SKRIPSI

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN PANTI ASUHAN ABADI AISYIYAH KOTA PAREPARE

Oleh :

MUHAMMAD JUANDA RAFLI
NIM : 16.3300.062

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE

2022 M / 1443 H

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN PANTI ASUHAN AISYIYAH ABADI KOTA PAREPARE

Oleh :
MUHAMMAD JUANDA RAFLI
NIM : 16.3300.062

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE

2022 M / 1443 H

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN PANTI ASUHAN AISYIYAH ABADI KOTA PAREPARE

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Program Studi
Manajemen Dakwah

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD JUANDA RAFLI
NIM : 16.3300.062

Kepada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE

2022 M / 1443 H

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi	:	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare
Nama Mahasiswa	:	Muhammad Juanda Rafli
NIM	:	16.3300.062
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
Dasar Penetapan Pembimbing	:	SK Dekan, IAIN Parepare B-2730/In.39.7/PP.00.9/09/2020

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama	:	Dr. M. Nasri H, M. Ag	(.....)
NIP	:	195712311991021004	
Pembimbing Pendamping	:	Dr. Nurhikmah, M.Sos.I	(.....)
NIP	:	19810907200901 2005	

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

Dr. H. Abd. Halim K. M.A

NIP. 19590624199803 1001

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Proposal Skripsi	:	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare.
Nama Mahasiswa	:	Muhammad Juanda Rafli
NIM	:	16.3300.062
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
Dasar Penetapan Pembimbing	:	SK Dekan, IAIN Parepare B-2730/In.39.7/PP.00.9/09/2020
Tanggal Kelulusan	:	

Disahkan oleh Komisi Penguji :

Dr. M. Nasri H, M. Ag	(Ketua)	(.....)
Dr. Nurhikmah, M.Sos.I	(Sekretaris)	(.....)
Dr. Iskandar, M.Sos.I	(Anggota)	(.....)
Muhammad Haramain, M.Sos.I	(Anggota)	(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

Dr. H. Abd. Halim K. M.A.

NIP. 19590624199803 1001

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

KATA PENGANTAR

بِسْـــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

الـحَمْدُ للهِ رَبِّ العَالَـمِيْنَ, وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الأَنْبِيَاءِ وَالـمُرْسَلِيْنَ, نَبِيِّنَا وَحَبِيْبِنَا مُـحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْـمَعِيْنَ, وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّيْنِ, أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah menurunkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya berupa kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada sang revolusioner Islam yang membawa agama Allah SWT, menjadi agama yang benar dan *Rahmatan Lil'alamin* yakni baginda Rasulullah Saw. beserta keluarganya, para sahabatnya, dan yang menjadi pengikut jejak beliau hingga akhir zaman kelak.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbimbing penulis. Sebagai rasa syukur tiada henti penulis haturkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada Allah dan rasul, teruntuk kedua orang tua tercinta ibunda Rayani Natsir dan ayahanda A. Ilyas yang telah menyayangi dan tiada hentinya untuk mendoakan. Beliau yang telah mendidik, memotivasi penulis dengan kasih sayangnya sehingga mampu menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. M. Nasri H, M.Ag sebagai pembimbing utama dan Ibu Dr. Nurhikmah, M.Sos.I sebagai pembimbing pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan dan menyampaikan terima kasih kepada:

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang baru saja dilantik, semoga beliau amanah dalam menjalankan tugasnya sebagai rektor di IAIN Parepare.
2. Bapak Dr. A. Nurkidam, M.Hum. sebagai Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah, yang baru saja dilantik. Semoga di bawah kepemimpinan beliau Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah semakin baik kedepannya. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada wakil dekan 1 yakni bapak Dr. Iskandar, M.Sos.I bersama wadek 2 yakni ibu Dr. Nurhikmah, M.Sos.
3. Muh.Taufiq Syam, M.Sos. selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah yang juga baru saja dilantik. Semoga akreditasi prodi bisa semakin meningkat di bawah kepemimpinan beliau.
4. Bapak Nahrul Hayat, M.Kom selaku Penasehat Akademik (PA) yang selama ini memberikan nasehat berupa masukan kepada penulis.
5. Seluruh dosen IAIN Parepare yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis sampai saat ini.
6. Seluruh staf pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang telah membantu penulis dalam pengurusan berkas penyelasaian studi selama menempuh pendidikan di IAIN Parepare.
7. Kepala Perpustakan IAIN Parepare beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepala penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd selaku Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi beserta seluruh pengurus panti asuhan Aisyiyah Abadi Parepare yang sangat baik dalam memberikan informasi dan bantuan kepada penulis.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

9. Teman seperjuangan yaitu Yullang yang selama ini memberikan motivasi, arahan dan bimbingan , serta telah bersedia membantu penulis dalam skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan PPL di PT Saudi Patria Wisata serta seperjuangan KPM Desa Leppangeng Kabupaten Wajo
11. Teruntuk istri tercinta Erien Santiago Baharuddin dan anakku Rafasya Kirena Valerien, yang dari awal masuk kuliah sampai sekarang sudah ada di titik ini, selalu memberikan dukungan, semangat, serta motivasi yang tak ada hentinya.

Penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun materil hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebaikan kepada semuanya sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat pahala-Nya serta melipat gandakan segala perbuatan baiknya aamiin.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, karena penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna akan tetapi besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Parepare, 14 Juli 2021

Penulis

MUHAMMAD JUANDA RAFLI
NIM 16.3300.062

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa	:	Muhammad Juanda Rafli
Nomor Induk Mahasiswa	:	16.3300.062
Tempat Tanggal Lahir	:	Parepare, 06 Maret 1998
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul Skripsi	:	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Parepare, 14 Juli 2021
Penulis

MUHAMMAD JUANDA RAFLI
NIM 16.3300.062

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ABSTRAK

Muhammad Juanda Rafli, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare* (dibimbing oleh Bapak M.Nasri dan Ibu Nurhikmah).

Panti Asuhan adalah salah satu lembaga sosial yang mendidik dan membina anak yang memiliki masalah sosial seperti kemampuan ekonomi, kurangnya salah satu dari kepala keluarga atau keduanya, sehingga lingkungan keluarga tidak lagi dapat memberikan solusi terhadap permasalahan kehidupan yang membuat mereka merasa tidak memiliki masa depan yang jelas. Sehingga pengurus panti asuhan harus memiliki kemampuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan panti asuhan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi serta apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam pengelolaan panti asuhan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara observasi dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh panti asuhan Abadi Aisyiyah kota Parepare ada beberapa langkah yang pertama mengadakan sumber daya manusia yang meliputi, Analisis Pekerjaan, Perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Penempatan sumber daya manusia. Selanjutnya adalah Pemberian kompensasi, kemudian pengintegrasian pengurus, dan pengembangan sumber daya manusia. Dan yang terakhir adalah pemeliharaan sumber daya manusia. Adapun faktor pendukung adalah dimilikinya sumber daya manusia yang mumpuni, keikhlasan dari setiap pengurus, dan dukungan dari masyarakat. Faktor penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah masalah tempat asrama, masalah dana, dan keterbatasan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Implementasi, Manajemen SDM, Pengelolaan Panti Asuhan, Anak Yatim Piatu.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ii
HALAMAN PENGAJUAN iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iv
KATA PENGANTAR v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI viii
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah. 5
C. Tujuan Penelitian. 5
D. Kegunaan Penelitian. 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu. 6
B. Tinjauan Teoretis. 7
1. Teori Implementasi 7
2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia 12
C. Tinjauan Konseptual. 18
D. Bagan Kerangka Pikir. 24

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian. 26

B. Lokasi dan Waktu Penelitian. 26

C. Fokus Penelitian. 27

D. Jenis dan Sumber Data yang digunakan. 27

E. Teknik Pengumpulan Data. 28

F. Teknik Analisis Data. 30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia 38

B. Faktor Penghambat dan Pendukung 53

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan. 55

B. Saran. 55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pikir Penelitian	25

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
1	Izin Melaksanakan Penelitian dari IAIN Parepare	Lampiran
2	Izin Melaksanakan Penelitian	Lampiran
3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	Lampiran
4	Pedoman Wawancara	Lampiran
5	Keterangan Wawancara	Lampiran
6	Dokumentasi	Lampiran
7	Biografi Penulis	Lampiran

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai Negara yang berkembang sedang giat-giatnya mengadakan pembangunan disemua sektor kehidupan masyarakat. Adapun hakekat pembangunan Indonesia adalah seperti yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan pemerintah Negara Indonesia untuk melindungi segenap Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah meningkatkan sumber daya manusia Indonesia dengan meningkatkan mutu pendidikan nasional sehingga sumber daya manusia Indonesia menjadi sumber daya manusia yang unggul dan berkepribadian yang mampu membangun Negara Indonesia menjadi Negara yang maju, berdaulat, adil dan makmur.[1] Namun pada Pada era globalisasi ini, terdapat serangkaian permasalahan yang muncul dengan cepat seiring perkembangan jaman, perkembangan teknologi, serta modernisasi yang merupakan akibat sampingan dari proses pembangunan yang dijalankan.

Pembangunan bidang kesejahteraan sosial merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mewujudkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya untuk menuju pada tercapainya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kesejahteraan disini juga mencakup tentang kesejahteraan anak-anak Indonesia

[1] Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, *Pedomam Lembaga Yatim Piatu*,(jakarta: Kementrian agama,2010), hlm 8.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

terutama dalam bidang pendidikan. Dalam pertumbuhan anak itu sendiri sangat memerlukan perlindungan dan kasih sayang secara layak dan wajar dari keluarga, karena keluarga merupakan lembaga terkecil dalam masyarakat yang mempunyai andil yang sangat besar bagi anak, terutama dalam peran pengasuhan dan mendidik anak menjadi seorang anak yang berguna bagi keluarga, masyarakat, dan Negara.

Manajemen sumber daya manusia atau yang sering disingkat dengan MSDM yang merupakan salah satu kunci utama untuk mencapai suatu tujuan, banyak digunakan dalam pengelolaan perusahaan maupun organisasi, sebagai penerapan dari fungsi-fungsi manajemen.

