHIR	TAHUN MASUK	ALAMAT	NO. TELP
1	HAMAM ARIEF ROMAS	MANAGER OPERASIONAL	001281114	S1	2014	BEDUKAN PLERET BANTUL	082242140039
2	ARIF NORRAHMAN	MANAGER KEUANGAN	002281114	S1	2014	KAUMAN GM I / 374 YOGYAKARTA 5	0817382771
3	ALFAN SETIAWAN	MANAJEMEN	003281114	S1	2014	KAUMAN GM I / 374 YOGYAKARTA 5	081931193170
4	AJI PERMONO	DRIVER	06281114	SMA	2014	SALAKAN I NO.124 BANGUNHARJO	085729991198
5	MAULANA MUHAMMAD ABRO	DRIVER	017281114	SMA	2014	KAUMAN GM I / 393 YOGYAKARTA 5	51122
6	SETIYADI	DRIVER	008281114	SMA	2014	KAUMAN GM I / 325 YOGYAKARTA 5	087838481819
7	LUKI ISMUAJI	DRIVER	009281114	SMA	2014	KAUMAN GM I / 343 YOGYAKARTA 5	089606609490
8	FAJAR AGUNG MARDIANTO	DRIVER	010281114	SMA	2014	KAUMAN GM I / 338 YOGYAKARTA 5	085643928337
9	RURI ANDRIANTO	DRIVER	011281114	SMA	2014	KADIPIRO KULON RT 05 YOGYAKARTA	089674346733
10	WAHYU SULISTIYO	DRIVER	014281114	SMA	2014	PILAHAN KGI / 785 YOGYAKARTA	085748608953
11	ANTON WAHYUDI	DRIVER	013281114	D3	2014	ROTOWIJAYAN KP II / 19 A YOGYAKARTA	0818641858
12	MUHAMMAD ANGGUN WICAKA	DRIVER	020260215	SMA	2015	KAUMAN GM I / 337 YOGYAKARTA 5	085712855887
13	JODI KRISTANTO	DRIVER	012281114	SMA	2014	KAUMAN GM I / 320 YOGYAKARTA 5	085727851234
14	KHOIRUDDIN SIREGAR	OPERATOR	021261115	S1	2015	SLANGGEN TIMBULHARJO SEWON B	081328848484
15	TRI GUNAWAN	MAINTENANCE	019140215	SMA	2015	ROTOWIJAYAN KP II / 20 A YOGYAKARTA	082227743400
16	RAHADIAN WIDIANTORO	PETUGAS HALTE	018281114	SMA	2014	KAUMAN GM I / 345 YOGYAKARTA 5	085643787447
17	ARIEF OKTAVIAN	PETUGAS HALTE	015281114	SMA	2014	TEJOKUSUMAN NG II / 432 YOGYAKARTA	081271778810
18	DYAH CAHYANING ARDI	ADMIN	004281114	S1	2014	BANGIREJO TR II / 544 YOGYAKARTA	082138872012
19	KURNIA MUNAWAROH	TIKETING	022150516	S1	2016	KRAGILAN RT 02 RW 08 SINDUADI M	087739557447
20	DENI KURNIAWAN	PETUGAS HALTE	023261016	SMA	2016	TEJOKUSUMAN NG II / 432 YOGYAKARTA	

CURRICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Zuhrotul Mudrikah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 12 Januari 1995
Alamat Asal : KP Bugal Salam Jl Desa Sertajaya Kelurahan Serta Jaya
RT 02 RW 01 Kecamatan Cikarang Timur Kabupaten Bekasi
Alamat Tinggal : Jl Ampel 14C Papringan Yogyakarta
Email : Z.mudrika@yahoo.com
No. HP : 085779475502

B. Latar Belakang Pendidikan formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
SD	SDIT AL-ICHWAN	2000-2006
SMP	DARUSSALAM	2006-2009
SMA	DARUSSALAM	2009-2012
S1	UIN SUNAN KALIJAGA	2012-2017

C. Pengalaman Organisasi/Pekerjaan

April 2015 : SPG Indosat
Juni-Agustus 2015 : Staff Iner Box PT Taewon Indonesia
November 2015 : Volunteam Kick Fest Crew Information Center
Desember-Februari 2015 : Staff Ticketing di Si Thole Shuttle Wisata
Januari 2016 : Volunteam Crew Bank Sinarmas
Maret 2016 : Volunteam Crew Jalan Sehat Energen
April 2016 : Volunteam Crew PT Mara Advertising
Mei 2016 : Pramuniaga di Sixty One Ambarukmo Plaza Ambarukmo
September 2016 : Fashion Show Student Fair Contest
Oktober 2016 : Waiters Casual di Quali Resto Ambarukmo Plaza
Desember-Februari 2017 : Server di Pizza Hut Ambarukmo Plaza Ambarukmo

Februari 2017

SPG Indihome di Event Mocosik Yogyakarta

April-September 2017

Staff Store PT Kami Gawi Berjaya di Plaza Ambarukmo

D. Keahlian

Mampu berkomunikasi dan berbaur dengan baik

Mampu mengoperasikan Microsoft Word

Disiplin dan gigih

Jujur

E. Penghargaan

Januari 2017

Juara Favorit Photo Hijabqueen Contest

Juli 2017

Juara 1 Photo Contest Hijabqueen Tema Ramadhan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA