

**MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI YAYASAN ISHLAHUL UMMAH SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)



Oleh :

**HASIFAH**

**NIM. 19.12.3.1.030**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
JURUSAN DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
TAHUN 2023**

**MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI YAYASAN ISHLAHUL UMMAH SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)

Oleh :

**HASIFAH**

NIM. 19.12.3.1.030

Surakarta, 27 Juli 2023

Disetujui dan disahkan oleh :  
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Akhmad Anwar Dani, S.Sos.I.,M.Sos.I.

NIP. 19850926 201503 1 003

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HASIFAH  
NIM : 19.12.3.1.030  
Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 5 Agustus 2000  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Jurusan : Dakwah dan Komunikasi  
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah  
Alamat : Tegalsari Rt. 08/Rw. 03 Bulurejo, Juwiring, Klaten.  
Judul Skripsi : Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian Pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 Agustus 2023

Penulis,



Hasifah

**Dr. Akhmad Anwar Dani, S.Sos.I., M.Sos.I.**

**DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

---

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Sdr. Hasifah

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

di

Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya

terhadap skripsi saudara :

Nama : HASIFAH

NIM : 19.12.3.1.030

Judul : Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan  
Ishlahul Ummah Surakarta

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui dan diajukan pada Sidang Munaqosyah Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, 21 Agustus 2023

Pembimbing,



Dr. Akhmad Anwar Dani, S.Sos.I., M.Sos.I.

NIP. 19850926 201503 1 003

**HALAMAN PENGESAHAN**

**MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
YAYASAN ISHLAHUL UMMAH SURAKARTA**

Disusun Oleh :

**HASIFAH**

**19.12.3.1.030**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Pada Hari Senin, 21 Agustus 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial

Surakarta, 21 Agustus 2023

Penguji Utama

Drs. H. Juhdi Amin, M. Ag.

NIP. 19620908 199002 1 001

Penguji II/Ketua Sidang

Dr. Akhmad Anwar Dani, S.Sos.I., M.Sos.I.

NIP. 19850926 201503 1 003

Penguji I/Sekretaris Sidang

Muhammad Raqib, S.E., M.Pd.

NIP. 19840329 201701 1 153

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Prof. Dr. Islah, M. Ag.

NIP. 19730522 200312 1 001

## ABSTRAK

**HASIFAH.** 191231030. *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.* Program Studi Manajemen Dakwah. Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta, dan apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta telah menerapkan semua tahapan dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tetapi ada yang masih belum optimal pada tahapan pengadaan dimana lingkup perekrutan hanya pada orang lama atau internal saja tidak pada eksternal padahal minat santriwati madrasah untuk ikut dalam kepengurusan juga sedikit, sehingga hal inilah yang menyebabkan terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Terdapat faktor penghambat yayasan dimana masih terbatasnya tempat belajar, kurangnya pembiayaan, sedikitnya minat santriwati dan santriwati yang tidak istiqomah. Sedangkan, faktor pendukung yayasan meliputi sumber daya manusia yang mumpuni dan dukungan masyarakat. Penerapan *human capital* di Yayasan Ishlahul Ummah telah diterapkan dengan baik, dimana komponen *human capital* yaitu *individual capability, individual motivation, leadership, the organizing climate, dan workgroup effectiveness* telah dapat membantu meningkatkan fungsi manajemen sumber daya manusia agar tetap optimal.

**Kata Kunci :** Manajemen SDM, Kegiatan Keagamaan, *Human Capital*

## ABSTRACT

**HASIFAH.** 191231030. *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.* Program Studi Manajemen Dakwah. Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. 2023.

This study aims to find out how the human resource management function is implemented at the Ishlahul Ummah Surakarta Foundation, and what are the supporting and inhibiting factors for the implementation of the human resource management function at the Ishlahul Ummah Surakarta Foundation.

The type of research used in this research is qualitative research. Data collection techniques in this study used observation, interviews and documentation.

The results of the study show that : the Ishlahul Ummah Surakarta Foundation has implemented all stages in the implementation of the human resource management function including the stages of planning, organizing, directing, controlling, procurement, development, compensation, integration, maintenance, discipline, and termination. However, there is something that is still not optimal at the procurement stage where the scope of recruitment is only for old people or internally not externally, even though the interest of madrasa female student to participate in management is also small, so this is what causes the limited human resources available. There are inhibiting factors for foundations where there are still limited places to study, lack of financing, little interest from female students and female students who are not consistent. Meanwhile, the foundation's supporting factors include qualified human resources and community support. The application of human capital at the Ishlahul Ummah Foundation has been well implemented, where the components of human capital namely individual capability, individual motivation, leadership, the organizing climate, and workgroup effectiveness have been able to help improve the function of human resource management so that it remains optimal.

Keywords : Human Resource Management, Religious Activities, Human Capital

## **MOTTO**

*“Wanita adalah tiang negara, jika baik wanitanya baik pula negara itu, tetapi jika jelek wanitanya, maka jelek juga negara itu”*

*“Paksalah dirimu untuk shalat, paksalah dirimu untuk berhijab. Karena ketahuilah lebih baik di paksa masuk surga, daripada dirimu suka rela masuk neraka”*



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Hasil skripsi ini Peneliti persembahkan kepada :

1. Orangtua tercinta Bapak Sutiyo dan Ibu Sunarti yang telah memberikan dukungan baik dalam bentuk materi maupun non materi, motivasi dan do'a yang tulus.
2. Kakak-kakakku, Mu'awiyah Ashari dan Maissaroh yang sangat ku sayangi yang senantiasa memberikan motivasi dan do'a dalam menanti keberhasilanku.
3. Sahabat terbaik MD A yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
4. Keluarga Besar Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan mendukung dalam pelaksanaan penelitian.
5. Almamater tercinta, Universitas Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menuntut ilmu di bangku perkuliahan.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin, puji syukur kehadiran Allah Swt. yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw., sahabat dan keluarganya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI YAYASAN ISHLAHUL UMMAH SURAKARTA” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S.1) Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta.

Dalam upaya untuk menyelesaikan penelitian ini, penulis telah menerima bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Islah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.\
3. Bapak Drs. H. Agus Wahyu Triatmo, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
4. Bapak Akhmad Anwar Dani, S.Sos.I., M.Sos.I. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
5. Bapak Ade Yuliar, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
6. Bapak Akhmad Anwar Dani, S.Sos.I., M.Sos.I. selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan masukan, saran dan do'a kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Drs. H. Juhdi Amin, M. Ag. selaku Dosen Penguji Utama dan Bapak Muhammad Raqib, S.E., M.Pd. selaku Dosen Penguji satu, yang telah meluangkan waktunya dengan memberikan masukan, catatan dan koreksi untuk perbaikan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh dosen dan staff akademik Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis dan membantu dalam urusan prosedur tugas akhir.
9. Keluarga Besar Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta yang telah memberikan izin penelitian dan kepada teman-teman Madrasah Diniyah Islamiyah yang telah membantu dan menemani dalam proses penelitian.
10. Ayah dan Ibu tercinta atas perjuangan, kasih sayang, dukungan dan do'a yang tulus, serta kakak-kakakku yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi.
11. Teman-teman seangkatan seperjuangan Manajemen Dakwah angkatan 2019 terutama Hesty Novitasari dan Afifah Nusaibah A. yang selalu membantu dan memberikan dukungan dan semangat.
12. Untuk diriku sendiri, yang telah berjuang dan bertahan sejauh ini dalam mengejar cita-cita.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya.

*Wa'alaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh*

Surakarta, 30 Agustus 2023

Hasifah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Landasan Teori .....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
a. Pengertian Manajemen .....	9
b. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	10
c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
e. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
f. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
g. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
h. Pengelolaan Sumber Daya Manusia .....	26

2. <i>Human Capital</i> .....	27
a. Pengertian <i>Human Capital</i> .....	27
b. Konsep <i>Human Capital</i> .....	30
c. Komponen <i>Human Capital</i> .....	31
3. Kegiatan Keagamaan .....	33
a. Pengertian Kegiatan Keagamaan .....	33
b. Tujuan Kegiatan Keagamaan .....	36
c. Fungsi Kegiatan Keagamaan .....	37
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis Penelitian .....	49
B. Waktu dan Wilayah Penelitian .....	50
C. Teknik Pengambilan Sampel .....	51
D. Sumber dan Jenis Data .....	52
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Teknik Pengecekan Keabsahan Data .....	54
G. Teknik Analisis Data .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum .....	57
1. Sejarah Berdirinya Yayasan .....	57
2. Visi Misi Yayasan .....	59
3. Tujuan dan Fungsi Kegiatan Keagamaan Yayasan .....	59
4. Sumber Daya Manusia Yayasan .....	60
5. Program Kegiatan Keagamaan Yayasan .....	63
6. Struktur Organisasi Yayasan .....	65
7. Jadwal Kegiatan Keagamaan Yayasan .....	66
B. Temuan Penelitian .....	66
C. Hasil Analisis Data .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>99</b>
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran .....	100

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>105</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 2 Perencanaan Penelitian .....	50
Tabel 3 Jadwal Kegiatan Yayasan .....	66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara .....	105
Lampiran 2 Transkrip Wawancara .....	106
Lampiran 3 Catatan Lapangan .....	117
Lampiran 4 Dokumentasi .....	119
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup .....	121



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Struktur Organisasi .....	67
------------------------------------	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sistem manajemen memainkan peran penting dalam mewujudkan kinerja organisasi dan membantu mencapai target dan sasaran yang diinginkan di setiap organisasi. Kemampuan pengurus dalam mengatur dan mengelola potensinya serta kerjasama dalam organisasi yang menjadi penentu keberhasilan pada organisasi tersebut (Rangkuti, 2018). Merencanakan, mengarahkan, mengatur, dan mengawasi anggota organisasi, serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk organisasi, adalah semua aspek manajemen. Manajemen diartikan sebagai bidang ilmu yang sengaja mencari untuk memahami alasan mengapa dan bagaimana orang bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat kerangka bermanfaat lebih berharga bagi umat manusia (Handoko, 2013).

Kerangka manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar apa yang diinginkan tercapai secara baik dan sistematis, merupakan faktor utama yang mendukung terwujudnya tujuan lembaga dakwah atau organisasi dakwah dengan baik. Faktor penting untuk mewujudkan tujuan meliputi dana, personel, materi, informasi, dan media yang sesuai dengan kerangka manajemen (helmi, 2015). Diharapkan dengan manajemen yang baik, kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan, sekolah dapat diberdayakan dengan mengelola sumber daya dan mendorong peran serta masyarakat, serta siswa sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikannya menjadi lebih mandiri.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama yang memiliki sentimen, keinginan, dukungan, kemampuan, informasi, kekuatan dan pekerjaan. Kemampuan SDM memengaruhi upaya asosiasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2013). SDM dicirikan sebagai sumber solidaritas yang berasal dari manusia yang dapat dimanfaatkan oleh asosiasi. Manusia adalah aset hierarkis yang memainkan sebagian besar kemampuan dan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun menyinggung pandangan Islam, pandangan ini sangat menegaskan keberadaan manusia sebagai khalifah di bumi ini. Dalam posisinya sebagai khalifah, manusia menganggap tugas utusan Tuhan di bumi ini, yang secara bawaan bertanggung jawab untuk mengembangkan, membuat hak, dan menjaga bumi dengan kemampuan otak mereka (Puteri, 2018).

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

وَاذْقَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” (QS. Al-Baqarah 2:30) Ayat diatas dipertegas dengan ayat lainnya. Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

وَهُوَ الَّذِىْ جَعَلَكُمْ خٰلِفًاۗلِ الْاَرْضِ وَّرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجٰتٍ لِّيُبْلُوْكُمْ فِىْ مَا اٰتٰتِكُمْ

Artinya : "Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di Bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu". (QS. Al-An'am 6:165) (RI, 1437)

Sumber yang secara aktif berpartisipasi dalam pelaksanaan organisasi dan proses pengambilan keputusan dikenal sebagai sumber daya manusia. SDM merupakan modal dasar yang sangat penting bagi organisasi dan harus

diciptakan dan diawasi dengan baik, karena hal ini merupakan komitmen positif bagi keserasian organisasi. SDM tidak dapat dipisahkan dari berbagai jenis kegiatan atau administrasi lain seperti strategi perencanaan dan pengembangan manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi harus diawasi secara ahli, sehingga terjadi keseimbangan antara kebutuhan administrasi dengan permintaan dan kapasitas organisasi (Sutrisno, 2013).

SDM yang memadai dan memiliki kemampuan serta keterampilan untuk membantu pekerjaan yang diharapkan dapat menjalankan pergaulan secara tepat dan akurat. Istilah *human capital* belum dianut secara luas oleh suatu organisasi, padahal peran SDM sangat menentukan nasib organisasi tersebut nantinya. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi itu dibuat berdasarkan mimpi untuk melayani manusia dan dalam menjalankan tujuan utamanya selalu diawasi oleh manusia. Jadi manusia adalah perspektif penting dalam setiap aktivitas organisasi. Oleh karena itu, SDM yang mahir dan dapat diandalkan harus dilakukan sebagai *human capital*. Yang menentukan pemeliharaan organisasi adalah kapasitas organisasi atau perusahaan dalam mengelola aset pengetahuan (Yakhlef, 1999).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, peningkatan, evaluasi, penghargaan, dan pengelolaan individu, kelompok atau organisasi. MSDM adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai aset manusia yang sangat membantu tujuan organisasi, dan menggunakan kemampuan dan latihan untuk memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif dan wajar untuk melayani individu, organisasi, dan

masyarakat. Penekanannya adalah pada upaya pengelolaan SDM dalam unsur komunikasi antar organisasi dan pekerja yang seringkali memiliki berbagai kepentingan.

Indonesia memiliki berbagai jenis lembaga, ada lembaga yang bergerak di bidang dakwah, bidang sosial, bidang pendidikan dan ekonomi. Bidang ini membutuhkan SDM yang memiliki keterampilan dan keilmuan. MSDM memiliki keterampilan dan keilmuan serta harus memiliki pilihan untuk berkoordinasi dalam setiap kegiatan, karena kerjasama mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2013).

Untuk ditangani dengan benar, MSDM harus ditangani secara profesional. Karena dalam menggerakkan organisasi secara keseluruhan bergantung pada pengelolaan SDM-nya. Untuk membuat sumber daya manusia organisasi lebih efisien, manajemen sumber daya manusia diperlukan. Fungsinya untuk memberikan organisasi unit kerja yang menarik. Demikian pula, MSDM yang keliru bisa menjadi bumerang bagi organisasi. Hal ini karena SDM merupakan aset organisasi yang rumit dan mampu memiliki perspektif yang mandiri, untuk mencapai tujuan yang ideal. Pengambilan kebijakan organisasi diharapkan dapat menerapkan sumber daya manusia dengan cara yang tepat dan proporsional. Dengan membagikan tugas dan wewenang sesuai keahlian mereka, SDM akan siap untuk memiliki peran yang berfungsi dan berdampak dalam mendorong organisasi (Puteri, 2018).

Istilah "keagamaan" berasal dari kata "agama", memiliki awalan ke- dan akhiran -an, dan mengacu pada semua kegiatan yang berhubungan dengan agama (Retnoningsih, 2011). Agama menyiratkan iman kepada Tuhan dengan ajaran kewajiban dan kebaktian yang dihubungkan dengan keyakinan agama. Kegiatan keagamaan di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta memfokuskan diri dalam pembinaan kaum muslimin dan generasi muda khususnya yang diwujudkan dalam bentuk pengadaan madrasah diniyah islamiyah untuk perempuan, kajian Islam intensif, dukungan manajemen kegiatan sekolah Islam, takmir masjid, dan perintisan Rumah Al-Qur'an.

Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Ishlahul Ummah Lilkhoir adalah lembaga yang berpartisipasi dalam bidang dakwah publik dan pembinaan untuk generasi muda dan umat Islam secara keseluruhan. Lembaga ini telah diketahui keberadaannya dan pelaksanaannya dengan akta notaris : Rahmi Nurlaili, S.H., M.Kn./No.61/16/IV/2018. Yayasan ini memiliki maksud dan tujuan untuk memberikan pemahaman, penghayatan dan pengalaman tentang ajaran Islam yang tegas, dengan tujuan agar mereka menjadi orang-orang yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt. serta berakhlak mulia.

Dari mulianya tugas dan program kegiatan yang dijalankan ternyata ada beberapa permasalahan yang terjadi. Terutama dalam mengelola dan memajemen yayasan, terkhusus di bidang manajemen sumber daya manusia. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, ternyata ditemukan masalah yang terjadi seperti minimnya jumlah pengurus yayasan sehingga antara program kegiatan yang dijalankan masih terjadi *double job*

misalnya di yayasan terdiri dari beberapa divisi yaitu divisi dakwah terdiri dari delapan orang, divisi *event organizing* ada tujuh orang, divisi media ada lima orang, divisi fundraising ada lima orang dan divisi keahwatan ada delapan orang diantara satu divisi membantu divisi yang lain sehingga terjadi *double job*. Adapun kendala yang lain yaitu sedikitnya minat santriwati madrasah untuk ikut bergabung menjadi pengurus di yayasan.

Meskipun terjadinya kendala tersebut tetapi program kegiatan yang dilaksanakan tetap berjalan dengan baik karena diadakannya pembagian divisi yang sebelumnya belum ada sehingga masing-masing divisi bisa mengadakan rapat sendiri dan waktunya ditentukan oleh mereka sendiri, serta tingginya komitmen para pengurus yang cukup tinggi sehingga program kegiatannya tetap berjalan dengan baik. Disamping itu, karena yayasan ini termasuk lembaga nonprofit sehingga para pengurus membantu secara sukarela dengan menghibahkan ilmu, kemampuan atau keahliannya untuk kepentingan ummat.

Mengingat bahwa yayasan ini ada untuk melayani masyarakat dengan sangat baik. Para pengurus mungkin akan lebih efektif lagi dalam mengelola yayasan jika manajemennya baik. Dalam hal pengembangan masyarakat saat ini dengan mengharapkan adanya pembinaan dilakukan secara seimbang antara mentalitas, keterampilan, pengetahuan, kecerdasan, kemampuan komunikasi, dan berinteraksi dengan daerah setempat yang lebih luas melalui program pendidikan madrasah diniyah sehingga mampu meningkatkan minat santriwati untuk bergabung menjadi bagian dari pengurus yayasan dalam

kegiatan keagamaannya. Pengembangan masyarakat melalui pembinaan juga bisa dilakukan melalui program kegiatan lainnya, sehingga tidak hanya santriwatinya saja yang diberi kesempatan untuk menjadi bagian dari pengurus tetapi masyarakat luarpun bisa. Maka hal ini dapat mendorong adanya potensi besar yang yayasan miliki, yaitu potensi pengembangan masyarakat dan potensi pendidikan.

Hal ini memunculkan pertanyaan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh yayasan yang meliputi perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengendalian, pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja untuk membantu dan memahami tujuan organisasi, pekerja dan masyarakat. Maka dari itu, subjek penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.

Berdasarkan latarbelakang masalah yang ada, peneliti mencoba untuk meneliti tentang pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan faktor pendukung serta penghambat pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah. Peneliti mempunyai tujuan untuk melakukan penelitian yang berjudul "Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latarbelakang masalah, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta?



2. Apa saja faktor pendukung serta penghambat pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung serta penghambat pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan oleh Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta dan dijadikan acuan bersama untuk melihat bagaimana peran fungsi manajemen sumber daya manusia dapat disusun dengan baik. Juga dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan evaluasi bagi Yayasan Ishlahul Ummah guna meningkatkan upaya yang dapat mendukung dakwah yang semakin berkembang dan efektif.

#### 2. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi jurusan Manajemen Dakwah dalam mengembangkan keilmuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Pengurus Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai bahan banding untuk peneliti yang lain.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

###### **a. Pengertian Manajemen**

Manajemen dalam bahasa Arab dicirikan sebagai *an-nizam* atau *at-tanzhim* dan itu mengandung arti tempat menyimpan sesuatu dan menempatkannya pada tempatnya. Pemahaman ini dalam segala macam aktivitas dapat diartikan sebagai kegiatan pengendalian, pengaturan, dan pemikiran yang dilakukan oleh seseorang agar dapat berkomunikasi, menyusun, dan merapikan segala yang ada di sekitarnya, mengetahui prinsip dan menjadikan hidup rukun dengan yang lain (Ilahi, 2006).

Secara terminologi manajemen adalah tindakan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengambilan keputusan dan kontrol yang berfokus pada sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti membuat keputusan yang tepat serta mengimplementasikannya dengan baik (Griffin, 2004).

Manajemen merupakan rangkaian aktivitas untuk mengendalikan, menggerakkan, merencanakan, mengatur dan mengerjakan segala upaya dalam mengawasi dan menggunakan SDM, sarana dan prasarana untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam penafsiran ini ada tiga aspek penting, yaitu :

1. Manajemen terjadi sebab kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin
2. Kegiatan dijalankan bersama-sama lewat orang lain untuk mencapai tujuan.

3. Manajemen diterapkan dalam organisasi sehingga tujuan yang dicapai merupakan tujuan organisasi (Ilahi, 2006).

#### **b. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan sumber sebagai sesuatu yang digunakan untuk mencapai hasil, kekuatan/daya sebagai kemampuan untuk melakukan kegiatan, dan manusia sebagai makhluk Tuhan yang diturunkan dari Nabi Adam dan Hawa serta memiliki akal (Nasional, 2005). Jadi SDM adalah makhluk Tuhan dari keturunan Nabi Adam dan Hawa yang memiliki akal dan dapat secara efektif mencapai tujuan.

Sebagai aset penting dari suatu organisasi, sumber daya manusia tidak dapat digantikan dalam fungsi dan perannya (Badriyah, 2015). SDM adalah aset utama yang memiliki akal, kemauan, penguasaan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan karya (Sutrisno, 2016). Oleh sebab itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang sukses bergantung pada pekerja terampil dan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

SDM merupakan salah satu aset yang ada di dalam organisasi, termasuk individu yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia adalah dua kategori sumber daya dalam suatu organisasi. Non SDM meliputi modal, mesin, teknologi, *material* dan lain-lain (Gomes, 2003).

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber kekuatan, energi, kekuatan yang

diharapkan dapat membuat kekuatan/daya, pengembangan, tindakan, dan aktivitas. Sumber daya ini terdiri dari sumber daya alam, manusia, finansial, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari sumber daya tersebut, yang paling signifikan adalah sumber daya manusia yang merupakan sumber daya untuk mempersiapkan dan mensinergikan sumber daya yang berbeda untuk mencapai tujuan yang organisasi. Tanpa itu, sumber daya yang berbeda tidak aktif dan kurang membantu dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2012).

### **c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Eddin Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, integrasi, kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Hasibuan, 2000). Hani Handoko mengatakan MSDM adalah penarikan, pilihan, dukungan, kemajuan dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Handoko, 2002).

Penggunaan SDM secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi persyaratan pekerja merupakan komponen dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia lebih dari sekedar kumpulan kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi karena bertujuan untuk menggabungkan kepentingan organisasi dan karyawannya. MSDM merupakan bagian penting dari kesuksesan organisasi, jika tidak berjalan dengan baik, tidak

akan dapat membuat karyawan bahagia atau membantu kesuksesan perusahaan (Marnis, 2010).

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian adalah semua aspek manajemen sumber daya manusia. Karena SDM berperan penting dalam mencapai tujuan, maka pengalaman dan hasil penelitian di bidang SDM dikumpulkan secara efisien yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen memiliki makna sebagai pengetahuan tentang bagaimana mengelola SDM (Almasri, 2016).

Pencapaian tujuan otoritatif dan kebutuhan representatif bukanlah dua hal yang terpisah atau bebas, melainkan saling mendukung satu sama lain. Satu tujuan tidak dapat dicapai dengan merugikan yang lain. Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada secara utuh dan berkesinambungan agar dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi merupakan aspek terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

G.R. Terry mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses dan metode merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi semua sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu (Saefullah, 2010). Ini termasuk memilih siapa saja yang memenuhi persyaratan perusahaan dan memenuhi syarat untuk memegang posisi dalam organisasi sehingga dapat dipertahankan, ditingkatkan, dan dikembangkan sewaktu-waktu. Oleh sebab itu, MSDM merupakan siklus yang tidak henti-hentinya, sesuai dengan siklus

operasionalisasi organisasi, sehingga pertimbangan mengenai SDM ini memiliki tempat tersendiri dalam organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menyangkut bagaimana menyusun kerangka kerja perencanaan, penataan pekerja, kompensasi pekerja, penilaian kerja, pengelolaan karir, dan ikatan bisnis (Samsudin, 2010). MSDM mencakup seluruh praktik administrasi yang secara langsung dapat mempengaruhi organisasi. Seperangkat kebijakan terpadu mengenai ikatan kerja yang berdampak pada individu dan organisasi membentuk manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah tindakan yang dilakukan agar SDM di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. MSDM yang efektif mengharapkan manager untuk mencari cara paling ideal dalam memanfaatkan individu untuk meningkatkan kinerja, tanggung jawab, kepuasan kerja, dan kontribusi dalam organisasi. Memahami kebutuhan individu diperlukan untuk pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif sehingga kemampuan mereka dapat digali dan dimanfaatkan.

Pemenuhan kebutuhan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi tidak berdiri sendiri, mereka saling melengkapi. Satu tujuan tidak dapat dicapai dengan merugikan yang lain. Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada secara utuh dan berkesinambungan agar dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam mencapai

tujuan organisasi merupakan aspek terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Amri, 2018).

Definisi operasional yang digunakan menentukan bagaimana manajemen sumber daya manusia dijelaskan. M. Manullang mencirikan sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu pengadaan, pemanfaatan dan pengembangan SDM sehingga tujuan organisasi direalisasikan dengan cara yang mahir dan adanya energi untuk bekerja dari seluruh tenaga kerja (Umar, 1998). Maka kesimpulannya, MSDM adalah kemampuan yang diselesaikan dalam sebuah organisasi yang bekerja dengan pemanfaatan SDM yang efektif untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

#### **d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen mencakup manajemen sumber daya manusia. MSDM dalam pembicaraannya tentang mengarahkan pekerjaan individu dalam mencapai tujuan terbesar. Fungsi MSDM meliputi perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengendalian, pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu dengan mewujudkan tujuan organisasi, pekerja dan masyarakat. MSDM mengelola tenaga kerja manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi, kepuasan pekerja dan masyarakat (Hasibuan, 2000).

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Perencanaan, ialah pengaturan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian, terbentuk dalam bagan organisasi untuk menentukan aktivitas menentukan pembagian kerja, ikatan kerja, integrasi, pendelegasian wewenang, dan koordinasi.
3. Pengarahan, ialah tindakan mengarahkan seluruh pekerja supaya mau bekerjasama membantu perusahaan mencapai tujuannya.
4. Pengendalian, ialah proses mengatur seluruh karyawan untuk memastikan bahwa mereka mengikuti aturan dan tidak melakukan kesalahan. Seperti kehadiran, disiplin, berperilaku baik, menyelesaikan pekerjaan, bekerjasama dan menjaga keadaan lingkungan kerja.
5. Pengadaan, ialah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, induksi, dan orientasi karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan.
6. Pengembangan, ialah cara paling umum untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pelatihan dan pembelajaran.
7. Kompensasi, ialah pemberian imbalan secara langsung dan berimplikasi sebagai uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
8. Pengintegrasian, ialah proses menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawannya menjadi suatu kerjasama yang menguntungkan kedua belah pihak.



9. Pemeliharaan, ialah aktivitas menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental maupun loyalitas pekerja supaya dapat terus bekerja sama hingga pensiun.
10. Kedisiplinan, ialah kemauan dan kesadaran untuk menyesuaikan diri dengan pedoman organisasi dan kebiasaan yang berlaku.
11. Pemberhentian, ialah pemutusan ikatan kerja karyawan dengan perusahaan. Dikarenakan oleh keinginan pekerja dan organisasi, penyelesaian perjanjian kerja, pensiun, dan berbagai alasan lainnya. Diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964. (Hasibuan, 2000)

*Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pergerakan atau arah), dan *Controlling* (pengendalian) adalah empat fungsi manajemen G.R. Terry yang dikenal dengan POAC. Manajemen sumber daya manusia adalah cabang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia adalah perencana, pelaku, dan penentu kemampuan organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Akibatnya, mereka selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi (Hasibuan, 2000).

Organisasi atau perusahaan di bidang SDM tentunya perlu memiliki SDM yang berkualitas secara konsisten, dan itu berimplikasi pada memenuhi prasyarat kemampuan yang akan digunakan dengan tujuan akhir untuk memahami visi dan mencapai tujuan menengah dan sesaat. Sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi berjalan secara seimbang guna mencapai tujuan pengelolaan

sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat secara luas dibagi menjadi lima fungsi utama berikut: (Saefullah, 2010)

1. *Human Resource Planning*, merencanakan kebutuhan dan penggunaan SDM untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi.
2. *Personnel Procurement*, mencari dan mendapatkan SDM, termasuk penempatan, seleksi, rekrutmen dan kontrak kerja.
3. *Personnel Development*, pengembangan sumber daya manusia yang meliputi program orientasi, pendidikan, dan pelatihan tenaga kerja.
4. *Personnel Maintenance*, memelihara sumber daya manusia, termasuk memberikan jaminan, penghargaan, kesehatan dan keselamatan pekerja.
5. *Personnel Utilization*, memanfaatkan dan meningkatkan SDM, termasuk peningkatan, penurunan, pemindahan, dan partisi.

Kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia merupakan mata rantai yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi dan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Ada tiga fungsi yang termasuk dalam manajemen sumber daya manusia :

- 1) Fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu Fungsi manajerial: merencanakan, mengarahkan, mengorganisasikan dan mengendalikan.

- 2) Fungsi operasional: pengembangan, evaluasi, akuisisi, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan.
- 3) Fungsi kedudukan: peran yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia dalam mengintegrasikan tujuan organisasi perusahaan (Sutrisno, 2013).

**e. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi memutuskan tujuan khusus yang harus dicapai dalam manajemen sumber daya termasuk SDM. Sasarannya sangat menantang untuk direncanakan karena bermacam-macam dan bergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi di organisasi. Cusway mengungkapkan tujuan SDM antara lain:

1. Berikan pemikiran manajemen dalam membuat pendekatan SDM untuk memastikan bahwa organisasi telah memacu dan berkinerja tinggi memiliki pekerjaan yang secara umum siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan memenuhi komitmen kerja secara sah.
2. Melaksanakan dan mengamankan semua kebijakan dan sistem SDM untuk memberdayakan organisasi untuk mencapai tujuannya
3. Membantu kemajuan arah organisasi dan sistem yang terkait dengan implikasi SDM.
4. Memberikan bantuan dan keadaan yang akan membantu direktur untuk mencapai tujuan mereka.
5. Tangani berbagai keadaan darurat dan titik sulit dalam hubungan pekerja untuk memastikan bahwa mereka tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuannya.

6. Menyiapkan media komunikasi antar karyawan dan manajemen organisasi.
7. Menjaga nilai dan standar organisasi dalam pengelolaan SDM (Sutrisno, 2013).

Sementara itu, Schuler mengatakan bahwa SDM berfokus pada dua tujuan utama:

- a. Kembangkan lebih lanjut kehidupan kerja.
- b. Memastikan bahwa organisasi telah memenuhi persyaratan hukum (Hamriani, 2014).

**f. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pendekatan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Pendekatan strategis, harus menambah pencapaian keberhasilan organisasi.
2. Pendekatan SDM, adalah manajemen manusia. Tidak mungkin mengabaikan pentingnya martabat manusia.
3. Pendekatan manajemen, adalah kewajiban atau tanggung jawab setiap pimpinan.
4. Pendekatan sistem, pendekatan sumber daya manusia merupakan bagian dari sistem yang lebih besar.
5. Pendekatan proaktif, dengan mengantisipasi masalah sebelum terjadi dapat meningkatkan andilnya karyawan maupun organisasi secara keseluruhan (Sagala, 2013).

Dalam MSDM ada tiga pendekatan yang bisa dilakukan, untuk lebih spesifiknya : (Nuraini, 2016)

- a. Pendekatan mekanis, juga dikenal sebagai mekanisasi atau otomasi, mengacu pada proses penggantian tenaga mesin untuk tenaga manusia saat melakukan suatu tugas. Pergantian ini tergantung pada pertimbangan ekonomi, umat manusia, kelangsungan hidup, dan bakat yang lebih besar dan lebih baik. Pendekatan ini menitikberatkan analisisnya pada spesialisasi, kecukupan, standarisasi, dan perlakuan manusia seperti mesin. Spesialisasi dan pembagian kerja semakin diperinci karena perbaikan organisasi dan kemajuan inovatif. Dalam hal ini, seorang pekerja hanya melakukan satu jenis pekerjaan.
- b. Pendekatan paternalis, di mana manajer dalam menginstruksikan bawahannya berperilaku seperti ayah kepada anaknya. Bawahan ditangani dengan baik, fasilitas diberikan, dan dianggap sebagai anak sendiri. Misalnya, diberikan uang pinjaman dan didirikan toko bagi karyawan untuk membeli kebutuhan mereka secara kredit.
- c. Pendekatan Sistem Sosial, organisasi atau perusahaan adalah sistem yang beroperasi di lingkungan yang kompleks, yang disebut sistem luar. Manajer menyadari bahwa komunikasi yang baik dan kerja sama yang harmonis antara rekan kerja, atasan, dan bawahan diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Keyakinan ini tergantung pada adanya hubungan saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan di antara karyawan.

**g. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengembangan mengandung arti sebagai penyiapan orang untuk memikul berbagai tanggung jawab atau lebih tinggi dalam organisasi,

perusahaan, lembaga atau yayasan pendidikan (Arifin, 2014). Pengembangan pekerja adalah interaksi untuk menyegarkan, meningkatkan dan mengembangkan keahlian, kemampuan, minat, bakat dan perilaku karyawan (Kasmir, 2016). Adrew E. Sikula mengatakan bahwa pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan metodologi yang teratur dan terorganisasi dimana pekerja manajemen mempelajari pengetahuan yang masuk akal dan teoritis untuk mencapai tujuan umum (Mangkunegara, 2003).

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, setelah tahap analisis kebutuhan selesai dilakukan, berikut langkah-langkah yang harus dilakukan:

#### 1. Evaluasi Kebutuhan Pengembangan

##### a. Evaluasi kebutuhan organisasi

Untuk mengkaji kebutuhan organisasi, seseorang perlu menganalisis proyek pelatihan yang berkaitan dengan tujuan, sasaran dan teknik organisasi.

##### b. Evaluasi kebutuhan tugas

Motivasi di balik evaluasi kebutuhan tugas adalah untuk memisahkan kebutuhan tertentu dari pekerjaan yang dimaksud. Mendistribusikan catatan tugas atau pertanyaan terkait pekerjaan kepada individu yang memenuhi syarat untuk mengetahui tentang pekerjaan itu adalah sebuah pilihan.

##### c. Evaluasi kebutuhan karyawan

Evaluasi kebutuhan karyawan digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya perbedaan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dan persyaratan posisi. Kelebihan dan kekurangan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya ditentukan oleh faktor internal dan eksternal karyawan (Mangkuprawira, 2011).

## 2. Prinsip-prinsip Pengembangan (Arifin, 2014)

### a. Partisipasi

Partisipasi peserta pembelajaran harus proaktif, terutama ketika teknik pelatihan seperti bermain peran, studi kasus, simulasi, dan praktikum dan lainnya. Pelatihan akan meningkatkan motivasi dan mendorong peserta untuk lebih memantapkan proses pembelajaran dan wawasan dengan pendekatan partisipasi. Karena menerapkan panduan ini, karyawan akan belajar lebih cepat dan akan terus mengikuti pengalaman pendidikan dalam hidup mereka.

### b. Pendalaman

Pendalaman adalah salah satu standar pelatihan yang berkelanjutan dan kursus pengembangan memori. Peserta pelatihan mampu mengkomunikasikan gagasan atau pesan secara jelas dan analitis.

### c. Relevansi

Relevansi ialah kemajuan proses belajar atau persiapan yang sangat dipengaruhi oleh materi yang berharga atau sesuai dengan kebutuhan tertentu. Para peserta memberikan reaksi baru. Hal ini

menyebabkan peserta didik memahami pentingnya setiap tugas dan metode yang tepat dan sah. Dengan cara ini, reaksi baru dalam menyiapkan materi memiliki hubungan positif dengan memperoleh proses berpikir dari pekerja melalui apresiasi dan eksekusi (Mangkuprawira, 2011).

d. Pengalihan

Persyaratan program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Ketika peserta pelatihan menguasai pekerjaan, mereka menyerapnya. Kesepadanan terdekat antara sistem pengujian yang didukung komputer dan aktivitas perencanaan memungkinkan peserta untuk mengalihkan wawasan mereka ke situasi kerja nyata dengan cepat

e. Umpan balik

Umpan Balik memberikan informasi kepada peserta pelatihan tentang kemajuan mereka. Peserta termotivasi untuk mengubah perilaku mereka dalam menanggapi umpan balik agar memiliki proses belajar yang sangat cepat dan bermakna. Dengan itu mereka dapat mengukur kemajuan mereka dan didorong untuk terus maju. Melalui ini, peserta belajar harus didorong untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaan mereka melalui penemuan kelebihan dan kekurangan mereka.



f. Suasana nyaman

Peserta pelatihan harus dibebaskan dari kewajiban dan tekanan pekerjaan. Peserta diasumsikan memiliki keinginan yang kuat untuk belajar dengan didukung fasilitas yang memadai. sehingga peserta pelatihan tidak harus bergantung pada instruktur dan dapat fokus hanya pada proses pembelajaran di mana mereka memerlukan bantuan.

Peserta harus dibuat untuk memahami dan menyadari bahwa meninggalkan cara berperilaku lama itu sulit. Ini adalah hasil dari proses yang memperhitungkan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peserta pelatihan perlu memiliki keinginan yang kuat untuk belajar agar dapat tampil lebih baik dalam bekerja. Karena idealnya belajar adalah salah satu kebutuhan karyawan (Mangkuprawira, 2011).

g. Memiliki kriteria

Beberapa kriteria digunakan untuk mengevaluasi hasil pelatihan. Program pelatihan yang telah mencapai tujuannya ditentukan olehnya. Ini melibatkan lebih dari satu aturan yang mencoba memutuskan dampak umum dari program pelatihan pada organisasi. Dampak tersebut dapat diperkirakan dari perubahan yang bersifat keilmuan, perilaku individu, dan kemampuan khusus peserta pelatihan, serta kinerja organisasi. Kriteria yang diperlukan adalah bagaimana hubungan antara dimensi *input*, *output*, *outcome*

dan *impact* memiliki tingkat kelebihan dan kekurangan (Mangkuprawira, 2011).

Proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan dikenal dengan pengembangan sumber daya manusia secara makro. Perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia semuanya termasuk dalam prosedur ini. Sedangkan, pengembangan SDM secara mikro ialah cara yang paling umum mengatur perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai hasil maksimal. Upaya memberikan nilai tambah ekonomi dan manusia adalah pengembangan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar dapat mewujudkan dan mengembangkan potensi manusia secara terpadu untuk mencapai kedudukannya sebagai makhluk yang mulia (Notoatmojo, 1992).

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam perspektif Islam. Artinya, Islam sangat peduli dalam mengupayakan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang baik.

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْأَنْفِ وَالْأُذُنِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ فَمَّا نَسُوا مَا كُنْتُمْ لَهَا كَائِمِينَ فَمَثَلُوا وَرَثَتَهُمْ فِي الْقَتْلِ كَثِيرًا مِّمَّنْ خَلَقْنَا فَتُفْسِدُ

Artinya: Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak Adam) kami angkat mereka di daratan dan dilautan, kami beri mereka rezeki berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan (Q.S. Al-isra':70) (RI,

1437)

Pengembangan sumber daya manusia umumnya terkait dengan industrialisasi dan kemungkinan peningkatan ekonomi dengan standardisasi mempunyai arah yang masuk akal. Dalam pandangan Islam, pengembangan SDM sangat memperhatikan keselarasan antara otoritas berbagai cabang ilmu dengan kekuatan keyakinan yang didasarkan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Penempatan khalifah sebagai fungsi yang melekat dalam keberadaan manusia membutuhkan empat sisi yang saling berhubungan, yaitu: (Ilahi, 2006)

- a. Allah Swt. sebagai pendelegasian wewenang dan tanggung jawab.
- b. Manusia sebagai penerima tugas, baik secara individu atau kelompok.
- c. Lingkungan dan tempat sebagai tempat hidup manusia.
- d. Materi tugas yang dilaksanakan

Pengembangan SDM harus bergerak menuju Allah Swt. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang produktif perlu diperhatikan parameter-parameter berikut ini: meningkatkan iman dan takwa, meningkatkan kualitas hidup, kerja, karya dan pikiran (Safei, 2001).

#### **h. Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Praktik manajemen atau pengelolaan SDM pada dasarnya adalah suatu tindakan sebagai pelaksanaan fungsi operasional dari MSDM, misalnya, perencanaan kebutuhan karyawan, analisis jabatan, pengadaan,

peningkatan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan atau pensiun (Sagala, 2013).

Menurut John Frech dan Bertram Raven, faktor-faktor yang membantu manajer dalam mengarahkan bawahannya:

- a. Otoritas-otoritas manajer untuk *coercive power*, *legitimate power*, *reward power*, *reference power* dan *expert power*.
- b. Karyawan sebenarnya memiliki kebutuhan yang sama, khususnya kebutuhan untuk makan, tinggal dalam perkumpulan, kebutuhan sosial, kebutuhan partisipasi, dan kebutuhan kepuasan kerja.
- c. Individu perlu bekerja sama dan hidup berkelompok mengingat adanya keterbatasan fisik dan mental tertentu.
- d. Hasrat akan kekuasaan, kelangsungan hidup, pujian dan pengakuan memotivasi individu untuk bekerja sama.

Seorang manajer dalam mengarahkan bawahannya harus memiliki pilihan untuk memberikan dukungan, arahan, bimbingan, mengontrol, teladan, penyuluhan dan bersikap jujur dan tegas, sehingga bawahannya dapat bekerja sama dengan sukses untuk memahami tujuan yang ideal (Hasibuan, 2000).

## **2. *Human Capital***

### **a. *Pengertian Human Capital***

Salah satu aset terbesar perusahaan adalah *intellectual capital* yang merupakan aset tidak berwujud (*intangible asset*). *Human capital* dicirikan sebagai manusia itu sendiri yang dipinjamkan ke perusahaan dengan kemampuan individu, pengetahuan, tanggung jawab dan

pengalaman individu. Stewart (1997) mengatakan bahwa meskipun dilihat tidak hanya sebagai individu tetapi juga sebagai tim kerja dengan hubungan pribadi baik di dalam maupun di luar perusahaan (Totanan, 2004).

*Human capital* penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan strategi yang dapat diperoleh dari brainstorming melalui riset laboratorium, harapan manajemen, *process reengineering* dan peningkatan atau pengembangan keterampilan pekerja. Setiap hari, *human capital* juga menambah nilai bisnis melalui motivasi, dedikasi, kompetensi, dan efektivitas kerja sama tim. Nilai tambah yang dapat disumbangkan oleh pekerja adalah menumbuhkan kemampuan yang digerakkan oleh organisasi, memindahkan pengetahuan dari pekerja ke organisasi dan mengubah budaya manajemen menurut Mayo (2000).

*Human capital* adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan individu untuk melakukan kewajibannya sehingga mereka dapat memberikan nilai untuk mencapai tujuan. Menurut Malhotra 2003 dan Bontis 2002, suatu organisasi akan menghasilkan *sustainable revenue* yang berkelanjutan di masa depan dengan menciptakan nilai tambah melalui kinerja *human capital*. (Rachmawati, dkk, 2004).

Orang yang berbeda mengelola aset yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda, yang berarti bahwa perusahaan akan bekerja secara berbeda ketika dikelola oleh orang yang berbeda. Jadi dapat

diasumsikan bahwa *tangible asset* yang dimiliki oleh perusahaan yang bersifat pasif tanpa SDM yang dapat mengawasi dan menghasilkan insentif bagi suatu perusahaan (Totanan, 2004).

Stewart et (1998) mengatakan *human capital* ialah *lifeblood* dalam modal keilmuan, sumber inovasi dan peningkatan, namun merupakan bagian yang sulit diukur. *Human capital* merupakan cerminan dari kemampuan kolektif perusahaan untuk menciptakan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan karyawannya, yang akan tumbuh jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan tersebut (Sawarjuwono, 2003).

*Human capital* sebagai hasil perpaduan tiga faktor, sebagai berikut: (Fitz-enz, 2000)

1. Kepribadian atau watak yang dibawa ke dalam pekerjaan, misalnya kecerdasan, energi, perilaku positif, kualitas yang teguh, dan tanggung jawab.
2. Kapasitas individu untuk belajar, menjadi kecerdasan, pikiran kreatif, bakat dan inovasi.
3. Kerja tim dan fokus pada tujuan akhir merupakan motivasi untuk berbagi pengetahuan dan informasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa segala sesuatu yang berfokus pada manusia dan segala kemampuannya agar dapat menghasilkan nilai bagi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah *human capital*.

## **b. Konsep *Human Capital***

*Human capital* telah berevolusi dari beban menjadi aset atau modal dalam organisasi. Konsep *human capital* memulai proses bagaimana karyawan dapat memberi nilai tambah bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Melihat SDM sebagai masalah organisasi saat ini tidak relevan dengan perkembangan zaman, karena manusia adalah aset yang sangat penting, seiring dengan berkembangnya kesadaran bahwa *knowledge capital* yang mencakup *human capital* dan *structural capital* akan semakin menentukan kekuatan organisasi (Fitz-enz, 2000)

Scarborough dan Elias (2000) mengatakan bahwa konsep *human capital* sangat membantu dan dipandang sebagai konsep *bridging*. Strategi *human capital* memiliki tiga komponen yang sangat penting untuk membangun sistem: efektivitas tim eksekutif, pemimpin yang memberikan hasil, dan keunggulan adalah posisi kunci yang tidak dapat dinegosiasikan (Azzahra, 2016).

Menurut Scarborough dan Elias (2009), konsep *human capital* harus dilihat sebagai jembatan yang menjelaskan hubungan antara kinerja bisnis dan praktik manajemen SDM. Mereka menunjukkan bahwa definisi *human capital* bersifat dinamis, implisit, kontekstual dan tidak baku. Ciri ini membuat *human capital* sulit dinilai. Karakteristik *human capital* yang mendasar untuk pelaksanaan organisasi adalah keluwesan dan kreativitas, kapasitas mereka untuk membangun kemampuan jangka panjang, dan menjawab berbagai situasi (Prameswari, 2017)

Orang yang bekerja dalam bisnis memiliki keterampilan, kreativitas, disiplin, etos kerja yang produktif, dan keahlian untuk menggunakan, meningkatkan, dan menguasai IPTEK atau keahlian manajemen. Sumber daya manusia yang ahli/terampil diperlukan karena manusia berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan peralatan produksi yang canggih dalam kehidupan nyata. Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Hadiyan, 2021).

Pergeseran peran sumber daya manusia menyebabkan berkembangnya konsep *human capital*. Konsep bahwa manusia adalah aset tak berwujud yang menawarkan banyak manfaat termasuk *human capital* : (Prayetno, 2017).

- 1) Keahlian manusia apabila dimanfaatkan dan disampaikan tidak akan berkurang tetapi akan meningkat baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.
- 2) Manusia sanggup mengubah informasi menjadi data yang signifikan.
- 3) Manusia sanggup memberikan intelegensia dengan pihak lain

### **c. Komponen *Human Capital***

Andrew Mayo (2000) mengatakan bahwa *human capital* memiliki lima bagian yang memainkan berbagai peran dalam menciptakan sumber daya manusia organisasi yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah organisasi. Kelima komponen *human capital* meliputi : (Mayo, 2000).

#### **1. *Individual Capability***

Kemampuan individu adalah kemampuan yang hanya berasal dari diri mereka sendiri, misalnya kemampuan, pengetahuan, pengalaman,



hubungan organisasi dan kemampuan mengembangkan berbagi informasi diperoleh dari kelompok kerja dan apa yang dibawa untuk bekerja dari kehidupan mereka.

## 2. *Individual Motivation*

Motivasi individu terdiri dari aspirasi, ambisi dan dorongan, serta motivasi dan produktivitas kerja. Motivasi dicirikan sebagai dukungan yang berasal dari dalam diri individu keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu sesuai tujuan yang ingin dicapai.

## 3. *Leadership*

Kepemimpinan termasuk memiliki visi yang jelas untuk manajemen puncak, mampu berkomunikasi, dan bertindak secara konsisten saat mengambil keputusan yang akan menguntungkan perusahaan. Kepemimpinan dicirikan sebagai kemampuan yang digerakkan oleh setiap orang dalam mempengaruhi orang lain melalui pelaksanaan kegiatan melalui komunikasi yang dapat meyakinkan orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## 4. *The Organizational Climate*

Budaya perusahaan, kebebasan untuk berkarya dan berinovasi, kemauan untuk berbagi semua informasi dengan tim, fleksibilitas, dan pentingnya saling menghormati adalah bagian dari suasana organisasi.

## 5. *Workgroup Effectiveness*

Efektivitas kelompok kerja mencakup dukungan, rasa hormat dan nilai-nilai. Kelompok kerja juga disebut tim kerja dimana hubungan

yang baik akan dibangun di antara rekan kerja, tetapi konflik juga dapat muncul di dalam tim kerja itu sendiri.

### **3. Kegiatan Keagamaan**

#### **a. Pengertian Kegiatan Keagamaan**

Menurut W.J.S. Poerwadarminta, “keagamaan ialah suatu sifat yang ada pada agama, dan segala sesuatu tentang agama” (Poerwadarminta, 2011). Maka dari itu, keagamaan adalah cara berperilaku yang berkembang atau dimiliki oleh seseorang yang akan memvariasikan perilaku dan aktivitas dalam kehidupan sehari-hari. Perspektif dan kegiatan tersebut sesuai dengan ajaran agama Islam (Novearti, 2017).

Agama disebut sebagai kerangka arah dan objek pengabdian. Dimana tidak ada seorangpun yang dapat hidup tanpa suatu sistem yang mengaturnya dan setiap orang adalah makhluk yang beragama. Kebudayaan keagamaan manusia merupakan kontributor utama bagi perkembangan budaya di antara manusia.

Menurut pengertian sebelumnya, agama terdiri dari tiga komponen utama:

- 1) Kepercayaan, ialah keyakinan bahwa alam semesta diatur dan diciptakan oleh kekuatan supranatural/gaib.
- 2) Peribadatan, ialah tingkah laku manusia yang berhubungan dengan kekuatan gaib/supranatural sebagai ganti pengakuan dan ketundukan.
- 3) Sistem nilai (hukum/norma), yang mengatur interaksi manusia dengan orang lain atau alam semesta sehubungan dengan kepercayaan tersebut (Bakhtiar, 2016).

Jadi sudah jelas bahwa agama ialah sekumpulan aturan yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, dengan manusia dan alam semesta. Berkenaan dengan perilaku manusia, tidak dapat diperkirakan dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan menjauhi hukuman. Namun, ada kekuatan di dalamnya yang terkait dengan kewajiban untuk lebih bertakwa kepada Allah, yang merupakan kewajiban utama manusia terhadap Tuhannya. Jika digali lebih dalam, akan menemukan bahwa menyembah Allah sebenarnya dimotivasi oleh keinginan untuk menghindari penderitaan atau siksaan. Namun, kemampuan untuk melakukannya dianggap sebagai ajaran agama yang harus diamalkan.

Agama menurut Madjid merupakan semua perilaku manusia yang patut diteladani, yang dilakukan untuk mendapatkan rida Allah. Semua perilaku manusia dalam kehidupan ini adalah bagian dari agama, yang dilandasi oleh keyakinan atau keimanan kepada Allah dan membentuk integritas manusia yang berbudi luhur yang akan dipertanggung jawabkan di kemudian hari. Sejalan dengan itu, agama pada umumnya mencakup perilaku manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bergantung pada keyakinan kepada Allah, sehingga akhlakul karimah terbingkai dalam diri manusia dan cara berperilakunya sehari-hari (Fathurrohman, 2015).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kegiatan keagamaan meliputi segala tingkah laku atau usaha yang terencana dan terkendali, termasuk perbuatan lahir dan batin, perkataan, dan norma-norma yang

bersumber dari ajaran agama yang telah menjadi kebiasaan sehari-hari untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu kegiatan, yang untuk situasi ini merupakan penanaman nilai-nilai religius..

Kegiatan keagamaan adalah salah satu jenis budaya religius, baik yang dilakukan sehari-hari maupun secara rutin dan yang berbentuk kegiatan sehari-hari. Di lembaga pendidikan, rutinitas seperti doa di awal dan akhir pelajaran, rutinan, kegiatan pada acara tertentu seperti puasa Ramadhan dan menjelang hari raya, kegiatan keagamaan *incidental* seperti *takziah*, dan aktivitas sehari-hari seperti sopan santun kepada tamu dan sebagainya (Fathurrohman, 2015).

Kegiatan disebut sebagai rangkaian kegiatan atau perbuatan yang dijalankan, keagamaan dimulai dari kata agama yang diawali dengan 'ke' dan 'an' yang menunjukkan kata sifat, yang bersifat keagamaan. Agama mengandung makna sebagai kitab yang diberkahi yang berisi ajaran-ajaran yang menjadi pedoman hidup sehari-hari bagi pemeluknya (Nasution, 1979). Demikian pula agama berarti sebagai undang-undang *ilahi* dari Allah untuk menjadi pedoman dalam kehidupan di dunia dan untuk mencapai kepuasan di akhirat. Oleh karena itu, agama dapat dipahami sebagai aturan Tuhan yang harus diikuti manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (Muhaimin, 1989).

Kegiatan keagamaan adalah suatu perkataan, perbuatan atau aktivitas seseorang secara lahir dan batin yang dilandasi oleh nilai-nilai agama dan telah menjadi bagian dari kehidupan beragama di masyarakat.

## **b. Tujuan Kegiatan Keagamaan**

Semua yang dicapai pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Kegiatan keagamaan pada dasarnya adalah upaya yang dilakukan agar peserta didik dapat memahami dan mengikutiajaran-ajaran agama. Sehingga tujuan pendidikan agama Islam tidak dapat dipisahkan dari tujuan kegiatan keagamaan.

Tujuan pendidikan agama Islam ialah segala sesuatu yang akan dicapai setelah melakukan proses pendidikan agama Islam di sekolah atau madrasah. Al-Abrasy mengklaim bahwa pembentukan individu berakhlak mulia merupakan tujuan pendidikan agama Islam (Gunawan, 2012). Secara praktis, tujuan pendidikan agama Islam dalam kurikulum pendidikan agama Islam adalah untuk membantu peserta didik menumbuhkan keimanannya dengan memberikan pengetahuan, penghayatan, pengamalan, dan pengalaman dengan Islam. Hal ini akan membantu mereka menjadi seorang muslim yang akan terus tumbuh keimanan dan ketakwaannya kepada Allah Swt. serta mampu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi dan berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, sosial, berbangsa, dan bernegara (Majid, 2014).

Dalam melakukan suatu aktivitas pastinya mempunyai tujuan tertentu, adapun kegiatan keagamaan di masyarakat, bertujuan untuk:

1. Memperluas kuantitas pelaksanaan dakwah islamiyyah ke daerah setempat, dari yang muda sampai yang tua.
2. Menyadarkan masyarakat bahwa kegiatan keagamaan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat memotivasi sikap keagamaan yang positif.

3. Sebagai sarana mencetak generasi muda yang inovatif, cerdas dan beretika baik.
4. Dalam penerapannya, kegiatan keagamaan seharusnya mampu untuk memberikan perubahan dalam aktivitas manusia.
5. Kegiatan yang berhubungan dengan agama sebagai cara untuk tetap terhubung dengan orang lain, meskipun berbeda keyakinan, dan tetap bersatu.
6. Tujuan utama dari kegiatan keagamaan yakni untuk menumbuhkan nilai-nilai ajaran Islam secara keseluruhan dalam kehidupan masyarakat, sehingga mereka dapat mewujudkan masyarakat Islam dan konsisten percaya pada keridaan Allah Swt. dalam aktivitas sehari-hari (Nasrun, 2019).

Jadi sangat mungkin tujuannya bahwa motivasi di balik kegiatan keagamaan ialah untuk menanamkan karakter Muslim pada orang-orang dengan memberikan pengetahuan, pengamalan dan pengalaman kepada peserta didik mengenai agama Islam sehingga mereka menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt. Pelaksanaan kegiatan keagamaan juga dapat berjalan dengan baik sesuai rencana sehingga berjalan dengan efektif dan efisien.

#### **c. Fungsi Kegiatan Keagamaan**

Tujuan kegiatan keagamaan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan, ialah memperluas keyakinan dan ketaqwaan peserta didik kepada Allah Swt. yang tertanam dalam lingkungan keluarga. Karena para orang tua berkewajiban menanamkan keyakinan dan

ketaqwaan. Sedangkan, fungsi sekolah adalah menumbuhkembangkan pada diri peserta didik melalui pembinaan, pengajaran, dan pelatihan supaya keimanan dan ketakwaan yang ada pada peserta didik dapat tumbuh secara ideal sesuai dengan tingkat perkembangannya.

- 2) Penanaman nilai, sebagai gaya hidup untuk memperoleh kepuasan hidup di dunia dan akhirat.
- 3) Penyesuaian mental, yakni menjadi terbiasa dengan lingkungan fisik atau sosial dan memiliki pilihan untuk mengubahnya sesuai dengan ajaran Islam.
- 4) Perbaikan, yakni untuk mengatasi kesalahan, kelemahan dan kekurangan peserta dalam keyakinan, pemahaman, dan pengalaman ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.
- 5) Pencegahan, yakni menjaga hal-hal negatif dari lingkungan atau budaya yang dapat merugikan dirinya dan menghambat perbaikannya menuju manusia yang utuh.
- 6) Pengajaran, sehubungan dengan ilmu pengetahuan sebagai aturan, kerangka kerja dan fungsionalnya.
- 7) Penyaluran, yakni guna menyalurkan anak-anak yang mempunyai keistimewaan dalam bidang agama Islam agar dapat tumbuh secara ideal sehingga bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. (Majid, 2014).

## **B. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Untuk mempermudah proses pelaksanaan penelitian, penulis akan menguraikan beberapa contoh hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai acuan bagi penulis, agar penelitian yang akan dilakukan

menjadi lebih baik dan dapat di pertanggungjawabkan. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pelaksanaan manajemen sumber daya manusia :

1. Penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan” disusun oleh Sidik Affandi pada tahun 2019 (Affandi, 2020). Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia sesuai SDM di Pondok Pesantren Darul Quran berdasarkan pengarahan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadits yang meliputi disiplin, doa yang tulus dan kesungguhan dalam melakukan tujuan mulia yang disampaikan melalui pengasuh maka program kerja dapat dilaksanakan dengan cara yang efektif dan efisien bagi pengurus dan santri, membangkitkan semangat belajar dan mencapai tujuan. Sumber daya non manusia telah digunakan secara efektif dan efisien membimbing dan menggerakkan pengurus dan santri sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan sekutunya sudah dapat meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren sebagai lembaga dakwah, lembaga pendidikan, lembaga pengembangan SDM dan lembaga pemberdayaan organisasi.
2. Penelitian yang berjudul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Pada Majelis Taklim Kota Makassar” disusun oleh Amiruddin, A.Arsyadz, M.N. Najamuddin dan Nukman pada tahun 2018 (Amiruddin, dkk, 2018). Penelitian ini membahas tentang pengelolaan SDM dalam menjalankan



kualitas dakwah termasuk kegiatan untuk mencapai tujuan, dengan aktivitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengkajian dilakukan untuk menggambarkan dan menganalisis pengelolaan SDM di lembaga dakwah Fokus Islam BTP Kota Makassar dan mengkaji strategi kesuksesan dalam meningkatkan kualitas dakwah pada majelis taklim Fokus Islam BTP Kota Makassar. Lembaga dakwah telah melakukan fungsi-fungsi manajemen, khususnya dalam perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian. Kegiatan yang telah diatur oleh pengurus lembaga dengan beberapa bidang yang sesuai dengan kebutuhan jamaah dalam peningkatan kualitas dakwah dan pengelolaan SDM. Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dakwah di majelis taklim: Para dai dimaksimalkan dengan melaksanakan kajian di setiap masjid dan majelis taklim, dengan ketulusan para dai atau pengurus dakwah yang terdaftar di organisasi, dengan menggunakan bidang keahlian dan keilmuan mereka.

3. Penelitian yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzul Qur’an)” disusun oleh Admi Sanwari Tambunan pada tahun 2021 (Tambunan, 2021). Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan MSDM di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzil Qur’an) dalam mewujudkan visinya yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang sudah direncanakan, walaupun ada yang belum berjalan dengan baik.

4. Penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung” disusun oleh Muhammad Ulil Amri pada tahun 2018 (Amri, 2018). Penelitian ini membahas tentang penerapan fungsi-fungsi MSDM yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. Melalui pelaksanaan rekrutmen atau pengadaan SDM yang dilakukan dengan dua sistem yaitu sistem terbuka dan tertutup, pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan dengan mengadakan pelatihan bagi pengurus atau ustadz dan ustadzah dengan tujuan meningkatkan kualitas kinerja pengurus atau ustadz dan ustadzah, selain itu upaya peningkatan SDM juga dilakukan di luar pondok dengan pendelegasian personil untuk mengikuti tahap latihan, seminar, dan lain-lain yang berhubungan dengan peningkatan kualitas SDM, memberikan kompensasi dengan memberikan Asrama sebagai rumah atau tempat tinggal yang menjadi aset pondok pesantren bagi pengurus atau ustadz dan ustadzah serta pelaksanaan pengintegrasian di pondok pesantren berjalan dengan baik. Pencapaian ini dicapai berkat komunikasi yang baik antara pimpinan atau ustadz dan ustadzah dengan membuat pedoman baku baik formal maupun nonformal dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.
5. Penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuan Batu Selatan” disusun oleh Jibril

Siregar pada tahun 2018 (Siregar, 2018). Penelitian ini membahas tentang fungsi MSDM dan fungsi sosial keagamaan. Ada dua pokok kegiatan sosial yaitu yang dilakukan di dalam dan di luar pesantren. Kegiatan ini memberi gambaran singkat kepada kita bahwa pesantren, sebagai institusi sosial keagamaan telah berjalan dengan lancar. Dan selanjutnya mengkaji gambaran keseluruhan dari pelaksanaan fungsi SDM melalui pengembangan kualitas SDM-nya. Pengembangan SDM lebih lanjut dapat dibantu melalui program pelaksanaan personel, program pelaksanaan ini mencakup pengembangan lebih lanjut kapasitas kerja, dedikasi, moral, disiplin kerja, serta koordinasi dan pembentukan motif kerja yang objektif; melalui program pelatihan. Pelaksanaan fungsi MSDM juga dilakukan dengan: *Human Resource Planning, Personnel Procurement, Personnel Development, Personnel Maintenance, dan Personnel Utilization.*

6. Penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare” disusun oleh Muhammad Juanda Rafli pada tahun 2022 (Rafli, 2022). Penelitian ini membahas tentang penerapan MSDM meliputi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pengurus, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Adapun faktor pendukungnya ialah dimilikinya SDM yang mumpuni, keikhlasan para pengurus, dan dukungan dari masyarakat. Faktor penghambatnya meliputi masalah tempat asrama, masalah dana dan keterbatasan SDM.

7. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Human Capital* dan *Structural Capital* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perum LPPNPI AirNav Indonesia)” disusun oleh Brolin Maryudanto pada tahun 2020 (Maryudanto, 2020). Penelitian ini membahas tentang pengaruh *Human Capital* dan *Structural Capital* terhadap Kinerja Karyawan pada Perum LPPNPI AirNav Indonesia. Yang menggunakan model regresi liner berganda yaitu : Variabel *Human Capital* dan *Structural Capital* mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pekerja pada Perum LPPNPI AirNav Indonesia, Sebesar 69,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *Human Capital* dan *Structural Capital*. Sedangkan 30,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
8. Penelitian yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif” disusun oleh Nur Janah pada tahun 2022 (Janah, 2022). Penelitian ini membahas tentang pengembangan SDM yang ada di lingkungan organisasi itu sangat penting karena merupakan langkah kontiyu, dan dengan kemajuan ini setiap anggota dapat mengasah dan lebih mengembangkan keterampilan yang mereka miliki sehingga menjadi individu yang berkualitas. Yayasan miftahussyifa menghasilkan peningkatan sumber daya manusia melalui beberapa proses, misalnya mengetahui kebutuhan anggota, menetapkan tujuan dan rencana serta langkah-langkah yang akan diambil, memilih anggota baru melalui seleksi, melaksanakan pendidikan dan pelatihan,

menawarkan tingkatan keanggotaan, menyusun hubungan yang baik antar anggota, dan memberikan kesempatan kepada anggota untuk berbagi pemikiran mereka.

9. Penelitian yang berjudul “Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur” disusun oleh M. Khoirul Rozaqin pada tahun 2021 (Rozaqin, 2021). Penelitian ini membahas tentang penerapan fungsi MSDM di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur telah berjalan dengan baik dalam penerapan fungsi sosial keagamaan dan dapat dikatakan berjalan dengan baik. Pelaksanaan non-SDM telah dapat membantu mengarahkan dan menggerakkan pengurus dan santrinya sesuai tugas dan kewajiban masing-masing secara efektif dan efisien.
10. Penelitian yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat Human Initiative Cabang Bengkulu” disusun oleh Muhammad Mukhlisin pada tahun 2019 (Mukhlisin, 2019). Penelitian ini membahas tentang strategi MSDM yang lebih mengutamakan kerjasama, dengan kerjasama dapat meningkatkan efisiensi di Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, yang semuanya tidak terpisahkan dari peran SDM, konsisten membangun komunikasi yang baik dalam setiap aktivitas, dan konsisten melaksanakan sifat bahagia dalam menjalankan tugas dan aktivitas yang berbeda. Dalam pencapaian kinerja lembaga Pos Keadilan Peduli Umat Human Initiative Cabang Bengkulu umumnya lebih mengutamakan karyawan yang mampu

melampaui target dengan melengkapi beberapa strategi, khususnya perencanaan yang matang, menguraikan setiap tindakan dan melakukan pelatihan keilmuan dan keahlian di bidang masing-masing.