Perkembangan dan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam suatu wilayah tidak lepas dari budaya yang berkembang di wilayah tersebut. Budaya nasional *(National Culture)* merupakan suatu nilai atau norma-norma yang mengatur sikap dan perilaku manusia agar sesuai dengan keserasian masyarakat. Budaya nasioanal terbentuk dari berkembangnya suatu budaya dalam negara tersebut. Budaya nasional juga bisa terbentuk oleh berkembangnya agama yang dianut oleh mayoritas masyarakatnya.

Panti asuhan merupakan institusi dengan memiliki tugas menangani kesejahateraan sosial dan memiliki peran dalam melayani kesejahteraan sosial kepada anak-anak terlantar juga menyantuni dalam pemberantasan anak terlantar, memberikan pelayanan pengganti fisik, mental dan sosial pada anak asuh agar mendapatkan peluang yang luas, baik dan terpenuhi bagi perkembangan kepribadiannya seperti yang diinginkan sebagai bagian dari generasi penerus impian bangsa dan insan yang akan berkontribusi di dalam bidang pembangunan nasional

Panti Asuhan adalah salah satu lembaga sosial yang mendidik dan membina anak yang memiliki masalah sosial seperti kemampuan ekonomi, kurangnya salah

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

satu dari kepala keluarga atau keduanya, sehingga lingkungan keluarga tidak lagi dapat memberikan solusi terhadap permasalahan kehidupan yang membuat mereka merasa tidak memiliki masa depan yang jelas. Melalui panti asuhan anak-anak panti diasuh, dibina dan didik dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mengembalikan kepercayaan diri berdasarkan pengetahuan dan berbagai kreativitas yang dipelajari sehingga anak-anak merasa memiliki masa depan yang jelas.[2]

Tidak bisa dipungkiri masih banyak anak yang kesulitan dalam memperoleh kesejaterahaan hidup dan pendidikan. Hal ini dikarenakan adanya kemiskinan yang berarti tiadanya biaya untuk pendidikan anak. Dampak yang terjadi karena hal ini adalah biasanya anak kemudian menjadi anak terlantar bahkan bisa menjadi anak jalanan yang kemudian menjadi efek negatif bagi anak tersebut dan bahkan masyarakat.[3] Pembangunan berkelanjutan dimulai dari anak-anak. Memastikan anak-anak dapat tumbuh bebas dari kemiskinan, dengan sehat dan terdidik, merasa bahagia dan aman, adalah dasar untuk menciptakan manusia dewasa yang dapat berkontribusi kepada ekonomi serta masyarakat.

Banyaknya Panti Asuhan/Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak yang tidak sepenuhnya memiliki pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan anak salah satunya pada panti asuhan Aisyiyah abadi kota parepare yang memilliki masalah tentang manajemen sumber daya manusia. Sebagai orang yang memiliki pendidikan yang baik mengupayakan menjadikan setiap anak yang ada pada panti asuhan tesebut memiliki kualitas ilmu yang baik, sebagai lembaga yang memiliki peran dan fungsi

[2] Siti Fatima, *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi Di Panti Asuhan Dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang*, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016.

[3]Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, *Pedomam Lembaga Yatim Piatu*,(jakarta: Kementrian agama,2010), hlm 2.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

untuk memsejahterakan setiap anak yang diasuh pada panti tersebut sudah menjadi tanggung jawab.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya pengelola lembaga panti asuhan memegang peran yang sangat penting, Pengelolaan dan pengembangan dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, mengambil tanggung jawab baru dan dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi.

Manajemen sumber daya manusia pada Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare memiliki masalah dalam pengelolaan SDM. Dari hasil observasi awal calon peneliti menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia pada panti tersebut memang memiliki masalah yang dapat membuat anak-anak kurang disiplin. Sedangkan untuk menciptakan SDM yang berkualitas tentu harus memiliki pengelolah yang baik. Dengan demikian dapat diperoleh SDM yang berkualitas yaitu SDM yang efektif, efisien dan produktif dalam mengelola panti asuhan.

Sebagai lembaga yang konsen dalam memberikan pelayanan kesejahteraan anak-anak panti asuhan, maka lembaga panti asuhan sudah selayaknya menjadi lembaga yang kuat, baik dalam aspek pendanaan terlebih juga aspek sumber daya pengelola panti asuhan. Sumber daya pengelola panti asuhan ini, mencakup pengasuh, ataupun orang yang berperan dalam mengelola panti asuhan tersebut. Tetapi dari hasil observasi awal, calon peneliti tidak menemukan pengelolah manajemen sumber daya manusia yang baik pada panti asuhan Aisyiyah abadi kota parepare. Banyaknya kesibukan menjadi penghalang pengelolah atau pengurus dalam mengelolah panti asuhan tersebut.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi manajemen Sumber Daya Manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
2. Bagaimana kendala dan solusi dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare
2. Untuk mengetahui kendala manajemen sumber daya manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

   Secara teoretis, kegunaan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan perkembangan ilmu manajemen dakwah, terutama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota parepare

2. Kegunaan Praktis

   Sebagai penambah ilmu pengetahuan bagi penulis bahwa prodi manajemen dakwah memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan sesuai visi misi panti asuhan Aisyiyah abadi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini akan membahas tentang manajemen sumber daya manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare, penulis akan menggunakan beberapa referensi sebagai bahan pertimbangan yang berhubungan dengan skripsi yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

Agus Nurrokhim, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Walisongo tahun 2018 dengan judul penelitian "Panti Asuhan Yatim Piatu dan Dhuafa Noer Fathoni Afifah Semarang (Perspektif Manajemen Dakwah)".[4] Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian serta jenis penelitiannya. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya berfokus kepada manajemen panti asuhan dengan perspektif manajemen dakwah, sedangkan penelitian ini akan berfokus kepada manajemen sumber daya manusia yang ada pada panti asuhan Aisyiyah Abadi Parepare.

Riyo Amanda, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sultan Syarif Kasim tahun 2018 dengan judul "Optimalisasi Pelaksanaaan Manajemen Panti Asuhan Muhammadiyah Bangkinang Sebagai Sarana Dakwah".[5] Fokus penelitian ini yaitu pelaksanaan manajemen panti asuhan, Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi pelaksanaan manajemen panti asuhan telah dilaksanakan secara optimal.

[4] Agus nurrokhim, *Studi Manajemen Panti Asuhan Yatim Piatu Dan Dhuafa Noer Fathoni Afifah Semarang (Perspektif Manajemen Dakwah),*Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Danejemen Dakwah. UIN Walisongo, Semarang 2018.

[5]Riyo Amanda, *Optimalisasi Pelaksanaaan Manajemen Panti Asuhan Muhammadiyah Bangkinang Sebagai Sarana Dakwah,*Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2015.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pelaksanaan manajemen panti asuhan ini terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan. Sedangkan Perbedaan pada penelitian ini terletak pada bagian substansi dan manajemen sumber daya manusia yang akan diteliti.

Bayu Prasetiyo, Pengembangan sumber daya manusia oleh panti asuhan sulthon salim desa banjarharjo, kalibawang, kelonprogo, fokus penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia, metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini yaitu mengkaji bagiaman program pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh panti asuhan tersebut.[6] Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada anak asuhan dapat terealisasikan dalam berbagai bentuk kegiatan bersifat pembinaan dan pendidikan dengan baik. Sementara perbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada bagian substansi dan pengkajian pada sumber daya manusia yang dialami oleh panti asuhan Aisyiyah abadi kota Parepare.

Ketiga penelitian di atas memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Persamaannya adalah pada objek penelitiannya yaitu panti asuhan dan teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia.

B. Tinjauan Teoretis

1. Teori Implementasi

Model implementasi kebijakan yang berspektif *top down* yang dikembangkan oleh George C. Edward III. Edward III menamakan model

[6]Bayu prasetiyo, *Pengembangan sumber daya manusia oleh panti asuhan sulthon salim desa banjarharjo, kalibawang, kelonprogo,* Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

implementasi kebijakan publiknya dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Dalam pendekatan teori ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan impelementasi suatu kebijakan, yaitu : 1. Komunikasi; 2. Sumberdaya; 3. Disposisi; dan 4. Struktur birokrasi.

a. Komunikasi

Variabel pertama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan menurut Goerge C. Edward III (dalam Agustino), adalah komunikasi. Komunikasi, menurutnya sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan.[7]

Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan impelementasi harus ditansmisikan (atau dikomunikasikan) kepada bagian personalia yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten. Komunikasi (atau pentransmisian informasi) diperlukan agar para pembuat keputusan dan para implementor akan semakin konsisten dalam melaksanakan setiap kebijakan yang akan diterapkan dalam masyarakat.

Terdapat tiga indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi yaitu : a) Transmisi; penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (*misscommunication*). b) Kejelasan; komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (*street-level-bureuarats*) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/mendua)

[7] Edward III, George C (*edited*), "*Public Policy Implementing"*, (LondonEngland. Goggin : Jai Press Inc, 1990), h. 149-154.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu mengahalangi impelementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibelitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan. c) Konsistensi; perintah yang diberikan dalam melaksanakan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk diterapkan atau dijalankan. Karena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.[8]

b. Sumber daya

Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan adalah sumber daya. Sumber daya merupakan hal penting lainnya dalam mengimplementasikan kebijakan, menurut Goerge C.Edward III (dalam Agustino),[9] Indikator sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu:

1) Staf; sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan dalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten di bidangnya. Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak cukup, tetapi diperlukan juga kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

[8] Husaini Usman,"*Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*", (Bumi Aksara: Jakarta, 2006),h.3

[9] Syaiful Sagala, "*Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*", (Alfabeta, Bandung, 2009),h. 49

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2) Informasi; dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan saat mereka diberi perintah. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Implementer harus mengetahui apakah orang yang terlibat di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut patuh terhadap hukum.
3) Wewenang; pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang nihil, maka kekuatan para implementor dimata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersebut ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Disatu pihak, efektivitas akan menyurut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya.
4) Fasilitas; fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukan dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.[10]