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Judul, Nama dan Tahun	Perbedaan	Persamaan
1.	Penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019” disusun oleh Sidik Affandi pada tahun 2020.	Objek penelitiannya pondok pesantren. Tidak menggunakan <i>purposive sampling</i> .	Subjek penelitiannya sama dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.
2.	Penelitian yang berjudul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Pada Majelis Taklim Kota Makassar” disusun oleh Amiruddin, A.Arsyadz, M.N. Najamuddin dan Nukman pada tahun 2018.	Objek penelitiannya majelis taklim, dalam pengumpulan data menggunakan angket dengan subjek (populasi) yang diambil seluruhnya. Menekankan pada pengelolaan sumber daya	Sama-sama menggunakan tehnik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara.

		manusia dan peningkatan kualitas dakwah.	
3.	Penelitian yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzul Qur’an)” disusun oleh Admi Sanwari Tambunan pada tahun 2021.	Objek penelitiannya pondok pesantren. Tidak menggunakan <i>purposive sampling</i> .	Subjek penelitiannya sama dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.
4.	Penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung” disusun oleh Muhammad Ulil Amri pada tahun 2018.	Objek penelitiannya pondok pesantren. Berfokus pada peningkatan kinerja pengurus melalui pelatihan dan pengembangan.	Subjek penelitiannya sama dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.
5.	Penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam	Objek penelitiannya pondok pesantren.	Subjek penelitiannya sama dan sama-sama menggunakan metode penelitian

	Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Uswatun Hasanah Labuan Batu Selatan” disusun oleh Jibril Siregar pada tahun 2018.		kualitatif.
6.	Penelitian yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare” disusun oleh Muhammad Juanda Rafli pada tahun 2022.	Objek penelitiannya panti asuhan. Subjek penelitiannya pengurus dan anak-anak.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.
7.	Penelitian yang berjudul “Pengaruh <i>Human Capital</i> dan <i>Structural Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perum LPNPPI AirNav Indonesia)” disusun oleh Brolin Maryudanto pada tahun 2020.	Objek penelitiannya berbeda dan metode penelitian menggunakan kuantitatif.	Subjek penelitiannya pengurus/karyawan.
8.	Penelitian yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa	Objek penelitiannya di yayasan pengobatan	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan



	Pusat Pengobatan Alternatif” disusun oleh Nur Janah pada tahun 2022.	alternatif. Subjek penelitiannya pegawai dan pasien. Menekankan pada pengembangan sumber daya manusia.	menggunakan <i>purposive sampling</i> .
9.	Penelitian yang berjudul “Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur” disusun oleh M. Khoirul Rozaqin pada tahun 2021.	Objek penelitiannya pondok pesantren. Tidak menggunakan <i>purposive sampling</i> .	Subjek penelitiannya sama dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.
10.	Penelitian yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat Human Initiative Cabang Bengkulu” disusun oleh Muhammad Mukhlisin pada tahun 2019.	Objek penelitiannya di lembaga kemanusiaan serta penelitian ini berfokus pada strategi manajemen sumber daya manusianya.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan <i>purposive sampling</i> .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analisis, yang menjelaskan secara detail dengan apa adanya secara objektif sesuai dengan data/informasi yang telah dikumpulkan. Peneliti tidak perlu membantu penanganan melalui perkiraan sistematis karena data tersebut sudah memiliki arti apa adanya. Sesuai dengan jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), khususnya untuk memperkuat data secara teoritis untuk mendapatkan informasi pada responden terkait dengan judul sehingga diperoleh data/informasi yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan (Azwar, 2001).

Penelitian kualitatif tidak sama dengan penelitian kuantitatif yang memanfaatkan data/informasi berbentuk angka sebagai penemuan dan membedah penemuan penelitian. Dengan mengumpulkan fakta sebanyak-banyaknya dan menyajikan data secara verbal bukan angka, penelitian kualitatif dapat digunakan untuk memahami fenomena sosial, isu, atau indikasi sosial pada manusia. Sebab, peneliti dan sumber data berinteraksi selama tahap pengumpulan data penelitian ini. Sebaliknya, teori yang didasarkan pada data lapangan dapat dikembangkan dengan sangat baik menggunakan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif ialah data yang dikumpulkan sebagai kata-kata dan gambar bukan angka. Terlepas dari apakah ada angka, sifatnya hanyalah sebagai bantuan. Data yang didapat berupa transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, dan lainnya (Danim, 2002).

Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan penelitian fenomenologi, yang mencoba mengungkap dan mengkaji serta memahami suatu fenomena dengan konteksnya yang khas dan menarik yang dialami oleh orang tersebut terhadap keyakinan individu yang bersangkutan. Melalui penelitian mendalam dalam konteks kehidupan sehari-hari, pendekatan ini bertujuan untuk menemukan arti secara psikologis dari pengalaman atas sebuah fenomena. Menurut Polkinghore, fenomenologi ialah studi yang dapat memberikan gambaran mengenai arti dari pengalaman sejumlah orang berkenaan dengan konsep-konsep tertentu. Model ini diharapkan mendapatkan kejelasan dari fenomena dalam keadaan normal yang dilakukan oleh manusia secara konsisten (Herdiansyah, 2015).

## B. Waktu dan Wilayah Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Komplek Rumah Qur'an Al-Mahira, Jalan Srikandi, Dawung Tengah, Rt. 02/ Rw. XIV Serengan, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia 57155 (Komplek Masjid Nur Rohmah).

**Tabel 2**  
**Tabel Perencanaan Penelitian**

No.	Kegiatan	2022		2023			
		Sep - Okt	Nov - Des	Jan - Feb	Mar - Apr	Mei - Juni	Juli - Ags
1.	Pengajuan Judul						
2.	Pengesahan Proposal oleh Biro Skripsi						
3.	Penyusunan Proposal						
4.	Seminar Proposal						

5.	Penelitian						
6.	Analisis Data						
7.	Ujian Munaqosah						

### C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian kualitatif tidak sama dengan kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, sampel berfungsi sebagai narasumber, partisipan, informan, teman dan guru bukan sebagai responden. Karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori, maka sampel disebut sebagai sampel teoritis bukan sampel statistik (Moleong, 2005).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk sumber data dengan pertimbangan tertentu, sumber data adalah individu yang dianggap paling tahu mengenai apa yang dibutuhkan (Sugiyono, 2007). Kriteria yang dipertimbangkan oleh peneliti dalam menentukan narasumber meliputi: narasumber yang terlibat dalam kegiatan penelitian yang diteliti, narasumber yang dapat memberikan informasi atau data yang diperlukan oleh peneliti, individu yang bersedia menjadi informan dalam penelitian dan narasumber yang memberikan waktu luang untuk memberikan informasi. Maka dari itu peneliti menggali data dari ketua dan pengurus yang lebih mengetahui tentang permasalahan-permasalahan yang ada di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.

## **D. Sumber dan Jenis Data**

### **a. Sumber Data Primer**

Data primer ialah data yang didapatkan langsung dari subyek penelitian sebagai sumber informasi (Azwar, 2001). Data atau informasi didapatkan dari pertanyaan-pertanyaan yang disusun dengan menggunakan kuesioner atau secara lisan melalui wawancara. Dalam hal ini penulis mendapatkan data langsung dengan melakukan wawancara kepada ketua dan pengurus Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.

### **b. Sumber Data Sekunder**

Data sekunder ialah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan tidak langsung dari subyek penelitian (Azwar, 1998). Dapat pula dicirikan sebagai sumber yang bisa memberikan tambahan informasi dan data yang bisa memperkuat data/informasi pokok. Buku, karya tulis, dan tulisan atau artikel lain yang berkaitan dengan objek penelitian dapat dijadikan sebagai sumber data sekunder. Adapun data sekunder dalam penelitian ini ialah berasal dari buku, artikel jurnal, dan dokumen yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode penelitian data ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan, baik yang berhubungan dengan studi literatur ataupun data yang diperoleh dari data pengamatan. Berikut ini kegiatan yang dilakukan peneliti dalam penelitian lapangan :

### **a. Observasi**

Observasi merupakan proses pengamatan yang kompleks, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian. Observasi

juga dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan yang tersusun dan berfokus untuk melihat dan mencatat rangkaian perilaku atau jalannya suatu sistem yang memiliki tujuan tertentu, serta mengungkap dibalik adanya cara berperilaku dan landasan dari sebuah sistem (Herdiansyah, 2015). Metode ini diperlukan dengan mencatat dan mengamati secara langsung gejala-gejala yang berkaitan dengan pokok masalah yang telah ditemukan di lapangan. Metode observasi ini digunakan untuk mengambil data dan informasi yang ada di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta guna melengkapi data penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara tatap muka dimana pertanyaan diajukan secara lisan dan tanggapan diterima secara lisan (Dinata, 2009). Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam, yaitu bagaimana cara mengumpulkan informasi atau data secara langsung dari dekat dan personal dengan narasumber untuk memperoleh data yang lengkap dan mendalam (Akbar, 2011). Wawancara akan dilakukan kepada beberapa responden yaitu ketua dan pengurus Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta. Data yang akan diambil dalam wawancara yaitu data yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan faktor pendukung serta penghambat pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.

c. Dokumentasi

Dokumen/arsip ialah suatu cara untuk mengumpulkan data atau informasi dengan memahami surat, pengumuman, intisari rapat, pernyataan

tertulis kebijakan tertentu dan bahan tulisan tertentu (Sarwono, 2006). Salah satu cara untuk mencari data otentik yang bersifat dokumentasi adalah melalui dokumentasi, baik data tersebut berupa memori, catatan harian, atau catatan penting lainnya (Sarlito, 2000). Hal ini dilakukan dengan cara meminta data atau laporan untuk mengumpulkan data tentang Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.

#### **F. Teknik Pengecekan Keabsahan Data**

Tujuan keabsahan data dalam penelitian kualitatif adalah untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas data (Bungin, 2007). Triangulasi digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk memverifikasi keabsahan data. Teknik pemeriksaan data dalam triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dengan data yang berasal dari sesuatu yang lain di luar data. Ada beberapa macam triangulasi untuk benar-benar melihat keabsahan data, yaitu sumber, metode, penyidik dan teori. Dalam penelitian ini digunakan triangulasi sumber yang dilengkapi dengan melihat dan memeriksa dua data yang diperoleh melalui berbagai waktu dan cara yang berbeda. Pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan penilaian dari tiga sumber berbeda. Sumber dalam penelitian ini adalah individu, oleh karena itu peneliti mengarahkan wawancara dengan tiga narasumber yang berbeda. Data yang diperoleh dari wawancara dapat menghasilkan data yang sama dan juga bisa menghasilkan data yang berbeda. Jika data yang dihasilkan sama, maka data tersebut kredibel dan dapat dipercaya (Hadi, 2016).

## **G. Tehnik Analisis Data**

Teknik analisis data ialah proses mengumpulkan informasi secara sistematis untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan ialah kegiatan mencari dan menggabungkan data secara sistematis yang didapatkan dari wawancara, catatan lapangan, dan berbagai bahan lainnya sehingga mudah dipahami dan penemuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2007). Analisis data kualitatif bersifat induktif, yakni analisis berdasarkan data yang didapatkan.

Analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Huberman, 1992).

### **a. Reduksi data**

Reduksi data ialah proses penentuan, memusatkan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, perubahan data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Caranya ditempuh dengan menajamkan analisis, menyusun atau mengklasifikasikan masalah melalui penggambaran singkat, mengarahkan, menghilangkan yang tidak dibutuhkan, dan menyusun data sehingga cenderung ditarik dan diverifikasi. Data yang direduksi adalah berupa semua data dalam hal mengeksplorasi masalah. Data tersebut akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melengkapi pengumpulan data lebih lanjut dan mencari data tambahan jika dibutuhkan. Jumlah data akan menjadi semakin kompleks seiring peneliti melanjutkan penelitian di lapangan. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan agar data tidak bertumpuk sehingga tidak mempersulit dalam analisis selanjutnya.



b. Penyajian data

Milles dan Huberman membatasi penyajian sebagai serangkaian informasi yang memberikan peluang untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian yang lebih baik adalah metode utama untuk analisis kualitatif yang *valid*, meliputi: berbagai matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang untuk menyatukan informasi yang disusun dalam bentuk yang jelas dan mudah didapat (Huberman, 1992).

c. Penarikan simpulan

Penarikan kesimpulan merupakan proses ketiga setelah dilakukannya penyajian data. Penarikan yang pertama masih bersifat longgar dalam penelitian kualitatif. Namun, kesimpulan yang dikuatkan dengan bukti yang *valid* dan stabil maka kesimpulan yang diambil bersifat *final*. Kesimpulan penelitian ini tidak hanya harus berisi penemuan-penemuan baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya, tetapi juga memberikan jawaban atas rumusan masalah. (Emzir, 2015).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Ishlahul Ummah Lilkhoir adalah lembaga yang berpartisipasi dalam bidang dakwah publik dan pembinaan untuk generasi muda dan umat Islam secara keseluruhan. Lembaga ini telah diketahui keberadaannya dan pelaksanaannya dengan akta notaris : Rahmi Nurlaili, S.H., M.Kn./No.61/16/IV/2018. Yayasan ini memiliki maksud dan tujuan untuk memberikan pemahaman, penghayatan dan pengalaman tentang ajaran Islam yang tegas, dengan tujuan agar mereka menjadi orang-orang yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt. serta berakhlak mulia.

##### **1. Sejarah Berdirinya Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta didirikan oleh Ustadz Winardi, berawal dari keikutsertaan beliau pada Yayasan PUSQIBA (Pusat Studi Al-Qur'an dan Ilmu Bahasa Arab) pada tahun 2012. Di yayasan tersebut ada beberapa sub-sub bidang yang salah satunya adalah pembinaan akhwat (PUSQIBA Putri) dimana beliau ditempatkan disitu. Kemudian, beliau belajar disana dan mempunyai strategi untuk membina para akhwat dengan mengumpulkan istri-istri dari teman beliau untuk membentuk suatu komunitas sebagai *murobiyah* yang nantinya akan membina para akhwat. Sehingga beliau berfikir lebih jauh dan akhirnya terbentuklah madrasah diniyah yang masuk dalam salah satu program kegiatan PUSQIBA Putri yang sekarang berubah nama menjadi Madrasah Diniyah Islamiyah Ishlahul Ummah.

Yayasan Ishlahul Ummah dahulunya belum ada, sehingga madrasah diniyah masih di bawah naungan Yayasan PUSQIBA karena madrasah diniyah tidak bisa berdiri tanpa adanya yayasan. Lalu Ustadz Winardi memutuskan untuk mengundurkan diri dari Yayasan PUSQIBA dan mendirikan yayasan sendiri yang rencana awal namanya bukanlah Ishlahul Ummah tetapi karena saat itu sudah memiliki Madrasah Diniyah Islamiyah Ishlahul Ummah maka akan lebih mudah perkembangan dan perjalanannya nanti dimasyarakat dan tidak terlalu sulit mengenalkan kembali sehingga tetap memakai nama Ishlahul Ummah.

Ustadz Winardi kemudian mendaftarkan yayasan pada tahun 2015 yang sebelumnya melalui proses dari menentukan siapa saja yang menjadi pengurusnya karena suatu yayasan tidak bisa berdiri tanpa ada orang yang menjalankannya. Pengurus yang ditunjuk adalah murid-murid binaan beliau di Yayasan PUSQIBA yang ikut pembinaan dengan materi seperti *al-Islam* dan *al-iman* selama dua tahun sehingga beliau sudah mengetahui bagaimana karakter, bakat dan *skill* yang mereka miliki melalui pertemuan-pertemuan mereka jadi tidak hanya pada pemahamannya saja. Pendaftaran yayasan tidak dilakukan di Solo karena di Solo sudah terlalu banyak yayasan sehingga tidak mudah untuk mendirikan kembali yayasan. Kemudian surat peresmian yayasan baru keluar beberapa bulan dan baru diberikan beberapa bulan kemudian kepada beliau. Sebelum keluarnya akta notaris pada tahun 2018, aktifitas dan kegiatan di yayasan sudah dilaksanakan. Yayasan didaftarkan bukan sebagai yayasan sosial tetapi yayasan pendidikan dan

pembinaan, sosial itu merupakan tambahan saja sehingga yayasan fokus pada pembinaannya bukan ke sosialnya.

## **2. Visi dan Misi Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Yayasan ini memfokuskan diri dalam pembinaan kaum muslimin dan generasi muda khususnya yang diwujudkan dalam bentuk pengadaan madrasah diniyah islamiyah untuk perempuan, kajian Islam intensif, dukungan manajemen kegiatan sekolah Islam, takmir masjid, dan perintisan Rumah Al-Qur'an.

## **3. Tujuan dan Fungsi Kegiatan Keagamaan Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Adapun penjelasan dari tujuan, tugas pokok dan fungsi kegiatan keagamaan yayasan antara lain :

### **a) Tujuan Yayasan Ishlahul Ummah**

Yayasan ini memiliki tujuan yaitu :

1. Membantu dakwah Islam di lingkungan karesidenan Surakarta dengan bekerjasama dengan para takmir masjid setempat dalam upaya pendalaman ilmu islam.
2. Membrosamai para muslimah untuk menjadi pribadi yang salehah sebagai pendidik generasi rabbani.
3. Membantu mengoptimalkan tim yang solid, komunikatif efektif, strategi yang baik, *me-recharge* motivasi dan membangun pribadi yang positif.
4. Membantu para fakir miskin dan yatim piatu untuk memenuhi kebutuhannya melalui pemberian santunan.

## **b) Fungsi Yayasan Ishlahul Ummah**

Adapun fungsi kegiatan keagamaan yayasan antara lain :

1. Penyelenggaraan pendidikan di bidang agama.
2. Meningkatkan pemahaman santriwati dan masyarakat terhadap ajaran agama Islam.
3. Penyelenggaraan pemberdayaan SDM yang terampil di bidang dakwah, *event organizing*, dan lainnya.
4. Membantu penyelenggaraan *outbound* di beberapa TPA, sekolah atau instansi lainnya.
5. Memberikan santunan kepada yatim piatu dan fakir miskin.
6. Menyatukan tujuan *ukhuwah Islamiyah*.

Dengan kerja keras dari penasihat dan pengurus, yayasan menggunakan pendekatan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan ditetapkannya tata tertib dan jadwal kegiatan yayasan.

## **4. Sumber Daya Manusia Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Adapun sumber daya manusia di yayasan terdiri dari :

### **a. Penasihat**

Penasihat Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta merupakan orang yang mendirikan yayasan atau badan tertinggi sebuah yayasan yang bertugas menjaga dan memastikan pelaksanaan kerja dan seluruh kegiatan yayasan telah sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ditentukan. Penasihat merupakan seseorang yang secara fungsional karena kedudukannya bisa memberikan nasihat, saran dan motivasi

kepada ketua dan pengurus dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta memberikan rekomendasi dan pengawasan kepada seluruh pengurus untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan.

b. Pengurus

Pengurus Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta merupakan murid-murid binaan dari penasihat yang secara sukarela memanfaatkan kemampuan, bakat dan ilmu yang dimiliki untuk kepentingan umat, guna untuk mengharapkan pahala *jariyah* serta rida Allah Swt.

c. Pengajar

Pengajar Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta merupakan para ustadz dan ustadzah lulusan perguruan tinggi seperti Ma'had 'Aly, LIPIA, UMS, UNS, dan beberapa pondok pesantren di nusantara.

d. Santriwati

Santriwati Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta berjumlah  $\pm 150$  setiap tahunnya yang umumnya berasal dari sekitar Soloraya dan rata-rata mereka berumur 17 tahun keatas. Dimana para santriwati sedang menempuh pendidikan *nonformal* selama tiga tahun di program kegiatan madrasah diniyah. Secara umum, penerapan fungsi MSDM memperoleh dukungan baik dari pengurus dan santriwati. Dikarenakan SDM memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan. Sehingga, sikap dan sifat yang dimiliki SDM menjadi hal yang harus diperhatikan untuk memperoleh hasil yang optimal.

Berikut nilai-nilai yang dipegang oleh penasihat, pengurus, pengajar dan santriwati yayasan :

a. Iman/Akidah

Sebagai seorang muslim, pengurus dan santriwati memiliki keyakinan yang didasarkan pada rukun iman dalam agama Islam yang terdiri dari enam macam, yaitu iman kepada Allah, para malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, para Nabi dan Rasul-Nya, hari akhir, dan qada qadar.

Mereka juga berpegang teguh pada akidah *ahlussunnah waljamaah* dan selalu berupaya meningkatkan keimanan dengan berbuat kebaikan dan mengikuti ajaran agama Islam.

b. Takwa

Dengan mentaati semua perintah Allah dan tidak melanggar salah satunya. Pengurus dan santriwati diharapkan mentaati semua perintah Allah dan Rasul-Nya yang tertuang dalam Al-Qur'an dan hadits.

c. Akhlakul Kharimah

Dalam interaksi, antara santriwati dan pengurus saling berkomunikasi dengan sikap yang baik dengan salam, sapa dan senyum. Hal itu dapat membuat pikiran dan hati menjadi sejuk. Selanjutnya, terjalin hubungan yang akrab, harmonis dan nyaman.

d. Empati

Rasa kasih sayang antara penasihat, pengurus dan santriwati memiliki dampak tersendiri. Perasaan ini muncul melalui sikap satu sama lain melalui tindakan dan ucapan yang baik. sehingga dapat menimbulkan rasa optimisme dan semangat belajar.