[10] Nanang Fattah, "*Landasan Manajemen Pendidikan*", (Remaja Rosdakarya: Bandung,2008), h. 143.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

c. Disposisi

Variabel ketiga yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan adalah disposisi. Hal-hal penting yang perlu dicermati pada variabel disposisi, menurut Goerge C.Edward III (dalam Agustino), adalah :

1) Pengangkatan birokrat; disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan apabila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat tinggi. Karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan.
2) Insentif; Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan memanipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi(self interst) atau organisasi.[11]

d. Struktur birokrasi

Keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber daya untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai

[11] Agostiono, "*Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*", (Rajawali Press: Jakarta, 2010), h.154.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat dilaksanakan atau direalisasikan karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika stuktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber daya-sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.[12]

Dua karakteristik, menurut Edward III, yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi/organisasi kearah yang lebih baik, yaitu dengan melakukan : a) *Standar Operating Prosedures* (SOPs); adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan/administrator/birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya setiap hari sesuai dengan standar yang ditetapkan atau standar minimum yang dibutuhkan dan b) Fragmentasi; adalah upaya penyebaran tanggungjawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai diantara beberapa unit kerja.[13]

2. **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia disini lebih difokuskan pada bagaimana lembaga dalam mengatur cara kerja yang harus dilakukan oleh tenaga pengelola panti asuhan dalam rangka memberikan pelayanan kepada anak asuh. Seiring dengan tuntutan kompetisi global, khususnya dalam

[12] Tabrani Rusyan, "*Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*", (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung), h. 4.

[13] Hariyanto, "*Belajar dan Pembelajaran sebuah Teori dan Konsep Dasar*", (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2000), h. 183.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

mengelola sumber daya manusia, *trend* dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat optimal apabila anggota organisasi tersebut memiliki kompetensi yang handal di bidangnya. Kehandalan kompetensi SDM sebenarnya dapat dibentuk, dimana pembentukannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam me-*manage* anggotanya dalam difersifikasi kompetensi individu yaitu: kompetensi pencapaian tujuan, kompetensi pemecahan masalah, kompetensi interaksi sesama, dan kompetensi *teamwork*.[14] Dengan demikian, sinergi kompetensi masing-masing individu secara simultan akan meng-optimalkan performance organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, peranan kompetensi SDM sangat menentukan kemajuan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Maka dari itu, setiap organisasi perlu untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai de ngan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas - tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup.

[14] Martani Huseini, Mencermati Misteri Globalisasi: Menata Ulang Strategi Pemasaran Internasional Indonesia Melalui Pendekatan Resource-Based, (Jakarta: FISIP UI, 2019)

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat - syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa analisis pekerjaan merupakan proses sistematis penentuan tugas - tugas dan tanggung jawab serta keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

2) Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan - kebutuhan dengan ke tersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkiran pada suatu periode tertentu.

3) Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan - kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi rekrutmen biasa dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Rekrutmen untuk perusahaan baru dilakukan untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan sesuai struktur dan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan.

4) Seleksi sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi .seleksi dilakukan apabila jumlah calon

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tenaga kerja melebihi dari jumlah yang dibutuhkan organisasi. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi.

5) Penempatan sumber daya manusia

Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Kepuasan pengurus akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula.

b. Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

1) Pengembangan sumber daya manusia *(Human Resource development* /HRD) Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pengurus, baik untuk pengurus baru yang diterima maupun pengurus lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para pengurus baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek kepekerjaan mereka.

2) Perencanaan karir (*career palnning*) adalah serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai. Seseorang akan menetapkan langkah – langkah yang harus dilakukan untuk menempati posisi demi posisi yang berkaitan d engan pekerjaannya untuk mencapai sasaran karirnya.[15]

[15] Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Erlangga, 2012),h. 197.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada pengurus atas jasa - jasa yang telah mereka sumbangkan kepada pengurus atas jasa - jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan - penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi pengurus atas pekerjaanya. Kompensasi terdiri dari:

1) Kompensasi finansial. Jasa - jasa yang disumbangkan pengurus atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan berbagai tunjangan lain.
2) Kompensasi nonfinansial. Penghargaain di berikan bukan dalam bentuk uang tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan , dan lingkungan organisasinya.[16]

d. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan pengurus dengan kebutuhan organisasi antara lain:

1) Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pengurus merupakan dorongan kepada ar yawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja,

[16] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), h.239.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pengurus dapat dipilih untuk dilaksanakan tetapi hal yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada pengurus untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Kepuasan kerja adalah cara pengurus untuk merasakan pekerjaanya. Seseorang pengurus dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan.
3) Kepemimpinan, Istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen sehinnga dua istilah ini serinh disalah persepsikan. Manajemen mengenai banyak kegiatan dalam organisasi. Manajemen merupakan proses kegiatan - kegiatan dan sumber daya - sumber daya organ isasi yang dikelola dengan baik untuk memperoleh hasil yang efektif dan efesien. Kepemimpinan menyangkut penanganan dan pengelolaan sumber daya - sumber daya organisasi secara tepat untuk memperoleh hasil yang diinginkan.[17]

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi - fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan pengurus untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. pengurus yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggug jawab atas pekerjaannya biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan pengurus, serta kesehatan dan keselamatan kerja :

[17] Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Erlangga, 2012),h. 310.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

1) Komunikasi kerja merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat di pahami secara lebih jelas. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan tugas - tugas pengendalian, pengawasan, pengungkapan emosi, dan informasi. Manajer akan memberikan perintah kerja kepada pengurus melalui komunikasi yang efektif.
2) Keselamatan dan kesehatan kerja. Fungsi ini berhubungan dengan fisik pengurus sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi. Keselamatan kerja adalah melindungi para pengurus dari luka - luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaan. Berbagai penyebab kecelakaan kerja dapat terjadi baik yang diakibatkan faktor pekerjaan maupun faktor manusianya sendiri. Kesehatan kerja menunjukkan bebasnya seseorang pengurus dari gangguan penyakit akibat dari pekerjaannya. Kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja yang dan mental pekerjaanya. Lingkungan yang bersih memberikan kenyamanan kerja membuat pengurus jauh dari penyakit. Pemimpin yang baik akan memerhatikan kebutuhan dan kemampuan para pengurusnya untuk dapat bekerja dengan baik.[18]

C. Tinjauan Konseptual

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal

[18] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), h.140.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

maupun internal melalui kebijakan - kebijakan, praktik - praktik, serta sistem - sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai[19]

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tuujuan organisasi.[20]

a. Fungsi-fungsi Manajemen

1) Perencanaan

Atas dasar kebijaksanaan disusun perencanaan, yaitu keseluruhan proses pemikiran dan penentuan cara yang matang dari kegiatan-kegiatan yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang, dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentuka. [21] Hal tersebut adalah untuk menentukan tujuan suatu organisasi dan untuk menentukan cara manakah yang harus ditempuh untuk mengkoordinasikan berbagai macam pelayanan dalam rangka mencapai tujuan

Allah Swt. Menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan yang matang dan juga disertai dengan tujuan yang jelas. Seperti firman Allah dalam QS. Shaad/38:27.

[19] Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, (Jakarta: Rajawali pers, 2016), h. 2.

[20] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara , Manajemen Sumber Daya Manusia , (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), h.2

[21] Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern* (Cet I, Bandung: CV. Mandar Maju, 2017), h. 16.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

وَمَا خَلَقۡنَا ٱلسَّمَآءَ وَٱلۡأَرۡضَ وَمَا بَيۡنَهُمَا بَٰطِلٗاۚ ذَٰلِكَ ظَنُّ ٱلَّذِينَ كَفَرُواْۚ فَوَيۡلٞ لِّلَّذِينَ كَفَرُواْ مِنَ ٱلنَّارِ ٢٧

Terjemahan :

"Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka".[22]

Makna ayat di atas adalah perencanaan sesungguhnya merupakan aturan dan kegunaan Allah. Segala sesuatu telah direncanakan, tidak ada sesuatupun yang tidak direncanakan. Jika Allah saja telah menyusun perencanaan dalam segala sesuatu, maka kitapun harus menyusun perencanaan dengan matang sebelum melakukan pekerjaan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut.[23] Dalam membentuk sebuah pengelompokan, nantinya akan memiliki tujuan serta mencapai ujuan bersama.

Dalam islam, organisasi diibaratkan seperti sebuah bangunan yang saling menguatkan. Hal ini tertuang dalam QS. Ash-Shaff/61:4

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِهِۦ صَفّٗا كَأَنَّهُم بُنۡيَٰنٞ مَّرۡصُوصٞ ٤

[22] Departemen Agama RI. *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahannya*. *Bandung: CV Penerbit Diponegoro*,2011, h. 455

[23] Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013)*, h. 33.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Terjemahan :

"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh".[24]

Jika dihubungkan dengan manajemen pelayanan, maka ayat tersebut menjelaskan bahwa untuk membangun sebuah tim yang hebat, maka diperlukan sebuah pengorganisasian yang baik dan benar. Pengorganisasian di sini dibahaskan oleh Allah dengan makna barisan yang teratur. Dalam diri manusia pandangan islam bukan semata-mata wadah, malainkan lebih menekankan pengaturan makanisme kerja dan disertai dengan kesabaran, ketangguhan dan keseriusan.

3) Penggerakkan

Penggerakkan adalah keseluruhan proses memberikan motif bekerja kepada para bawahan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pokok menggerakkan mengandung penciptaan dan penerusan keinginan oleh setiap anggota kelompok kerja untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana. Rencana harus dilaksanakan oleh orang-orang yang bekerja dengan giat pada tugas-tugas yang telah diserahkan dan pada waktu serta tempat tertentu. Untuk melaksanakan hal tersebut pegawai perlu dirangsang untuk bekerja menurut petunjuk yang telah digariskan sehingga memerlukan penggerakan.[25]Oleh karena itu diperlukan untuk setiap atasan agar mampu menggerakkan pegawai sehingga pegawai mau melaksanakan tugasnya dengan sukarela. Dalam hal ini sikap mendorong, memberi

[24] Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahannya*, h. 551

[25] Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern*, h. 18

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pengarahan, dan memberi semangat kerja sangat diperlukan oleh pimpinan agar bisa menggerakkan pegawainya.