## 5. Program Kegiatan Keagamaan Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta

Berikut adalah beberapa program yang ada di Yayasan Ishlahul Ummah

:

### a. Madrasah Diniyah Islamiyah Lil Banat

Program yayasan dalam kebersamaan para muslimah untuk menjadi pribadi yang salihah sebagai pendidik generasi rabbani. Jumlah peserta didik ±150 santriwati setiap tahun. Dilaksanakan setiap hari Ahad pagi hingga siang hari. Bertempat di komplek Masjid Nur Rohmah, Serengan. Contoh kegiatannya seperti kegiatan belajar mengajar, Seminar, dan *Outingclass* Madis Putri Ishlahul Ummah. Untuk materi pembelajarannya meliputi *aqidah, tahsin, tafsir, ulumul qur'an, hadits, musthalah hadits, tarbiyah syakhshiyah, tarbiyah aulad, fiqh, faraidl, sirah nabawiyah* dan bahasa arab.

### b. Rumah Qur'an Al Mahira

Dalam upaya membantu dakwah Islam di lingkungan karesidenan Surakarta, kegiatan ini bekerjasama dengan para takmir masjid setempat dengan jadwal fleksibel. Lebih dari 15 masjid menjadi mitra yayasan dalam pendalaman ilmu Islam. Masih membuka kesempatan bersama takmir lainnya dalam upaya kebaikan ini. Contoh kegiatannya seperti pengajian pekanan ibu-ibu, bekerjasama dengan SKI FKIP UNS, kegiatan *tahsin* dan sebagainya.

### c. El Hunain Empowerment

Program yayasan yang bergerak dalam *outbound training* untuk instansi, sekolah, jamaah masjid, dan institusi lainnya. Bersama dengan



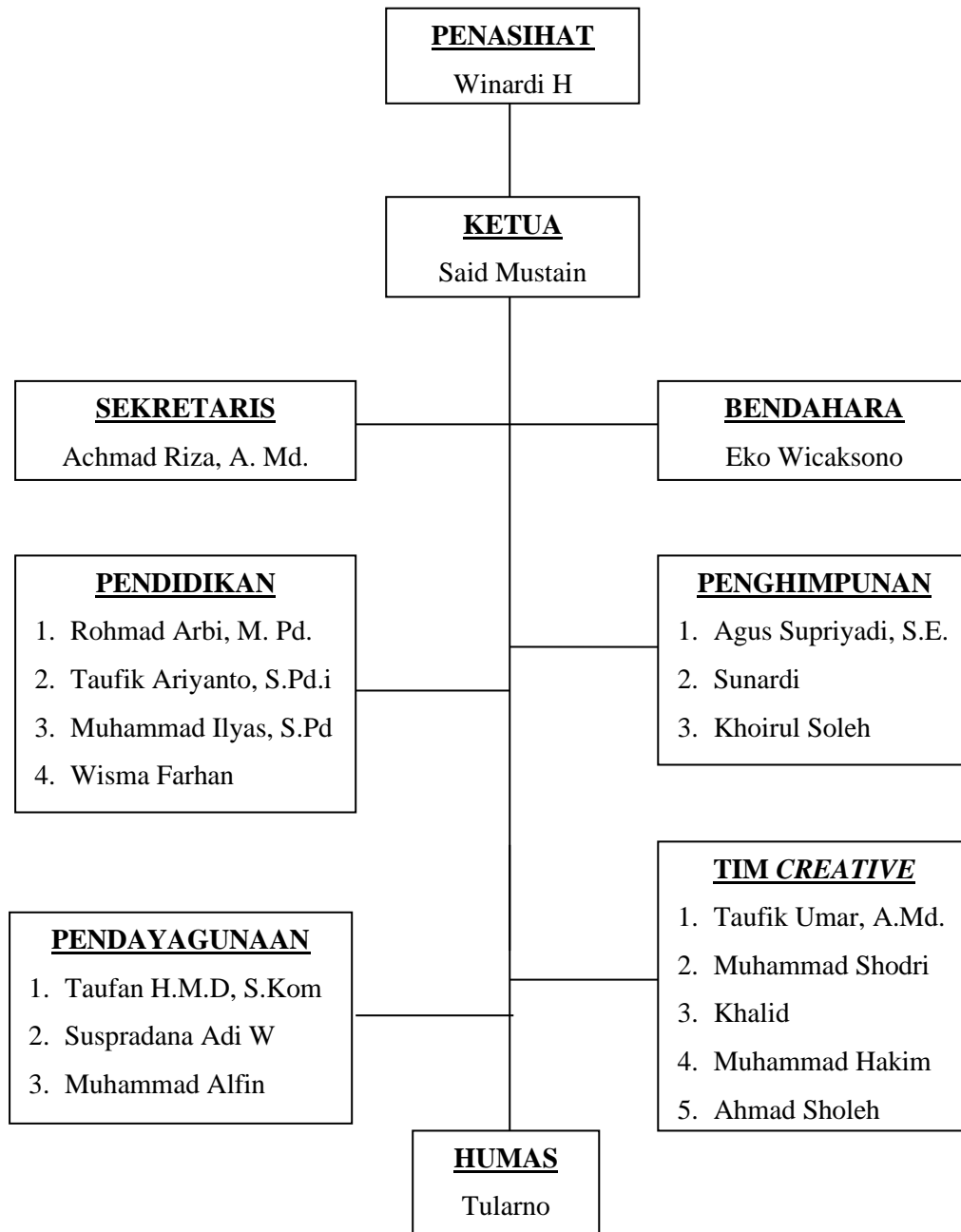
para *trainer* handal, dalam rangka membangun dan mengoptimalkan tim yang solid, komunikasi yang efektif, strategi yang baik, *me-recharge* motivasi, dan membangun pribadi positif. Beberapa pengguna jasa *upgrading* dan *training* dalam *achievement motivation training*, diantaranya : Rekan Sejawat RSUD Moewardi Surakarta, jamaah putri Masjid Muttaqin Laweyan, Kuttab Al-Hayyan Langenharjo, Pengajian Kakungan Cemani, Madis putri Ishlahul Ummah dan pelaksanaan pengajian Tabligh Akbar yayasan.

d. Program Sosial

Kegiatan sosial kemasyarakatan dalam rangka menguatkan aqidah dan moral kaum muslimin lewat pemberian santunan dan pengajian umum.

## 6. Struktur Organisasi Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta

**Gambar 1**  
**Struktur Organisasi**



## 7. Jadwal Kegiatan Keagamaan Yayasan Ishlahul Ummah

**Tabel 3**  
**Jadwal Kegiatan**

No.	Waktu	Jenis Kegiatan
1.	Sepekan sekali, hari ahad	Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) madrasah diniyah
2.	3 bulan sekali atau setiap ada momentum	Tabligh Akbar
3.	Tidak menentu	Kegiatan <i>event organizing/outbound</i>
4.	Tidak menentu	Tahsin, kajian mingguan dll di beberapa masjid di Soloraya
5.	Sepekan sekali, hari sabtu	Kajian Kamilah
6.	2 pekan sekali, setelah KBM	Ekstrakurikuler (memanah, memasak, berenang)
9.	Sebulan 2 kali	Rapat perdivisi dan rapat semua devisi dengan penasihat

### B. Temuan Penelitian

Dalam temuan penelitian ini, peneliti akan memaparkan data yang didapat dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Ini membantu keabsahan data yang akan disajikan. Data yang didapatkan dari penelitian ini ialah tentang Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta. Peneliti akan menyajikan data mengenai pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dan faktor pendukung serta penghambat

pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta.

## **1. Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah diperlukan langkah-langkah sebagai berikut :

### **a. Perencanaan**

Dalam mengatur perencanaan tenaga kerja diatur oleh penasihat, dimana setiap perencanaan tenaga kerja ditentukan dengan bijaksana dan mempertimbangkan apa yang terjadi dan kondisi serta sarana dan prasarana yang memadai.

*“Pertama kali yang dilakukan dalam perencanaan sumber daya manusia dengan menilai ketersediaan sumber daya manusia yang dimiliki, dimulai dari segi kebutuhan di yayasan seperti pengajar atau pengurus yang kompeten dalam bidangnya. Dalam merencanakan tenaga kerja untuk dijadikan sebagai pengajar dan pengurus kami merekrut dari ustadz/ustadzah lulusan pondok pesantren dan perguruan tinggi atau dari anak didik kami sendiri”*(Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa langkah awal dimulai dari perencanaan sumber daya manusia yaitu menilai ketersediaan SDM yang ada di yayasan. Penilaian ini meliputi berbagai aspek seperti jumlah, keterampilan, kualifikasi, kompetensi, kinerja, kompensasi dan sebagainya.

### **b. Pengadaan**

Dalam pengadaan calon tenaga kerja yang dipilih berdasarkan kualitas fisik dan non fisik, dipilih sebagai tenaga kerja yang sesuai

dengan kebutuhan organisasi. Penempatan tenaga kerja juga harus sesuai dengan keinginan dan kemampuannya, agar dapat mendukung pencapaian tujuan serta efektif dan efisien. Sehingga, kedisiplinan dan semangat kerja akan lebih baik.

*“Dalam pengadaan calon pengurus, saya tidak membuka lowongan secara umum kepada masyarakat. Tetapi, saya mengambil sumber daya manusia dari santri binaan yayasan dan santriwati program kegiatan madrasah diniyah yang berkualitas untuk dijadikan sebagai pengurus yayasan”*(Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023).

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, bahwa proses perekrutan pengurus di yayasan tidak diperuntukkan secara umum untuk masyarakat. Tetapi, diambil dari santri binaan yayasan dan santriwati pada program kegiatan madrasah diniyah. Dalam pengadaan ini, penasihat merekrut dan menyeleksi santri yang berkualitas secara fisik dan non fisik untuk bertindak sebagai pengurus yayasan dalam membantu kegiatan Yayasan Ishlahul Ummah. Penasihat memilih dan menetapkan santri yang memenuhi kriteria untuk kemudian ditempatkan pada posisi jabatan kepengurusan misalnya ketua, sekretaris, bendahara, seksi pendidikan, seksi penghimpunan, seksi pendayagunaan, seksi humas dan *tim creative*.

*“Kami memiliki beberapa kriteria dalam merencanakan tenaga kerja sebagai pengajar dan pengurus di yayasan yaitu berakidah ahlussunnah wal jamaah, berakhlakul karimah, memiliki komitmen tinggi untuk mengabdikan di yayasan dan merupakan santri binaan yayasan”*(Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023).

*“Untuk kriterianya sendiri yaa sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, misalnya kalo di madrasah yang berarti harus*

*cakap dalam mengajar dan memiliki potensi akademik yang mumpuni, atau kalau di bidang sosial/pendayagunaan yaa paling tidak harus pengalaman kerja di lapangan dan kalau misal di bidang dakwah paling tidak bisa mengajarkan cara membaca Al-Qur'an”(Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023)*

Berdasarkan wawancara di atas, bahwa dalam merekrut calon tenaga kerja di yayasan sendiri memiliki kriteria yaitu berakidah *ahlussunnah wal jamaah*, berakhlakul karimah, memiliki komitmen tinggi, merupakan santri binaan yayasan dan harus sesuai dengan posisi atau bidang yang dibutuhkan.

### **c. Pengorganisasian**

Dalam pengorganisasian, penasihat membagi dan memutuskan pembagian kerja untuk pengurus yang terbentuk dalam struktur organisasi yang meliputi ketua, sekretaris, bendahara, seksi pendidikan, seksi penghimpunan, seksi pendayagunaan, seksi humas dan *tim creative*.

*“Dalam pengorganisasian ini, kami melihat kemampuan yang dimiliki pengurus. Jika kemampuannya sesuai dengan tugas dan bidang yang dibutuhkan maka kami akan menempatkannya pada posisi tersebut. Sehingga, hal ini kami bentuk menjadi struktur organisasi meliputi ketua, sekretaris, bendahara dan beberapa seksi-seksi” (Wawancara dengan Ustadz Winardi pada 21 Mei 2023).*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa proses pengorganisasian di yayasan dilakukan dengan menempatkan pengurus sesuai dengan kemampuan dan *skill* yang dimilikinya. Adapun hal itu, sehingga dibentuk menjadi struktur organisasi yang meliputi :

### 1. Ketua

Ketua memiliki status sebagai pemimpin yayasan, ketua membantu penasihat dalam menetapkan arah operasional yayasan, merancang sekaligus menentukan arah yayasan, mencapai tujuan yayasan bersama dengan pengurus yang dipimpinnya, mengendalikan dan mengatur yayasan, merumuskan strategi terbaik untuk pengembangan yayasan, menerjemahkan strategi kepada *supervisor*, *coordinator* dan *staff*, membangun kepercayaan antar pengurus, mengembangkan kualitas SDM, mengevaluasi hasil kerja pengurus, bertanggungjawab terhadap proses manajemen secara keseluruhan dan menjadi *problem solver* bagi permasalahan yayasan. Ketua juga memiliki tanggung jawab penuh mengenai kelangsungan para pengurus dan membentuk kebijakan dengan menyusun struktur organisasi, ketua membantu menetapkan program kerja berjangka dan menerima laporan dari pengurus lainnya.

### 2. Sekretaris

Tugas dan tanggung jawab atas administrasi kepengurusan yayasan dimana tugas sekretaris ialah membuat *job descriptions* untuk pengurus, membuat surat menyurat, membuat jadwal kegiatan kerja untuk pengurus baik jangka pendek, menengah dan panjang, membuat rencana kerja harian, mingguan, bulanan dan tahunan.

### 3. Bendahara

Tugas dan tanggung jawab bendahara adalah mengelola dan memegang keuangan kas yayasan, membuat pembukuan keuangan

dan mencatat seluruh transaksi keuangan yang berkaitan dengan yayasan, mengeluarkan dana untuk keperluan yayasan, dan membuat laporan pertanggungjawaban keuangan kepengurusan.

#### 4. Seksi Pendidikan

Seksi pendidikan ialah pengurus yang menangani hal belajar mengajar dimana seksi pendidikan ini memiliki tugas merancang kurikulum, merancang kalender pendidikan, merancang target pendidikan, menjalankan pendidikan dan mengevaluasi jalannya pendidikan. Seksi pendidikan memiliki tujuan dalam mendidik *ruhiyah* dan *fikriyah* santriwati.

#### 5. Seksi penghimpunan

Seksi penghimpunan adalah pengurus yang membantu mengontrol penghimpunan dana, membuat dan mengelola media donasi berupa kotak serbu, kotak infaq, dan surat kelengkapan yang menyertainya. Pengurus juga bertanggungjawab dalam pengambilan donasi, membantu mengedarkan proposal penghimpunan dana setiap *event* yang diadakan serta merekap dan melaporkan setiap donasi yang dihimpun.

#### 6. Seksi Pendayagunaan

Seksi pendayagunaan adalah pengurus yang bertugas menyampaikan atau mempromosikan kegiatan yang ada di yayasan melalui sosial media dan melaporkan tentang kegiatan yayasan kepada masyarakat dan donatur, serta menyelenggarakan segala bentuk



aktivitas *event* seperti *outbound* serta yang terkait dengan visi dan misi yayasan mulai dari perencanaan hingga laporan.

#### 7. *Tim Creative*

*Tim Creative* adalah pengurus yang mendokumentasikan setiap kegiatan yang ada di yayasan yang kemudian diedit supaya menarik lalu baru disajikan kepada masyarakat melalui media sosial meliputi instagram dan *website*.

#### 8. Seksi Humas

Humas adalah pengurus yang mengatur hubungan dengan kelompok publik dan organisasi yang berbeda yang terkait dengan kegiatan yayasan dan membangun serta menjaga hubungan baik dengan berbagai organisasi, masyarakat dan donatur.

Berdasarkan hasil data di atas, diperoleh dari pamflet dan file PDF yang dikirimkan oleh ketua yayasan kepada peneliti serta diperkuat oleh pernyataan dari Ustadz Arbi selaku seksi pendidikan dan Ustadz Winardi selaku penasehat.

#### **d. Pengarahan**

Pengarahan yang dilakukan oleh penasihat dan ketua yayasan kepada pengurus, dimana penasihat dan ketua memberikan arahan kepada pengurus dengan memotivasi pengurus untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab, ikhlas untuk meraih rida Allah, dan semangat kebersamaan. Penasehat dan ketua juga memberikan pencerahan kepada pengurus. Seperti yang telah diungkapkan oleh salah satu pengurus yayasan :

*“Saya menjadi pengurus di yayasan secara sukarela untuk mendapatkan pahala jariyah serta rida Allah Swt. tanpa mengharapkan gaji atau imbalan apapun” (Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023)*

*“Kami rutin mengadakan rapat sebulan sekali untuk memberikan arahan dan motivasi kepada pengurus terkait dengan tugas dan tanggungjawab yang dijalankan” (Wawancara dengan Ustadz Winardi pada 21 Mei 2023)*

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa pengarahan yang dilakukan penasihat dan ketua terhadap pengurus dengan mengumpulkan semua pengurus dalam rapat setiap sebulan sekali. Pengarahan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengurus dalam mengemban amanah dan tanggungjawabnya.

#### **e. Pengendalian**

Penasihat dan ketua yayasan dalam mengendalikan pengurus dengan memantau atau mengawasi setiap aktivitas pengurus dalam melaksanakan kewajibannya dengan memperhatikan kehadiran dan kedisiplinan pengurus dalam setiap agenda rapat. Tingkah laku pengurus kepada santriwati, kerjasama antara pengurus dan santriwati dalam setiap kegiatan dan hasil pelaksanaannya dilaporkan kepada penasihat dan ketua. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ustadz Winardi selaku penasihat yayasan, beliau mengungkapkan bahwa :

*“Kami selalu memantau dan mengawasi setiap kegiatan pengurus dalam menjalankan tugasnya baik secara langsung atau melalui laporan dari beberapa pengurus lainnya, apakah selalu disiplin dan bertanggungjawab ataukah bermalas-malasan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran peraturan atau kesalahan” (Wawancara dengan Ustadz Winardi pada 21 Mei 2023)*

Hal ini disampaikan juga oleh Ustadz Said Mustain, beliau menyampaikan bahwa :

*“Pengawasan kita lihat dari kehadirannya dalam mengikuti kegiatan, karena mungkin ada beberapa pengurus yang kadang terlambat atau bahkan jarang mengikuti kegiatan. Sehingga, hal itu dapat mempengaruhi kelancaran suatu kegiatan”* (Wawancara dengan Ustad Said Mustain pada 10 Mei 2023).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa dengan adanya laporan hasil pelaksanaan pekerjaan, penasehat atau ketua dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para pengurus dalam menyelesaikan tugasnya, maka kesalahan yang telah dilakukan oleh pengurus dapat ditanggulangi oleh penasihat dan ketua dengan memberikan nasihat dan teguran secara langsung sebagai bahan intropeksi dan memperbaiki diri agar ketua dapat mencegah terjadinya kesalahan yang berulang dan menghindari penyimpangan peraturan dan kegagalan dalam menjalankan tugas dapat dibatasi.

#### **f. Pengembangan**

Dalam pengembangan ini dilakukan oleh ketua bidangnya masing-masing dengan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mengembangkan potensi, minat, bakat dan keterampilan yang mereka miliki. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Ustadz Said Mustain selaku ketua yayasan, beliau mengungkapkan bahwa :

*“Menurut saya, adanya pengembangan SDM sangat bermanfaat untuk menggali potensi dan bakat pengurus yang terpendam, dengan memberikan dukungan dan arahan terhadap kemampuan yang telah dimiliki”* (Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023).

*“Pengembangan biasanya dilakukan perbidang, misalkan bidang dakwah yaa latihan berdakwah, kalau bidang event organizing ya berarti latihan mengadakan event outbound”*  
(Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023).

Langkah pertama yang dilakukan dalam pengembangan pendidikan keterampilan pengurus ialah dengan memberikan materi secara langsung pada pengurus sedangkan pelatihannya diterapkan secara langsung di lapangan, pelatihan ini tidak hanya untuk pengurus tetapi juga ada beberapa untuk santriwatinya, seperti:

1. Latihan untuk pengurus dalam kegiatan *event organizing* dimana mereka diberi amanah untuk menyelenggarakan *event outbound* bagi anak-anak TPA, sekolah dan instansi lainnya yang kemudian diawasi oleh pengurus lainnya.
2. Latihan *public speaking* atau berdakwah dilakukan untuk mengajari pengurus bagaimana cara mengisi kajian di desanya masing-masing dan mengelolanya sendiri dengan memberikan contoh secara langsung.
3. Latihan kegiatan ekstrakurikuler untuk santriwati madrasah diniyah meliputi memanah, berenang dan memasak.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan Ustadz Said Mustain, beliau mengungkapkan bahwa :

*“Kami mengadakan program pelatihan untuk para pengurus seperti pelatihan penyelenggaraan event organizing meliputi outbound yang diawasi oleh pengurus lainnya yang sudah berpengalaman serta pelatihan public speaking untuk menjadi pembicara di kajian yang dipraktekkan langsung di lapangan dan pelatihan untuk santriwati dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler meliputi memanah, berenang dan*

*memasak*” (Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023)

#### **g. Kompensasi**

Kompensasi atau pemberian balas jasa dari penasihat dan ketua yang diberikan kepada pengurus dan pengajar di madrasah diniyah berupa gaji semampunya dan memfasilitasi pengurus inti yayasan untuk melakukan kegiatan diluar bersama keluarganya masing-masing bersama dengan pengurus lainnya juga bisa berupa makan dan liburan bersama.

*“Kami memberikan gaji kepada pengajar semampu kita yang di ambil dari sumbangan atau pengurus yayasan. Akan tetapi, kami memfasilitasi semua pengurus untuk makan bersama, outbound dan liburan bersama di luar dari sumbangan yang masuk ataupun dari yayasan dan kami tidak memberikan gaji berupa uang kepada pengurus”* (Wawancara dengan Ustad Said Mustain pada 10 Mei 2023).

Hal ini disampaikan juga oleh Ustad Arbi yang mengungkapkan bahwa :

*“Pemberian kompensasi berupa gaji diberikan kepada pengajar dan pengurus di madrasah diniyah semampu kita, kalau untuk pengurus inti yayasan tidak ada gaji tetapi biasanya kami mengadakan liburan bersama khusus untuk pengurus saja setiap setengah tahun sekali”* (Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023).