4) Motivasi

Pemberian motivasi kepada setiap pegawai sangat diperlukan bagi pegawai yang menangani arsip, pengelolaan data, juru ketik dan sebagainya. Kadang-kadang mereka kehilangan kebanggaan kerja karena sifat pekerjaannya adalah sebagai penunjang dan output yang dihasilkan tidak langsung nampak serta bersifat memberi fasilitas. Oleh karena itu mereka perlu diciptakan iklim sehingga mereka merasa bermanfaat dan merasa hasil karyanya mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas pokok perusahaan dan ada kesempatan untuk mengembangkan kariernya.[26] Dalam hal ini seseorang harus memiliki motivasi untuk selalu berusaha mengubah keadaan menjadi lebih baik. Dengan adanya usaha dan upaya maka akan mengantarkan kita kepada tujuan dan kesuksesan yang nyata. Islam juga menganjurkan umat manusia untuk memiliki motivais dalam hidup. Dengan tingginya semangat dan motivasi merupakan modal awal dalam meraih kehidupan yang lebih cerah dan terarah.

5) Pengawasan

Pengawasan yaitu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi, guna menjamin agar pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan. Dalam kegiatan pengawasan perlu dilakukan pemantauan, yaitu kegiatan untuk menentukan apakah keseluruhan organisasi telah mendapatkan dan memanfaatkan sumber-sumber yang

[26] Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern,* h. 19

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

diperlukan secara efisien, sehingga mencapai sasaran. Jika hal tersebut tidak tercapai maka diperlukan adanya koreks. Dalam proses evaluasi akan tercakup kegiatan pengukuran, perbandingan, dan koreksi.[27]

2. Pengertian Implementasi

Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin mengemukakan pengertian implementasi dirumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) *to give practical effec to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Dari definisi tersebut maka implementasi pelaksanaan dapat diartikan sebagai suatu proses melaksanakan keputusan pelaksanaan (biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah presiden atau dekrit presiden).[28]

3. Pengertian Anak Yatim Piatu

Secara etimologi kata yatim diambil dari kata *yatima yatimu* seperti *ta'iba*, dan *yatama*, sebagaimana *qaruba*. Sedangkan mashdarnya bisa *yutman* atau *yatman* yaitu dengan men- *dhammah* atau mem-*fathah* huruf *ya'*, untuk manusia keyatiman ditinjau dari jalur ayah.[29] Dikatakan, *shaghiru yatim*, yaitu anak yatim laki-laki sedangkan jamaknya adalah *aitam* dan *yatama*. *Shaghirah yatimah*, berarti anak yatim perempuan, sedangkan

[27] Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modern*, h.18-19

[28] Abdul Wahab Solihin, Analisa Kebijakan : Dari Formulasi ke Implementasi (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h. 64

[29] Ahmad Warson Munawir, Al-Munawir Kamus Arab-Indonesia, Progresif, Surabaya, 1997. hlm. 788.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

jamaknya *yatama*.[30] Adapun secara terminologi, tidak berbeda jauh dengan makna aslinya, yakni seorang anak yang tidak berayah.[31] Berdasarkan ensiklopedia islam, anak yatim adalah seorang anak yang tidak memiliki ayah atau anak piatu adalah anak yang tidak memiliki ibu, serta yang disebut anak yatim piatu adalah seorang anak yang tidak memiliki ayah dan ibu.[32]

4. Pengertian Panti Asuhan

Panti adalah rumah, tempat (kediaman), sedangkan asuhan adalah rumah tempat memelihara dan merawat anak yatim, yatim piatu dan sebagainya. Panti asuhan adalah suatu lembaga kesejahteraan sosial yang bertanggung jawab dengan memberikan pelayanan pengganti pemenuhan fisik, mental, sosial pada anak asuh sehingga memperoleh kesempatan yang luas, tepat dan memadai bagi perkembangan kepribadiannya sesuai ajaran islam. Panti asuhan berfungsi sebagai lembaga yang menyedi akan akses pendidikan kepada anak sebagai lembaga alternatif pengasuhan anak yang tidak dapat diasuh orang tua atau keluarganya. [33]

5. Pengertian Pengelolaan

Pengelolaan berasal dari kata kelola, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan agar lebih baik, lebih maju, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu.

[30] Mushtafa al-Ghalayaini, Jami' al-Darus al-'Arabiyah, al-Maktabah al-Ashriyah, Dar al Ilmi, Mesir, 1994, juz 1, hlm. 218.

[31] M J. Ja'far Shodiq, Santuni Anak Yatim Maka Hidupmu Pasti Sukses Kaya Berkah dan Bahagia, Lafal, Yogyakarta, 2014. hlm. 15.

[32] Tim Penyusun Ensiklopedi Islam, Ensiklopedi Islam, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, 1997, hlm. 206.