#### **h. Pengintegrasian**

Dalam pengintegrasian, penasihat dan ketua menyatukan antara kepentingan yayasan dan kebutuhan pengurus sehingga terwujud kerjasama yang saling menguntungkan. Dalam hal ini, diadakan kajian keluarga sebulan sekali untuk pengurus, menanamkan sikap saling membantu dan menjenguk orang sakit. Hal ini bertujuan untuk mempererat hubungan kerjasama antara penasihat dan pengurus untuk

meningkatkan motivasi dan semangat untuk melakukan tugas dan tanggung jawab. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ustadz Said Mustain bahwa :

*“Kami mengadakan kajian keluarga sebulan sekali untuk pengurus, menanamkan sikap saling tolong menolong, menjenguk jika ada yang sakit. Hal ini supaya jalinan kerjasama dan ukhuwah tetap terjalin, sehingga bisa meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pengurus”*  
(Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023)

#### **i. Pemeliharaan**

Pemeliharaan pengurus sebagai tenaga yang membantu melaksanakan kebijakan penasihat untuk mencapai tujuan yayasan memiliki hak untuk kesejahteraan hidupnya. Penasehat dan ketua memelihara pengurus didasarkan pada kebutuhan *jasadiyah*, *ruhiyah* dan *fikriyah* melalui kegiatan keagamaan yang membantu program kerja yayasan. Pemeliharaan *jasadiyah* bisa berupa liburan, pemeliharaan *ruhiyah* bisa berupa *tasmi'* atau hafalan qur'an, dan pemeliharaan *fikriyah* berupa kajian keluarga. Tujuannya adalah demi berlangsungnya kerjasama pengurus sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ustadz Arbi bahwa :

*“Dari segi pemeliharaan pengurus didasarkan pada kebutuhan jasadiyah berupa liburan, ruhiyah berupa tasmi' atau hafalan qur'an, dan fikriyah berupa kajian keluarga”*  
(Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023).

#### **j. Kedisiplinan**

Penasihat dan ketua menerapkan kedisiplinan kepada pengurus, dimana kesadaran dan keinginan mentaati tata tertib dan komitmen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan tepat waktu. Berupa

disiplin waktu, disiplin akhlak, disiplin belajar, disiplin amal perbuatan, dan disiplin dalam beribadah seperti menjalankan shalat wajib lima waktu tepat pada waktunya.

*“Ya seperti yang saya sampaikan tadi, disiplin dalam peraturan yayasan dan dalam perilaku sangat penting untuk kelangsungan kegiatan. Tidak hanya itu, disiplin dalam hal ibadah juga sangat penting demi mendapatkan keridaan dari Allah Swt. supaya apa yang kita kerjakan mendapatkan keberkahan dari-Nya”* (Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023).

Hal ini disampaikan juga oleh Ustadz Arbi, beliau mengungkapkan bahwa :

*“Kalau untuk meningkatkan kedisiplinan, sejauh ini hanya diberikan teguran saja ya”*(Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023).

#### **k. Pemberhentian**

Pemberhentian pengurus dilakukan karena faktor ketidakdisiplinan pengurus dalam menjalankan tugas dan mentaati peraturan sehingga akan diberikan SP (surat peringatan) jika masih terulang kembali maka akan diberhentikan dari kepengurusan dan faktor berakhirnya masa belajar santriwati dalam program kegiatan madrasah diniyah di yayasan.

*“Disini sistemnya hampir sama seperti diperusahaan, kalau misalkan ada pengurus yang tidak disiplin atau lalai dalam menjalankan tugas dan suka melanggar peraturan yang ada maka hal pertama yang kami lakukan dengan memberikan SP (surat peringatan), jika nanti kesalahannya tetap diulangi maka akan diberhentikan dari kepengurusan yayasan. Untuk pengurus yang mengundurkan diri alhamdulillah saat ini belum pernah ada”* (Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023).

Hal ini disampaikan juga oleh Ustadz Arbi, beliau menyampaikan

bahwa :

*“Sejauh ini yang kami nonaktifkan baru satu karena mungkin ada kegiatan lain diluar dan tidak maksimal dalam menjalankan tugas. Sudah dikasih teguran beberapa kali tapi mungkin emng tidak bisa untuk dipertahankan, sehingga terpaksa dinonaktifkan”* (Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023)

## **2. Penerapan Human Capital Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

*“Di yayasan ini kami berusaha merekrut tenaga kerja yang berkemampuan dalam bidangnya masing-masing dan sekaligus melatih kemampuan mereka dalam hal pengetahuan mengenai ilmu agama melalui kajian bulanan dan pertemuan rutin. Ada juga pelatihan-pelatihan yang dilakukan seperti yang sudah saja jelaskan yaitu public speaking, event organizing dan lainnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, wawasan, konsistensi dan meningkatkan standar yayasan”* (Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023).

Hal ini disampaikan juga oleh Ustadz Winardi yang menambahkan informasi di atas, beliau mengungkapkan bahwa :

*“Kami memanfaatkan pada sumber daya manusianya yang mempunyai kemampuan kompetensi, sifat kepemimpinan, kerjasama antar pengurus dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan saling menghargai perbedaan pendapat. Kemudian saya juga menilai kinerja dari pengurus dalam hal absensi kehadiran dan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya”* (Wawancara dengan Ustadz Winardi pada 21 Mei 2023).

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa modal manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, jiwa kepemimpinan dan saling bekerjasama sangat berpengaruh dalam keberlangsungan yayasan, dan juga suasana kerja yang nyaman yang tercipta dari motivasi dari pemimpin serta sikap saling menghargai pendapat masing-masing.



### **3. Faktor Penghambat dan Pendukung Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

#### **a. Faktor Penghambat**

##### 1) Terbatasnya tempat untuk kegiatan belajar mengajar

Terbatasnya tempat untuk belajar mengajar kegiatan madrasah diniyah yang selama ini bertempat di Rumah Qur'an Al Mahira dan tempat untuk melakukan aktifitasnya masih sangat kurang mendukung seperti terbatasnya ruang belajar dan fasilitas serta tempat belajar yang tidak menetap dan selalu berpindah beberapa tahun sekali karena tempat yang digunakan merupakan rumah wakaf atau rumah sewaan.

*“Tempat belajar santriatinya tidak menetap karena bangunan yang dipakai merupakan rumah wakaf atau masih menyewa, apalagi terbatasnya ruang belajar dan fasilitas sehingga kurang nyaman untuk pelaksanaan pembelajarannya”* (Wawancara dengan Ustadz Said Mustain pada 10 Mei 2023).

##### 2) Terbatasnya Dana

Adanya keterbatasan dana yang dimiliki yayasan perlu memperoleh perhatian yang serius. Hal yang dilakukan yayasan dalam mengatasi masalah dana dengan melalui dana internal (penasihat dan pengurus yayasan), yang merupakan sumber dana andalan bagi yayasan. Selain itu upaya lain yang dilakukan seperti kerja sama dengan donatur masyarakat (tetap/insidental), swadana pengurus, dan amal usaha yayasan demi terwujudnya kemajuan yayasan. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Ustadz Said Mustain dan diperkuat oleh informasi dari Ustadz Arbi dan Ustadz Winardi, beliau menyampaikan bahwa :

*“Kekurangan dana yang membuat kegiatan kadang harus ditunda sampai dana yang dibutuhkan terkumpul, karena ada beberapa donatur yang menyumbang secara tetap atau tidak tetap. Kita tidak bisa mengandalkan dana hanya dari pengurus saja”* (Wawancara dengan Ustadz Winardi pada 10 Mei 2023).

### 3) Sedikitnya minat santriwati

Sumber daya manusia yang dimiliki yayasan saat ini masih terbatas. Sedangkan tuntutan SDM dalam mengelola yayasan ini semakin dibutuhkan.

*“Sedikitnya minat santriwati untuk membantu menjadi pengurus yayasan padahal hal ini sangat penting demi keberlangsungan yayasan”* (Wawancara dengan Ustadz Said Mustain 10 Mei 2023)

### 4) Santriwati yang tidak istiqomah

Banyak dari santriwati yang tidak istiqomah untuk belajar agama dikarenakan banyak kesibukan diluar. Disebabkan karena menikah atau karena malas sebab pelaksanaannya dilaksanakan pada hari weekend. Hal ini yang menyebabkan penurunan jumlah santriwati yang juga ikut keluar.

*“Dulu santriwati itu mencapai ratusan tapi lama-lama menurun menjadi cuma puluhan saja, ada beberapa yang keluar secara tiba-tiba tanpa izin sehingga banyak yang ikut-ikutan, ada yang menikah maka harus ikut suami, dan ada juga yang terhambat sama pekerjaan”* (Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023)

## **b. Faktor Pendukung**

- 1) Memiliki SDM yang mumpuni, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keimanan, keilmuan, keterampilan dan mental yang kuat. Sehingga menjadi generasi yang mampu mengatasi berbagai rintangan untuk menyongsong kejayaan rakyat. Keikhlasan dari setiap pengurus

yayasan dalam menjalankan segala aktifitasnya hanya mengharapkan rida Allah Swt. saja merupakan salah satu faktor pendukung yayasan.

*“Meskipun terbatasnya SDM termasuk dari penghambat tetapi kualitas yang mereka miliki sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan yayasan, karena keikhlasan mereka dalam menjalankan segala aktifitas hanya untuk mendapatkan rida Allah Swt.”* (Wawancara dengan Ustadz Winardi pada 21 Mei 2023)

*“SDM di yayasan sangat berkompeten dalam menjalankan tugas jadi hal ini merupakan faktor pendukung bagi yayasan”*(Wawancara dengan Ustadz Arbi pada 2 Juli 2023).

2) Dukungan masyarakat, dukungan dari masyarakat umat Islam sangat berguna dalam kelangsungan hidup yayasan. Tanpa dukungan dari masyarakat, yayasan akan sulit berkembang sehingga keberadaanya sangat dibutuhkan.

*“Dukungan dari masyarakat sangat membantu keberlangsungan yayasan entah itu berupa disediakannya rumah wakaf, donatur dan masyarakat yang senantiasa semangat mengikuti kegiatan”* (Wawancara dengan Ustadz Winardi pada 21 Mei 2023).

### **C. Hasil Analisis Data**

#### **1. Analisis Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Fungsi Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang maksimal. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi masalah perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2000)

Kegiatan disebut sebagai rangkaian kegiatan atau perbuatan yang dijalankan, keagamaan dimulai dari kata agama yang diawali dengan 'ke' dan 'an' yang menunjukkan kata sifat, yang bersifat keagamaan. Agama mengandung makna sebagai kitab yang diberkahi yang berisi ajaran-ajaran yang menjadi pedoman hidup sehari-hari bagi pemeluknya (Nasution, 1979). Demikian pula agama berarti sebagai undang-undang *ilahi* dari Allah untuk menjadi pedoman dalam kehidupan di dunia dan untuk mencapai kepuasan di akhirat. Oleh karena itu, agama dapat dipahami sebagai aturan Tuhan yang harus diikuti manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (Muhaimin, 1989).

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan disebut sebagai “modal manusia” dan merupakan modal bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. *Human capital* memiliki lima komponen yang diterapkan di yayasan yaitu *Individual Capability, Individual Motivation, Leadership, The Organization Climate, Workgroup Effectiveness* (Mayo, 2000)

Berikut hasil analisis pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta yang penulis lakukan dengan wawancara kepada beberapa pengurus. Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Yayasan Ishlahul Ummah yang meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2000).

Adapun dalam tahapan perencanaan yang dinilai dari ketersediaan sumber daya manusia yang ada, dimulai dari segi kebutuhan di yayasan seperti pengajar atau pengurus yang kompeten dalam bidangnya yang diambil dari ustadz/ustadzah lulusan pondok pesantren dan perguruan tinggi atau dari santri didikan yayasan. Dalam pengadaan, penasihat memilih dan menetapkan santri yang sesuai dengan kriteria untuk kemudian ditempatkan pada posisi jabatan kepengurusan seperti ketua, sekretaris, bendahara, seksi pendidikan, seksi penghimpunan, seksi pendayagunaan, seksi humas dan *tim creative*.

Proses perekrutan tidak diperuntukkan secara umum untuk masyarakat tetapi hanya untuk internal yayasan saja yaitu santri binaan yayasan dan santriwati pada program kegiatan madrasah diniyah. Dalam merekrut calon tenaga kerja di yayasan sendiri memiliki kriteria yaitu berakidah *ahlussunnah wal jamaah*, berakhlakul karimah, memiliki komitmen tinggi, dan merupakan santri binaan yayasan.

Dalam proses pengorganisasian di yayasan dilakukan dengan menempatkan pengurus sesuai dengan kemampuan dan *skill* yang dimilikinya. Yang terbentuk dalam struktur organisasi :

- a. Ketua, yang bertugas memimpin yayasan, membantu penasihat dalam menentukan arah operasional yayasan, merancang sekaligus menentukan arah yayasan, mencapai tujuan yayasan bersama dengan pengurus yang

dipimpinnya, mengendalikan dan mengatur yayasan, merumuskan strategi terbaik untuk pengembangan yayasan, menerjemahkan strategi kepada *supervisor*, *coordinator* dan *staff*, membangun kepercayaan antar pengurus, mengembangkan kualitas SDM, mengevaluasi hasil kerja pengurus, bertanggungjawab terhadap proses manajemen secara keseluruhan dan menjadi *problem solver* bagi permasalahan yayasan. Ketua juga memiliki tanggung jawab penuh mengenai kelangsungan para pengurus dan membentuk kebijakan dengan menyusun struktur organisasi, ketua membantu menetapkan program kerja berjangka dan menerima laporan dari pengurus lainnya.

- b. Sekretaris, bertugas dan bertanggung jawab atas administrasi kepengurusan yayasan yaitu membuat *job descriptions* untuk pengurus, membuat surat menyurat, membuat jadwal kegiatan kerja untuk pengurus baik jangka pendek, menengah dan panjang, membuat rencana kerja harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- c. Bendahara, bertugas dan bertanggung jawab mengelola dan memegang keuangan kas yayasan, membuat pembukuan keuangan dan mencatat seluruh transaksi keuangan yang berkaitan dengan yayasan, mengeluarkan dana untuk keperluan yayasan, dan membuat laporan pertanggungjawaban keuangan kepengurusan.
- d. Seksi pendidikan, yang menangani dalam hal belajar mengajar dimana seksi pendidikan ini mempunyai tugas merancang kurikulum, merancang kalender pendidikan, merancang target pendidikan, menjalankan

pendidikan dan mengevaluasi jalannya pendidikan. Seksi pendidikan memiliki tujuan dalam mendidik *ruhiyah* dan *fikriyah* santriwati.

- e. Seksi penghimpunan, yang membantu mengontrol penghimpunan dana, membuat dan mengelola media donasi berupa kotak serbu, kotak infaq, dan surat kelengkapannya. Pengurus juga bertanggungjawab dalam pengambilan donasi, membantu mengedarkan proposal penghimpunan dana setiap event yang diadakan serta merekap dan melaporkan setiap donasi yang dihimpun.
- f. Seksi pendayagunaan, yang bertugas menyampaikan atau mempromosikan kegiatan yang ada di yayasan melalui sosial media dan melaporkan tentang kegiatan yayasan kepada masyarakat dan donatur, serta menyelenggarakan segala bentuk aktivitas *event* seperti *outbound* serta yang terkait dengan visi dan misi yayasan mulai dari perencanaan hingga laporan.
- g. *Tim Creative*, yang mendokumentasikan setiap kegiatan yang ada di yayasan yang kemudian diedit supaya menarik lalu baru disajikan kepada masyarakat melalui media sosial meliputi instagram dan *website*.
- h. Seksi Humas, yang mengatur hubungan dengan kelompok publik dan organisasi yang berbeda yang terkait dengan kegiatan yayasan dan membangun serta menjaga hubungan baik dengan berbagai organisasi, masyarakat dan donatur

Dalam pengarahan, penasihat dan ketua mengumpulkan semua pengurus dalam rapat setiap sebulan sekali untuk memberikan arahan

kepada pengurus dengan memotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, ikhlas untuk mendapatkan rida Allah dan semangat kebersamaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengurus dalam mengemban amanah dan menjalankan tanggungjawabnya.

Dalam pengendalian, penasihat dan ketua memantau atau mengawasi setiap aktivitas pengurus dalam melaksanakan tugasnya dengan memperhatikan kehadiran dan kedisiplinan pengurus disetiap agenda rapat. Fungsinya untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pengurus sehingga kesalahan dan kegagalan yang telah dilakukan pengurus bisa diatasi oleh penasihat dan ketua dengan memberikan nasehat dan teguran langsung untuk bahan intropeksi dan memperbaiki diri sehingga pengurus dapat mencegah kesalahan itu terulang kembali.

Dalam pengembangan keterampilan pengurus dilakukan oleh ketua bidangnya masing-masing, langkah pertama yang dilakukan dengan memberikan materi secara langsung pada pengurus. Sedangkan pelatihannya dilakukan secara langsung di lapangan, pelatihan ini tidak hanya untuk pengurus tetapi juga ada untuk santriatinya, seperti latihan untuk pengurus dalam kegiatan *event organizing* untuk menyelenggarakan *event outbound*, latihan *public speaking* atau berdakwah, dan latihan kegiatan ekstrakurikuler untuk santriatinya meliputi memanah, berenang dan memasak.

Dalam kompensasi atau pemberian balas jasa dari penasihat dan ketua hanya diberikan kepada pengurus dan pengajar di madrasah diniyah berupa



gaji semampunya dan untuk pengurus inti yayasan tidak ada gaji berupa uang tetapi mereka bekerja secara sukarela hanya untuk mendapatkan pahala *jariyah* dan rida Allah Swt. tetapi yayasan memfasilitasi mereka untuk makan dan liburan bersama di luar. Dalam pengintegrasian, penasihat dan ketua mengadakan kajian keluarga sebulan sekali untuk pengurus, menanamkan sikap saling tolong menolong, menjenguk jika ada yang sakit. Hal ini tujuannya untuk menyatukan dan mempererat jalinan hubungan kerjasama antar pengurus.

Dalam pemeliharaan, didasarkan pada kebutuhan *jasadiyah* yang berupa liburan, kebutuhan *ruhiyah* berupa *tasmi'* atau hafalan qur'an, dan kebutuhan *fikriyah* berupa kajian keluarga. Dalam kedisiplinan, diterapkan dalam bentuk disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan yayasan, disiplin akhlak, disiplin belajar, disiplin amal perbuatan, dan disiplin dalam beribadah. Dalam pemberhentian, disebabkan karena faktor ketidaksiplinan pengurus dalam menjalankan tugas dan mentaati peraturan sehingga akan diberikan beberapa teguran diawal, jika masih terulang lagi maka akan diberikan SP (surat peringatan) jika tetap diulangi kembali maka akan dinonaktifkan dari kepengurusan dan faktor berakhirnya masa belajar santriwati dalam program kegiatan madrasah diniyah di yayasan.

Berdasarkan dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa di Yayasan Ishlahul Ummah telah menerapkan semua tahapan dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia tetapi ada tahapan yang masih belum optimal seperti pada tahapan pengadaan dimana lingkup perekrutan

hanya pada orang lama atau internal saja tidak pada eksternal padahal minat santriwati madrasah untuk ikut dalam kepengurusan juga sedikit, sehingga hal inilah yang menyebabkan terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang ditunjang sumber daya pendukung telah dapat meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan yayasan yang dibuktikan dengan memiliki pengurus dan santriwati yang taat pada peraturan serta disiplin dan komitmen dalam melaksanakan semua kegiatan.

Dengan proses tersebut program kegiatan yang telah ditetapkan seperti Rumah Qur'an Al Mahira, Madrasah Diniyah Islamiyah, Elhunain Empowerment, dan Program Sosial yang dilaksanakan rutin oleh pengurus dan santriwati sesuai dengan jadwal yang ada bisa berjalan dengan baik sehingga fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan yayasan dapat berhasil yang dibuktikan dengan lahirnya pendidik generasi rabbani dimana para santriwati tersebut bisa mengamalkan ilmunya untuk diri sendiri dan orang lain. Disebutkan juga oleh penasihat dan ketua bahwa Alumni Madrasah Diniyah Islamiyyah yang dapat menciptakan tujuannya dengan mengabdikan dirinya di yayasan.

Dibuktikan juga dengan adanya hasil evaluasi belajar santriwati yang semakin meningkat melalui ujian semester dari setiap materi pembelajaran, ujian akhir (BHAS) sebagai syarat kelulusan madrasah diniyah dan kegiatan *Tasmi'* (setoran hafalan) yang dilihat oleh pengurus sehingga dapat menambah kelancaran hafalannya dan semakin bertambah hafalannya.

Dengan demikian, membuktikan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan yayasan dapat dikatakan meningkat dengan baik. Hal ini dibuktikan juga dengan adanya keterampilan dalam mengajar, *public speaking*, memasak, memanah dan berenang. Sehingga dengan adanya peran pengurus yang terjun mengelola kegiatan dakwah tersebut dapat meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan yayasan.

## **2. Analisis Peranan Human Capital Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta adalah lembaga yang berpartisipasi dalam bidang dakwah publik dan pembinaan untuk generasi muda dan umat Islam secara keseluruhan. Yayasan ini memiliki maksud dan tujuan untuk memberikan pemahaman, penghayatan dan pengalaman tentang ajaran Islam yang tegas, dengan tujuan agar mereka menjadi orang-orang yang beriman dan bertakwa kepada Allah Swt. serta berakhlak mulia.

Untuk memenuhi tujuan tersebut, diperlukan kemampuan pengurus yang mumpuni, selain itu konsistensi *skill* yang dimiliki oleh pengurus harus ditingkatkan dan dipelihara secara keseluruhan. Hal inilah yang menjadi alasan utama bagi manajemen yayasan untuk menerapkan strategi *human capital*. Dengan menjalankan strategi *human capital* di yayasan, terdapat manfaat yang dapat diperoleh, yaitu peningkatan kemampuan kapabilitas dan wawasan pengurus, konsistensi serta meningkatnya standar yayasan. Pengurus juga dapat mengetahui secara pasti apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan program kerja.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, perlu dilakukan peningkatan pengetahuan dengan mengadakan kegiatan kajian dan pertemuan rutin setiap bulan sekali yang berdampak positif bagi pengurus di yayasan, salah satunya adalah peningkatan pengetahuan. Peningkatan pengetahuan yang dimaksud ialah bahwa pengurus mendapatkan informasi tambahan dan keterampilan baru mengenai *public speaking*, *event organizing* dan pengetahuan ilmu agama yang membuat pengurus memiliki wawasan/sudut pandang yang luas.

Kemudian diadakan peningkatan kualitas SDM di yayasan yang meliputi pengembangan kinerja, kompetensi, keterampilan, kualitas organisasi dan pemicu semangat. Peningkatan kinerja ini diperoleh melalui perluasan wawasan dan pengetahuan baru dari kegiatan yang diikuti oleh pengurus, yang kemudian diterapkan saat menjalankan tugas dan pekerjaannya. Pengurus yang mengikuti kegiatan kajian dan pertemuan rutin tidak hanya memperoleh pengetahuan dan ilmu baru, namun juga mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Dengan adanya peningkatan keterampilan dan kompetensi secara tidak langsung berimbas pada peningkatan kualitas pengurus sebagai modal manusia, karena pengurus memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih yang bisa diterapkan untuk membantu yayasan dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan tersebut juga memiliki peran sebagai pemacu semangat pengurus dimana pengurus mendapatkan motivasi setelah mengikuti kegiatan kajian dan pertemuan rutin dengan lebih produktif. Bukan hanya

pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh, tapi pengurus juga mendapatkan motivasi pembangkit semangat dari penasihat dan narasumber yang diikuti pengurus.

Langkah yang dilakukan dalam pengembangan pendidikan keterampilan pengurus ialah dengan memberikan materi secara langsung pada pengurus sedangkan pelatihannya diterapkan secara langsung di lapangan, pelatihan ini tidak hanya untuk pengurus tetapi juga ada beberapa untuk santriatinya yang pertama yaitu latihan kegiatan *event organizing* dimana mereka diberi amanah untuk menyelenggarakan *event outbound* bagi anak-anak TPA, sekolah dan instansi lainnya yang kemudian diawasi oleh pengurus lainnya. Yang kedua, latihan *public speaking* atau berdakwah dilakukan untuk mengajari pengurus bagaimana cara mengisi kajian di desanya masing-masing dan mengelolanya sendiri dengan memberikan contoh secara langsung. Yang ketiga, latihan kegiatan ekstrakurikuler meliputi memanah, berenang dan memasak.

Dilakukan juga penilaian atau evaluasi terhadap kinerja pengurus yang dilihat dari kedisiplinan pengurus atau absensi dalam menghadiri kegiatan atau pertemuan rutin secara tepat waktu, cara pengurus dalam mentaati peraturan yayasan dan cara pengurus dalam bertanggungjawab atas tugas yang telah diberikan, apakah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Yayasan menerapkan strategi berdasarkan teori Mayo, tentang komponen *human capital*. Komponen tersebut diterapkan dalam beberapa strategi yaitu :

## 1. *Individual Capabilities*

Yayasan Ishlahul Ummah selalu berusaha untuk merekrut tenaga kerja ahli dan memiliki kompetensi yang tinggi. Perekrutan dilakukan tidak diperuntukkan secara umum untuk masyarakat. Tetapi, diambil dari santri binaan yayasan dan santriwati pada program kegiatan madrasah diniyah. Penasihat memilih dan menetapkan santri yang memenuhi kriteria untuk kemudian ditempatkan pada posisi jabatan kepengurusan adapun kriterianya yaitu berakidah *ahlussunnah wal jamaah*, berakhlakul karimah dan memiliki komitmen yang tinggi.

Sistem perekrutan yang dilakukan untuk divisi pendidikan adalah dengan merekrut ustadz/ustadzah lulusan pondok pesantren dan perguruan tinggi sebagai pengajar yang memiliki kemampuan untuk mengajarkan ilmu agama islam kepada santriwati dan dengan merekrut anak didik yayasan yang bersedia untuk membantu menjadi pengurus di divisi pendidikan.

Sistem perekrutan tenaga kerja divisi pendayagunaan, divisi penghimpunan, divisi humas dan divisi *tim creative* dinilai berdasarkan atas kemampuannya dalam menjalankan tugas. Pelatihan dan pengembangan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kapabilitas tenaga kerja, pelatihan di yayasan dilakukan dalam bentuk *job instruction training*, berupa pengarahan-pengarahan secara singkat.

Pelatihan dilaksanakan oleh ketua devisinya masing-masing, materi dan praktik berupa petunjuk secara langsung dan bertahap tentang

pelatihan *publik speaking* atau berdakwah, *training event organizing* dan kegiatan ekstrakurikuler.

Dampak yang dirasakan melalui sistem perekrutan ini adalah efisiensi dan efektifitas kinerja dapat berjalan dengan baik, karena setiap tenaga kerja yang direkrut bekerja sesuai dengan keahlian di bidangnya masing-masing.

## 2. *Individual Motivation*

Yayasan Ishlahul Ummah memotivasi para pengurusnya dengan memberikan sistem penghargaan berupa gaji semampunya untuk pengajar dan makan atau liburan bersama pengurus. Pemberian motivasi kepada para pengurus juga dilakukan supaya tercipta suasana yang nyaman dalam bekerja. Dampak yang dirasakan adalah pengurus lebih termotivasi bekerja dengan lebih professional dan merasa nyaman karena adanya sistem penghargaan yang jelas dari yayasan.

## 3. *Leadership*

Yayasan ini memiliki visi dan misi yang jelas. Yayasan ini memfokuskan diri dalam pembinaan kaum muslimin dan generasi muda khususnya yang diwujudkan dalam bentuk pengadaan madrasah diniyah islamiyah untuk perempuan, kajian Islam intensif, dukungan manajemen kegiatan sekolah Islam, takmir masjid, dan perintisan Rumah Al-Qur'an.

Dampak yang dirasakan, pengurus dapat memahami dengan baik visi misi yayasan, sehingga mereka dapat bekerja lebih bertanggung jawab, pembagian tugas dilaksanakan dengan baik dan jelas, karena mereka

sadar akan peran penting mereka di yayasan. Sehingga pengurus sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing.

#### 4. *Organization Climate*

Iklim organisasi di yayasan dapat dikatakan sangat bagus, penasihat sangat mementingkan asas kekeluargaan dalam hubungan kerja antar pengurus. Penasihat juga selalu mendorong pengurus untuk terus memberikan usulan-usulan yang membangun dan meningkatkan performa yayasan.

Setiap ada kesalahan dan juga hambatan dalam pelaksanaan program kerja, penasihat selalu berusaha menjadi penengah dan mencarikan solusi yang terbaik bagi pengurus untuk kebaikan yayasan. Aspirasi pengurus sangat diperhatikan oleh penasihat dan selalu menanggapi setiap aspirasi yang diberikan dengan baik.

Sehingga pengurus merasa sangat senang bergabung dengan yayasan, selain itu mereka merasa bahwa yayasan bukan hanya tempat untuk bekerja namun sudah mereka anggap sebagai milik bersama.

#### 5. *Workgroup Effectiveness*

Konflik dan perang kepentingan merupakan hal yang biasa di dalam sebuah organisasi. Dalam menangani permasalahan yang ada di yayasan, penasihat selalu berusaha untuk menjadi penengah dan mencarikan solusi yang terbaik demi kebaikan yayasan.

Pengurus diberikan kebebasan untuk dapat mengkomunikasikan segala macam hambatan dengan penasihat dan diberikan kesempatan



untuk dapat berkonsultasi saat menyelesaikan permasalahan dan konflik yang ada.

Kerjasama antar pengurus merupakan hal yang penting bagi kelangsungan operasional yayasan. Setiap permasalahan yang ada selalu dicarikan jalan keluar yang terbaik dan penasihat selalu berusaha menjadi mediator bagi kedua belah pihak yang berkonflik.

Dengan demikian membuktikan bahwa penerapan *human capital* di Yayasan Ishlahul Ummah telah diterapkan dengan baik dan dapat membantu meningkatkan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan keagamaan supaya tetap optimal.

### **3. Analisis Faktor Penghambat dan Pendukung Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta**

Teknik perencanaan strategi yang disebut analisis SWOT digunakan untuk mengevaluasi dengan empat indikator yang bertentangan. *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan) dikelompokkan dalam faktor internal, sedangkan *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman) dikategorikan dalam faktor eksternal (Rangkuti, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, berikut hasil analisis faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah :

#### **e. Faktor Internal**

##### **1. *Strengths* (kekuatan)**

Memiliki SDM yang berkualitas, memiliki iman, ilmu, keterampilan, dan mental kuat. Keikhlasan dari setiap pengurus yayasan dalam

menjalankan segala aktifitasnya hanya mengharapkan rida Allah Swt. saja merupakan salah satu faktor pendukung yayasan.

2. *Weaknesses* (kelemahan)

a) Terbatasnya tempat dan fasilitas untuk belajar mengajar kegiatan madrasah diniyah yang selama ini bertempat di Rumah Qur'an Al serta tempat belajar yang selalu berpindah beberapa tahun sekali karena tempat yang digunakan merupakan rumah wakaf atau rumah sewaan.

b) Keterbatasan dana yang dimiliki yayasan perlu memperoleh perhatian yang serius. Karena kegiatan akan ditunda jika dananya belum terkumpulkan.

c) Minat santriwatinya sedikit sehingga sumber daya manusia yang dimiliki yayasan terbatas. Sedangkan tuntutan SDM dalam mengelola yayasan ini semakin dibutuhkan.

f. Faktor Eksternal

1. *Opportunities* (peluang)

Dukungan dari masyarakat ialah hal yang sangat membantu dalam kelangsungan hidup yayasan. Tanpa adanya dukungan dari masyarakat, yayasan akan sulit berkembang sehingga keberadaannya sangat dibutuhkan.

2. *Threats* (ancaman)

Banyak dari santriwati yang tidak istiqomah untuk belajar agama dikarenakan banyak kesibukan di luar. Entah itu karena bekerja, menikah atau karena malas sebab pelaksanaannya dilaksanakan pada

hari *weekend*. Hal ini yang menyebabkan penurunan jumlah santriwati yang juga ikut keluar.

Berdasarkan analisis SWOT yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

a) Faktor Penghambat

1. Tempat dan fasilitas terbatas
2. Dana terbatas
3. Sedikitnya minat santriwati
4. Santriwati tidak istiqomah

b) Faktor pendukung

1. Sumber daya manusia yang mumpuni
2. Dukungan masyarakat

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta mengenai “Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta” maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

Di Yayasan Ishlahul Ummah telah menerapkan semua tahapan dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tetapi ada yang masih belum optimal pada tahapan pengadaan dimana lingkup perekrutan hanya pada orang lama atau internal saja tidak pada eksternal padahal minat santriwati madrasah untuk ikut dalam kepengurusan juga sedikit, sehingga hal inilah yang menyebabkan terbatasnya sumber daya manusia yang ada.

Terdapat faktor penghambat yayasan dimana masih terbatasnya tempat belajar, kurangnya pembiayaan, sedikitnya minat santriwati dan santriwati yang tidak istiqomah. Sedangkan, faktor pendukung yayasan meliputi sumber daya manusia yang mumpuni dan dukungan masyarakat.

Penerapan *human capital* di Yayasan Ishlahul Ummah telah diterapkan dengan baik, dimana komponen *human capital* yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizing climate*, dan *workgroup*

*effectiveness* telah dapat membantu meningkatkan fungsi manajemen sumber daya manusia agar tetap optimal.

## **B. Saran**

Setelah penyusunan skripsi selesai berdasarkan data-data yang ada, penulis memiliki beberapa saran, antara lain :

1. Meskipun fungsi manajemen sumber daya manusia telah diterapkan di yayasan tetapi ada beberapa yang masih perlu untuk ditingkatkan dan dikembangkan lagi dalam mengelola berbagai aspek yang ada, sehingga bisa meningkatkan kualitas yayasan dengan memiliki sumber daya manusia yang kompetensi dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing.
2. Dibutuhkan adanya tempat belajar yang lebih luas dan fasilitas yang memadai agar para santriwati nyaman dan istiqomah dalam belajar.
3. Perlunya meningkatkan sosialisasi agar kegiatan keagamaan di yayasan dapat dikenal lebih luas oleh masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, S. (2020). *Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Fungsi Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Darul Quran Medan Tahun 2019*. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
- Akbar, H. U. dan P. S. (2011). *Metodologi Penelitian Sosial* (Cet.VI). PT. Bumi Aksara.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19.
- Amiruddin, Arsyadz, N. dan N. (2018). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Pada Majelis Taklim Kota Makassar. *Jurnal Aqidah-Ta*, Vol. IV(No. 2).
- Amri, M. U. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munir Al-Islamy Sukoharjo III Barat Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung*.  
[http://forschungsunion.de/pdf/industrie\\_4\\_0\\_umsetzungsempfehlungen.pdf](http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf)
- Arifin, A. A. (2014). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Sunan Ampel Press.
- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian* (cet ke-3). Pustaka Pelajar.
- Azzahra, D. F. (2016). *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo, Makassar*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Bakhtiar, N. (2016). *Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi*. Aswaja Pressindo.
- Barthos, B. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. PT. Bumi Aksara.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya* (Cet.1, Edi). Prenada Media Group.
- D Rachmawati, F Wulani, C. S. (2004). Intellectual Capital dan Kinerja Bisnis: Studi Empiris pada Industri di Indonesia. *Seminar Internasional Management and Research Conference*.
- Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Pustaka Setia.
- Dinata, N. S. S. (2009). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Remaja Rosdakarya.
- Emzir. (2015). *Metode Analisis Data*. Alfabeta.
- Fathurrohman, M. (2015). *Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Tinjauan Teoritik dan Praktik Kontekstualisasi Pendidikan Agama di Sekolah*. Kalimedia.
- Fitz-enz, J. (2000). *The ROI of Human Capital : Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*. AMACOM.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Erlangga.
- Gunawan, H. (2012). *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Alfabeta.
- Hadi, S. (2016). Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 74–79.
- Hadiyan, F. E. (2021). Model Konsep Pengembangan Human Capital dengan Etos

- Kerja sebagai Variabel Intervening Menuju Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Hukum Islam*.
- Hamriani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alauddin University Press.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi II). BPFEEY.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Edisi II*. BPFEE.
- Hasibuan, M. S. . (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- helmi. (2015). *Peranan Manajemen Dakwah pada Pengelolaan Madrasah Muallimat Asyiyah Cabang Makassar*. 32.
- Herdiansyah, H. (2015). *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups (sebagai instrumen penggalan data kualitatif)*. Raja Grafindo Persada.
- Huberman, M. dan. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press.
- Ilahi, M. M. dan W. (2006). *Manajemen Dakwah*. Kencana.
- Janah, N. U. R. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia di yayasan miftahussyifa pusat pengobatan alternatif*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Majid, A. (2014). *Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi kedua*. Gholia Indonesia.
- Marnis, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatma Publisher.
- Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, D. R. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10.
- Maryudanto, B. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perum LPNPPI AirNav Indonesia). *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.  
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54274>
- Mayo, A. (2000). The Role of Employee Development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi penelitian kualitatif* (Cet. ke 30). Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (1989). *Problematika Agama Dalam Kehidupan Manusia*. Kalam Mulia.
- Mukhlisin, M. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat Human Initiative Cabang Bengkulu*.
- Nasional, D. P. (2005). *Kamus Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Nasrun. (2019). *Manajemen Dakwah Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kegiatan Keagamaan Masyarakat di Desa Benteng Gajah Kabupaten*

Maros.

- Nasution, H. (1979). *Islam di Tinjau Dari Berbagai Aspek Jilid I*. UI Press.
- Notoatmojo, S. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Novearti, R. F. (2017). *Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan Keagamaan Pada Siswa di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 21 Kota Bengkulu*.
- Nuraini. (2016). Pendekatan-Pendekatan Manajemen Personalia. *Journal of Islamic Education Management*, 1(1).  
<https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.431>
- Poerwadarminta, W. J. S. (2011). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Prameswari, I. S. dan D. (2017). Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resource Management. *Jurnal Abdispreneur*, 2.
- Prayetno, S. (2017). *Majalah Manajemen dan Bisnis Ganesha*. STIE GANESHA PRESS.
- Puteri, S. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Madrasah pada Yayasan Ummushabri Kota Kendari). *Jurnal Pemikiran Islam*, 4(1).
- Rafli, M. J. (2022). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare*.
- Rangkuti, F. (2015). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, J. A. Y. (2018). *Implementasi Manajemen Dakwah Al-Jam'iyatul Washliyah Dan Al-Ittihadiyah Sumatera Utara (Studi Perbandingan)*. 1–69.  
<http://repository.uinsu.ac.id/3976/>
- Retnoningsih, S. dan A. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Widya Karya.
- RI, D. A. (1437). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.
- Rozaqin, M. K. (2021). *Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Sosial Keagamaan Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur*.
- Saefullah, E. T. S. dan K. (2010). *Pengantar Manajemen*. Kencana.
- Safei, N. M. dan A. A. (2001). *Pengembangan Masyarakat Islam dari Ideologi, Strategi, Sampai Tradisi*. Remaja Rosdakarya.
- Sagala, V. R. dan E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali press.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sarlito, I. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Siregar, J. (2018). *Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi sosial keagamaan pondok pesantren uswatun hasanah labuhan batu selatan*. <https://repository.uinsu.ac.id>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cet.3 ed.)*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.1 ed.)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.5 ed.)*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.



- T. Sawarjuwono dan AP, K. (2003). Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran, dan Pelaporan (Sebuah Library Research). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*.
- Tambunan, A. S. (2021). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Keagamaan di Yayasan Islamic Centre Sumatera Utara (Pesantren Modern-Tahfidzul Qur'an)*.
- Totanan, C. (2004). *Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing*.
- Umar, H. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Yakhlef, M. . M. and. (1999). *The Intelectual Capital: Managing by Measure*. City University of New York.

## LAMPIRAN

### Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Siapa yang mendirikan Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
2. Bagaimana sejarah didirikannya Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
3. Apa visi dan misi Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
4. Apa saja program kegiatan yang ada di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
5. Apa tujuan dan fungsi didirikannya Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
6. Bagaimana struktur organisasi di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
7. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
8. Bagaimana penerapan *human capital* di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta?
9. Apakah ada pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
10. Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
11. Apakah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta telah dapat meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan di yayasan?
12. Usaha apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
13. Faktor apa saja yang mendukung terlaksananya fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?
14. Apa saja kendala yang dialami dalam proses pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta ?

### **Transkrip Wawancara**

Narasumber : Ustadz Winardi

Jabatan : Penasihat

Pewawancara : Hasifah

Tanggal : 21 Mei 2023

P : Pewawancara, N : Narasumber

P : Assalamu'alaikum Ustadz, Sebelumnya afwan ustadz mengganggu waktunya, saya Hasifah mahasiswi UIN Raden Mas Said Surakarta. Maksud dan tujuan saya ke sini ingin melakukan penelitian skripsi yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah.

N : Oh iya mbak boleh, silahkan

P : Siapa yang mendirikan Yayasan Ishlahul Ummah ini ?

N : Saya sendiri yang mendirikan yayasan ini

P : Bagaimana sejarah berdirinya Yayasan Ishlahul Ummah ini ?

N : Waktu itu saya masuk dalam kepengurusan Yayasan FUSQIBA (Pusat Studi Al-Qur'an dan Ilmu Bahasa Arab) dan ditempatkan dalam bidang pembinaan akhwat (PUSQIBA Putri). Di situ saya banyak belajar mengenai pembinaan akhwat dan berinisiatif untuk membentuk madrasah diniyah yang dimulai dari mengumpulkan istri-istri teman-teman saya untuk bergabung sebagai murobiyah yang nantinya akan membina akhwat. Kemudian saya memutuskan untuk mengundurkan diri dari Yayasan PUSQIBA dan mendirikan yayasan sendiri yang saya beri nama Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta. Dikarenakan madrasah diniyah tidak bisa berdiri sendiri tanpa adanya yayasan. Lalu saya mendaftarkan yayasan ini bukan di solo pada tahun 2015 dan baru keluar surat resminya pada tahun 2018, karena saat itu di solo sudah banyak yayasan jadi tidak mudah untuk mendaftarkan yayasan ini di Solo. Untuk pengurus yayasan sendiri, saya mengajak santri binaan saya saat di yayasan PUSQIBA yang ikut dalam pembinaan dengan materi *al Islam* dan *al iman* selama dua tahun jadi saya sudah mengetahui seperti apa karakter, bakan dan *skill* yang mereka miliki.

P : Apa tujuan didirikannya Yayasan Ishlahul Ummah ?

N : Tujuannya untuk membantu dakwah Islam di lingkungan karesidenan Surakarta dengan bekerjasama dengan para takmir masjid setempat, kebersamai para muslimah untuk menjadi pribadi yang salihah sebagai pendidik generasi rabbani, membantu mengoptimalkan tim yang solid, komunikatif efektif, strategi yang baik, me-charge motivasi dan membangun pribadi yang positif serta memberikan santunan kepada fakir miskin dan yatim piatu.

P : Apa fungsi Yayasan Ishlahul Ummah ?

N : Untuk menyelenggarakan pendidikan bidang agama, meningkatkan pemahaman santriwati dan masyarakat terhadap ajaran agama Islam, pemberdayaan SDM yang terampil dalam bidang dakwah dan *event organizing*, pemberian santunan fakir miskin dan mempersatukan tujuan *ukhuwah islamiyah*.

P : Dimana yayasan ini didirikan ?

N : Untuk saat ini kami belum memiliki bangunan tetap, jadi masih sering pindah-pindah tempat. Saat ini pembelajaran madrasah diniyah dilakukan di Komplek Rumah Qur'an Al-Mahira, Jalan Srikandi, Dawung Tengah, Rt. 02/ Rw. XIV Serengan, Surakarta (Komplek Masjid Nur Rohmah). Untuk kedepannya rencana akan pindah di SD Amanah Ummah.

P : Apa saja program kegiatan yang ada di Yayasan Ishlahul Ummah ?

N : Ada Madrasah Diniyah Islamiyah Lil Banat, Rumah Qur'an Al Mahira, El Hunain Empowerment dan Program Sosial.

P : Nilai-nilai apa yang ditanamkan kepada pengurus dan santri/santriwati ?

N : Kami menanamkan nilai-nilai keimanan kepada pengurus dan santriwati agar selalu berpegang teguh pada akidah *ahlussunah wal jamaah*, selalu bertakwa kepada Allah Swt., memiliki sikap yang baik dan rasa empati kepada sesama.

P : Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di yayasan? Seperti tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengadaan tenaga kerjanya ?

N : Saya merekrut tenaga kerja untuk dijadikan sebagai pengurus dan pengajar itu awalnya dari anak didik saya waktu di Yayasan PUSQIBA dan untuk pengajarnya dari ustadz/ustadzah lulusan pondok pesantren dan perguruan tinggi. Tentunya harus berakidah *ahlusunnah wal jamaah*, akhlaknya bagus, dan memiliki komitmen tinggi. Kemudian saya melihat dari kemampuan dan kompetensi yang mereka miliki lalu saya menempatkannya pada bidang yang sesuai dengan kemampuannya seperti ketua, sekretaris, bendahara, seksi pendidikan, seksi pendayagunaan, seksi penghimpunan, seksi humas dan *tim creative* yang memiliki tugas sesuai dengan bidangnya misal seksi pendidikan yang merancang kurikulum madrasah diniyah, seksi pendayagunaan yang menyelenggarakan *outbound*, seksi penghimpunan yang mengumpulkan dana, seksi humas yang mengatur hubungan kerjasama dengan takmir masjid/masyarakat, dan *tim creative* yang biasanya mendokumentasikan setiap kegiatan lalu dipublikasikan ke sosial media. Setiap bulan kami mengadakan rapat khusus per bidang dan rapat besar semua bidang yang membahas terkait tugas dan tanggungjawab yang dijalankan serta pengarahan dan motivasi dari saya dan ketua. Saya juga selalu memantau dan mengawasi setiap kegiatan pengurus dalam menjalankan tugasnya baik secara langsung atau melalui laporan dari beberapa pengurus lainnya, apakah selalu disiplin dan bertanggungjawab atautkah bermalas-malasan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran peraturan atau kesalahan.

P : Lalu untuk tahap pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentiannya bagaimana ust ?

N : Kami ada pelatihan untuk pengurus seperti latihan berdakwah atau *public speaking*, pelatihan penyelenggaraan *event organizing*, dan ada juga pelatihan untuk santriwati berupa ekstrakurikuler. Kalau untuk kompensasi mungkin hanya untuk pengajar ya dan itu semampu kita. Untuk menjalin ukhuwah antar pengurus kami mengadakan kajian keluarga setiap sebulan sekali. Disiplin dalam peraturan juga harus diterapkan baik dari segi perilaku atau ibadah. Dan untuk pemberhentian biasanya dilakukan karena

pengurus yang tidak disiplin atau tidak menjalankan tugasnya dengan baik jadi saya memberikan teguran kemudian memberikan surat peringatan kalau diulangi terus ya terpaksa harus dinonaktifkan dari kepengurusan.

P : Apakah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta telah dapat meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan di yayasan ?

N : Ya, karena kami mempunyai pengurus dan santriwati yang taat pada peraturan dan komitmen dalam menjalankan kegiatan. Melalui program kegiatan Rumah Qur'an Al Mahira, Madrasah Diniyah Islamiyah, Elhunain Empowerment, dan Program Sosial yang berjalan dengan lancar sesuai jadwal. Kemudian Alumni dari madrasah sendiri yang mengamalkan dan memanfaatkan ilmu yang didapatkannya untuk diri sendiri dan orang lain.

P : Bagaimana penerapan *human capital* di yayasan ?

N : Yang paling diunggulkan di yayasan itu pengurusnya yang berkompeten jadi dalam perekrutan sumber daya manusianya saya benar-benar mencari yang memiliki kemampuan, kompetensi dan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Kemudian saya juga menilai kinerja dari pengurus dalam hal absensi kehadiran dan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya.

P : Apa saja faktor pendukung kegiatan di yayasan ?

N : Yang mendukung ada pada faktor sumber daya manusianya yang mumpuni dan berkualitas karena keikhlasannya dalam menjalankan aktifitas hanya mengharapkan rida Allah Swt. saja, kemudian dari segi dukungan dari masyarakat sangat membantu keberlangsungan yayasan entah itu berupa disediakannya rumah wakaf, donatur dan masyarakat yang senantiasa semangat mengikuti kegiatan.

P : Apakah ada faktor penghambatnya ?

N : Ya, ada mbak. Mungkin pada masalah tempat dan fasilitas yang kurang memadai, masalah dana juga berpengaruh karena jika dana tidak ada kegiatanpun juga harus ditunda dulu.

## **Transkrip Wawancara**

Narasumber : Ustadz Said Mustain  
Jabatan : Ketua  
Pewawancara : Hasifah  
Tanggal : 25 Desember 2022 & 10 Mei 2023

P : Assalamu'alaikum Ustadz, afwan mengganggu waktunya. Saya Hasifah mahasiswi UIN Raden Mas Said Surakarta dan juga salah satu santriwati ustadz di yayasan. Maksud dan tujuan saya di sini untuk melakukan penelitian skripsi yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah.

N : Iya mbak, silahkan

P : Bagaimana perencanaan yang diterapkan di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta terkait manajemen sumber daya manusia?

N : Hal pertama yang kami lakukan dalam proses perencanaan sumber daya manusia yaitu dengan menilai ketersediaan sumber daya manusia yang dimiliki, dimulai dari segi kebutuhan di yayasan seperti pengajar atau pengurus yang kompeten dalam bidangnya. Dalam merencanakan tenaga kerja untuk dijadikan sebagai pengajar dan pengurus kami merekrut dari ustadz/ustadzah lulusan pondok pesantren dan perguruan tinggi atau dari anak didik kami sendiri. Kami memiliki beberapa kriteria dalam merencanakan tenaga kerja sebagai pengajar dan pengurus di yayasan yaitu berakidah *ahlussunnah wal jamaah*, berakhlakul karimah, memiliki komitmen tinggi untuk mengabdikan diri di yayasan dan merupakan santri binaan yayasan.

P : Bagaimana proses pengadaan seleksi dan perekrutan calon tenaga kerja di yayasan ?

N : Dalam pengadaan calon tenaga kerja, kami tidak membuka lowongan pekerjaan secara umum kepada masyarakat. Tetapi, kami mengambil sumber daya manusia dari santri binaan yayasan dan santriwati program kegiatan madrasah diniyah yang berkualitas untuk dijadikan sebagai

pengurus yayasan.

P : Bagaimana dengan proses pengorganisasian di yayasan ?

N : Dalam pengorganisasian ini, kami melihat kemampuan dan *skill* yang dimiliki pengurus. Jika kemampuannya sesuai dengan tugas dan bidang yang dibutuhkan maka kami akan menempatkannya pada posisi tersebut. Sehingga, hal ini kami bentuk menjadi struktur organisasi meliputi ketua, sekretaris, bendahara dan beberapa seksi-seksi.

P : Bagaimana proses pengarahan yang dilakukan di yayasan ?

N : Kami rutin mengadakan rapat sebulan sekali untuk memberikan arahan dan motivasi kepada pengurus terkait dengan tugas dan tanggungjawab yang dijalankan.

P : Menurut ustadz, perlukah adanya pengembangan bakat dan pelatihan untuk pengurusnya ?

N : Menurut saya, adanya pengembangan sumber daya manusia sangat bermanfaat untuk menggali potensi dan bakat pengurus yang terpendam, dengan memberikan dukungan dan arahan terhadap kemampuan yang telah dimiliki. Kami juga sudah mengadakan program pelatihan untuk para pengurus seperti pelatihan penyelenggaraan *event organizing* meliputi *outbound* yang diawasi oleh pengurus lainnya yang sudah berpengalaman serta pelatihan *public speaking* untuk menjadi pembicara di kajian yang dipraktekkan langsung di lapangan dan pelatihan untuk santriwati dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler meliputi memanah, berenang dan memasak.

P : Karena yayasan ini merupakan yayasan nonprofit, apakah para pengurusnya juga mendapatkan gaji atau imbalan ?

N : Kami memberikan gaji kepada pengajar semampu kita yang di ambil dari sumbangan atau pengurus yayasan. Akan tetapi, kami memfasilitasi semua pengurus untuk makan bersama, *outbound* dan liburan bersama di luar dari sumbangan yang masuk ataupun dari yayasan dan kami tidak memberikan gaji berupa uang kepada pengurus.



P : Jika ada pengurus yang tidak disiplin dan lalai terhadap tugas, apakah ada tindakan untuk mengatasi hal tersebut ?

N : Disiplin dalam peraturan yayasan dan dalam perilaku sangat penting untuk kelangsungan kegiatan. Tidak hanya itu, disiplin dalam hal ibadah juga sangat penting demi mendapatkan keridaan dari Allah Swt. supaya apa yang kita kerjakan mendapatkan keberkahan dari-Nya. Kalau misalkan ada pengurus yang tidak disiplin atau lalai dalam menjalankan tugas dan suka melanggar peraturan yang ada maka hal pertama yang kami lakukan dengan memberikan SP (surat peringatan), jika nanti kesalahannya tetap diulangi maka akan diberhentikan dari kepengurusan yayasan. Untuk pengurus yang mengundurkan diri *alhamdulillah* saat ini belum pernah ada.

P : Bagaimana menyatukan dan mempererat jalinan hubungan kerjasama antar pengurus ?

N : Kami mengadakan kajian keluarga sebulan sekali untuk pengurus, menanamkan sikap saling tolong menolong, menjenguk jika ada yang sakit. Hal ini supaya jalinan kerjasama dan ukhuwah tetap terjalin, sehingga bisa meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pengurus.

P : Bagaimana Penerapan *Human Capital* (modal manusia) di yayasan ?

N : Kami memanfaatkan sumber daya manusianya yang mempunyai kemampuan, kompetensi, sifat kepemimpinan, kerjasama antar pengurus dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan saling menghargai perbedaan pendapat.

P : Apakah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta telah dapat meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan di yayasan ?

N : Ya, dengan terwujudnya keterampilan dalam mengajar, *public speaking*, memasak, memanah dan berenang oleh pengurus dan santriwati. Jadi, dengan adanya pengurus yang terjun mengelola kegiatan dakwah tersebut dapat meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan yayasan. Terwujudnya juga pendidik generasi rabbani bagi Alumni madrasah yang bisa

menerapkan ilmunya dalam kehidupan sehari-hari dan mengajarkan kepada anak-anaknya.

P : Bagaimana penerapan *human capital* di yayasan ?

N : Untuk penerapan modal manusianya, kami berusaha merekrut tenaga kerja yang berkemampuan dalam bidangnya masing-masing dan sekaligus melatih kemampuan mereka dalam hal pengetahuan mengenai ilmu agama melalui kajian bulanan dan pertemuan rutin. Ada juga pelatihan-pelatihan yang dilakukan seperti yang sudah saja jelaskan yaitu public speaking, event organizing dan lainnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, wawasan, konsistensi dan meningkatkan standar yayasan

P : Apa saja faktor pendukung dan penghambat kegiatan di yayasan ?

N : Faktor pendukungnya berupa dukungan dari masyarakat dan dana dari mereka yang membantu terlaksananya kegiatan. Kalau untuk penghambatnya mungkin tempat belajar santriwatinya tidak menetap karena bangunan yang dipakai merupakan rumah wakaf atau masih menyewa, kemudian terbatasnya sumber daya manusia yang ada sehingga teman-teman akan merasa capek karena pekerjaannya jadi *double*. Banyak juga rencana-rencana yang tertunda karena kurangnya SDM. Apalagi dana yang masih terbatas juga menghambat berjalannya kegiatan.

### **Transkrip Wawancara**

Narasumber : Ustadz Arbi  
Jabatan : Pengurus (Seksi Pendidikan)  
Pewawancara : Hasifah  
Tanggal : 2 Juli 2023

P : Assalamu'alaikum Ustadz, afwan mengganggu waktunya. Saya Hasifah mahasiswi UIN Raden Mas Said Surakarta. Maksud dan tujuan saya ke sini untuk melakukan penelitian skripsi yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah.

N : Oh iya, silahkan

P : Siapa saja sumber daya manusia di yayasan ?

N : Kalo di yayasan ada penasihat dan pengurus kalo di madrasah diniyah ada pengajar sama santriwatinya

P : Apa fungsi dan tujuan didirikannya yayasan ?

N : Untuk mendakwahkan Islam kepada masyarakat terutama di daerah Soloraya yang terbentuk dalam bidang pendidikan dan menambah pemahaman tentang agama.

P : Bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di yayasan, seperti tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengadaan tenaga kerjanya ?

N : Pengurusnya dari santri didikan yayasan sendiri yang tentunya harus berakidah *ahlussunnah wal jamaah*, berakhlak baik, dan istiqomah. Dilihat juga dari kemampuannya jadi nanti ditempatkan di bidang yang sesuai misalnya kalo di madrasah yang berarti harus cakap dalam mengajar dan memiliki potensi akademik yang mumpuni, atau kalau di bidang sosial/pendayagunaan yaa paling tidak harus pengalaman kerja di lapangan dan kalau misal di bidang dakwah paling tidak bisa mengajarkan cara membaca Al-Qur'an. Setiap bulan juga ada rapat kecil dan rapat besar yang membahas terkait tugas yang dijalankan serta pengarahan dan motivasi dari penasihat dan ketua. Penasihat dan ketua biasanya juga ikut

memantau setiap kegiatan pengurus dalam menjalankan tugasnya.

P : Lalu untuk tahap pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentiannya bagaimana ust ?

N : Pemberian kompensasi berupa gaji diberikan kepada pengajar dan pengurus di madrasah diniyah semampunya, kalau untuk pengurus inti yayasan tidak ada gaji tetapi biasanya kami mengadakan liburan bersama khusus untuk pengurus saja setiap setengah tahun sekali karena kami bekerja secara sukarela untuk mendapat pahala *jariyah* dan rida Allah Swt. Lalu dari segi pemeliharaan pengurus didasarkan pada kebutuhan *jasadiyah* berupa liburan, *ruhiyah* berupa *tasmi'* atau hafalan qur'an, dan *fikriyah* berupa kajian keluarga. Dan untuk pemberhentian sejauh ini yang kami nonaktifkan baru satu karena mungkin ada kegiatan lain diluar dan tidak maksimal dalam menjalankan tugas. Sudah dikasih teguran beberapa kali tapi mungkin emng tidak bisa untuk dipertahankan, sehingga terpaksa dinonaktifkan.

P : Apakah ada pengembangan/pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan bakat pengurus?

N : Pengembangan biasanya dilakukan perbidang, misalkan bidang dakwah yaa latihan berdakwah, kalau bidang *event organizing* ya berarti latihan mengadakan *event outbound*.

P : Apakah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta telah dapat meningkatkan fungsi kegiatan keagamaan di yayasan ?

N : Ya, dengan adanya pelatihan *public speaking*, memasak, memanah dan berenang oleh pengurus dan santriwati sehingga mereka bisa memiliki keterampilan tersebut. Adanya hasil evaluasi belajar santriwati yang semakin meningkat melalui ujian semester dari setiap materi pembelajaran, ujian akhir (BHAS) sebagai syarat kelulusan madrasah diniyah dan kegiatan *Tasmi'* (setoran hafalan) yang disimak oleh pengurus sehingga dapat menambah kelancaran hafalannya.

P : Kira-kira apakah ada faktor pendukung dan pengambat yang terjadi saat

kegiatan ?

N : SDM di yayasan sangat berkompeten dalam menjalankan tugas jadi hal ini merupakan faktor pendukung bagi yayasan, dukungan dari masyarakat sangat dibutuhkan apalagi dari donatur. Kemudian untuk penghambatnya sendiri dulu santriwati itu mencapai ratusan tapi lama-lama menurun menjadi cuma puluhan saja, ada beberapa yang keluar secara tiba-tiba tanpa izin sehingga banyak yang ikut-ikutan, ada yang menikah maka harus ikut suami, dan ada juga yang terhambat sama pekerjaan. Terkait dana yang kurang sehingga menghambat jalannya kegiatan atau malah ditunda.

## CATATAN LAPANGAN

**Tentang Kami**

Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Ishlahul Ummah Lilkhoir adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pemberantasan buta huruf Al-Qur'an, dakwah publik, serta pembinaan generasi muda dan umat Islam pada umumnya.

Kami berkedudukan di Jl. Srikandi, Dawung Tengah, Rt. 02/ Rw. XIV Serengan, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia 57155 (Komplek Masjid Nur Rohmah). Yayasan ini telah diakui keberadaannya dan aktivitasnya dengan adanya akta notaris: Rahmi Nurtalili, S.H., M.Kn./ No. 61/16/IV/2018.

**Visi dan Misi**  
Yayasan ini memfokuskan diri dalam pembinaan kaum muslimin dan generasi muda khususnya yang diwujudkan dalam bentuk pengadaan madrasah diniyah islamiyah untuk perempuan, kajian islam intensif, dukungan manajemen kegiatan sekolah islam dan takmir masjid, serta perintisan Rumah Al-Qur'an.

**Struktur Pengurus**

<b>Penasihat</b> Ustadz Winardi H	<b>Pendidikan</b> Rohmad Arbi, M.Pd. Taufik Ariyanto, S.Pd.I Muhammad Ilyas, S.Pd Wisma Farhan	<b>Penghimpunan</b> Agus Supriyadi, S.E. Sunardi Khoirul Sholeh
<b>Ketua</b> Said Mustain	<b>Pendayagunaan</b> Taufan H.M.D, S.Kom Suspradana Adi W Muhammad Alfin	<b>Tim Creative</b> Taufik Umar, A.Md. Muhammad Shodri Khalid Muhammad Hakim Ahmad Sholeh
<b>Sekretaris</b> Achmad Riza, A. Md.	<b>Bendahara</b> Eko Wicaksono	<b>Humas</b> Tularno

**Rekening Donasi**  
 **0370 700 700**  
a.n. Yayasan Ishlahul Ummah Lilkhoir  
 Informasi & Konfirmasi **0821 1313 2174** atau

2

**Program Kegiatan**

**Majelis Ta'lim**  
**Al Mahira**

Dalam upaya membantu dakwah Islam di lingkungan karesidenan Surakarta, kegiatan ini bekerjasama dengan para takmir masjid setempat dengan jadwal fleksibel. Lebih dari 15 masjid menjadi mitra Rumah Qur'an dan Majelis Taklim Al-Mahira dalam pendalaman ilmu Islam. Masih membuka kesempatan bersama takmir lainnya dalam upaya kebaikan ini.



5

**MADRASAH DINIYAH ISLAMIAH LIL BAHAT**  
**ISHLAHUL UMMAH**


Dalam kebersamaan para muslimah untuk menjadi pribadi yang salehah sebagai pendidik generasi Rabbani. Jumlah peserta didik ±150 santriwati setiap tahun. Dilaksanakan setiap Ahad pagi hingga siang hari. Bertempat di kompleks Masjid Nur Rohmah, Serengan.



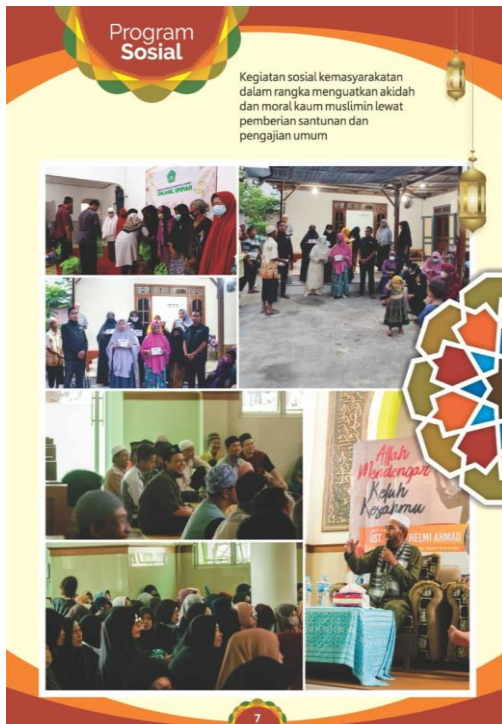
4

**elHumain**  
EMPOWERMENT

Program yang bergerak dalam outbound training untuk instansi, sekolah, jamaah masjid, dan institusi lainnya. Bersama para trainer handal, dalam rangka membangun dan mengoptimalkan tim yang solid; komunikasi efektif; strategi yang baik; me-recharge motivasi; dan membangun pribadi positif.



8



Gambar 1. Brosur Yayasan



Gambar 2. Akta Notaris



## DOKUMENTASI



Gambar 3. Wawancara Penasihat



Gambar 4. Wawancara Ketua



Gambar 5. Wawancara Pengurus





Gambar 6. Rumah Qur'an AlMahira



Gambar 7. Kegiatan Belajar Mengajar



Gambar 8. Kajian Kamila



Gambar 9. Kegiatan Outbound

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Hasifah  
NIM : 191231030  
E-mail : Hasifah5800@gmail.com  
No. HP : 085700951309  
Alamat : Tegalsari Rt. 08 Rw.03 Bulurejo, Juwiring, Klaten

Riwayat Pendidikan :

- SD Negeri 2 Bulurejo
- SMP Negeri 1 Juwiring
- SMK Negeri 1 Juwiring
- UIN Raden Mas Said Surakarta

Pengalaman Organisasi :

- Dewan Ambalan SMK Negeri 1 Juwiring
- Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) Klaten
- Ukmi Nurul Ilmi UIN Raden Mas Said Surakarta
- KAMMI Al Aqhsa UIN Raden Mas Said Surakarta

Nama Ayah : Sutiyo  
Nama Ibu : Sunarti  
Pekerjaan Orang Tua : Buruh