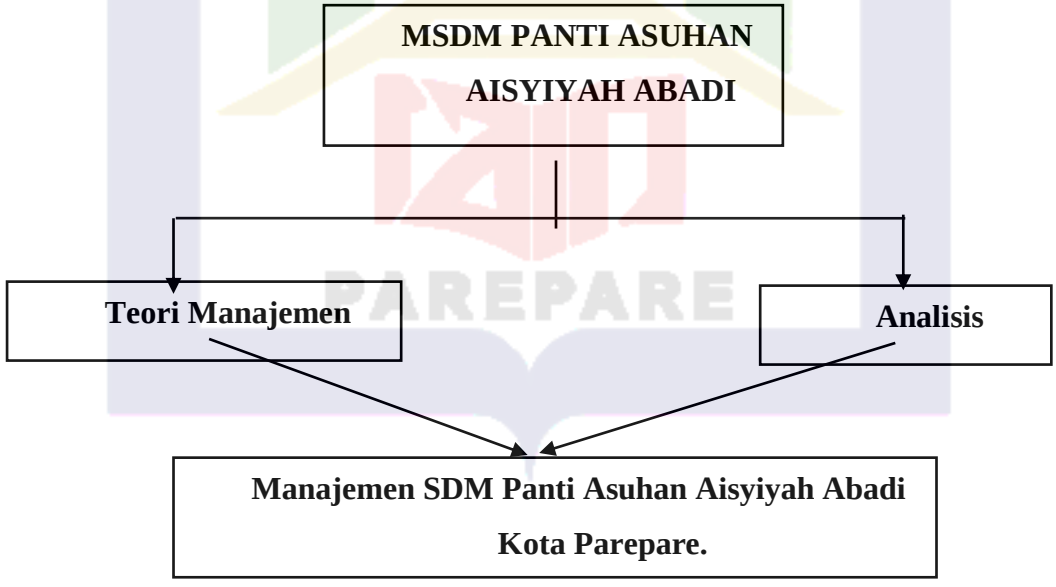
[33] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan , Kamus Besar Bahasa Indonesia , Edisi kedua (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hlm. 134.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan[34]

D. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha semaksimal mungkin untuk membahas dan menemukan permasalahan secara sistematik dengan harapan bahwa kajian ini dapat memenuhi syarat sebagai suatu karya ilmiah. Peneliti akan meneliti tentang manajemen sumber daya manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare. maka penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut. Penelitian ini menjelaskan mengenai beberapa aspek yang dapat penulis jadikan kerangka fikir sebagai pondasi inti serta mempermudah pembaca dalam memahami isi penelitian ini.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

[34] Peter Salim dan Yenny Salim, Kamus Bahasa Indonesia Kontempore (Jakarta: Modern English Press, 2002), 695.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB III
METODE PENELITIAN

Metode-metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data,[35] serta tehnik keabsahan data.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini tentang data yang dikumpulkan berupa gambar dan diuraikan dengan kata-kata, misalnya hasil wawancara antara penulis dan informan.[36] Peneliti hendaknya turun langsung dalam melakukan penelitian agar bisa mengamati secara langsung objek yang akan diteliti dan mewawancarai pimpinan dan pengurus Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Parepare agar bisa mendapatkan data-data yang relevan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare yang terletak di jalan Abu Bakar Lambogo.

---

[35]Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah* (Makalah dan Skripsi), Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare,2013), h.34.

[36]Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*(Cet. VIII; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1997), h.6.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Waktu Penelitian Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih (±) 2 bulan lamanya diselesaikan dengan kebutuhan penelitian.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini difokuskan pada bagaimana implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mengelolah panti asuhan aisyiyah abadi kota Parepare.

2

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif artinya data yang berbentuk kata-kata. Data kualitatif ini diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya observasi, membagikan kuesioner, dan wawancara. Bentuk lain pengambilan data dapat diperoleh dari gambar melalui pemotretan dan rekaman.

2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yaitu orang yang merespon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.[37]

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata dan tindakan serta adanya dokumen-dokumen yang dianggap perlu dan lainnya. Selain itu data-data dalam penelitian ini juga berasal dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian.

[37]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Cet. IV; Jakarta : PT Rineka Cipta, 1998), h.114.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Menurut Loftland, sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya seperti dokumen dan lain-lain.[38] Adapun sumber data dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari orang pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain.[39] Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang diperoleh dari hasil *interview* (wawancara), pengamatan (observasi), dan dokumen. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini, adalah Kepala Panti Asuhan Aisyiyah Abadi 1 orang, pengurus 5 orang, dan anak panti asuhan 5 orang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain). Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian karena tujuan umum dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Pengamatan (Observasi)

---

[38] Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Cet, I; PT Rineka Cipta, 2008), h.169.

[39] Hilmah Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah* (Bandung: Alpabeta,1995), h.65

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Obeservasi merupakan metode pengumpulan data primer yang dimana, obeservasi adalah proses pencatatan pola perilaku, subjek, objek atau kejadian yang sistematik tanpa adanya komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Teknik ini dilakukan tanpa perlu adanya pertimbangan pertanyaan kepada responden. Dengan demikian, kita dapat melakukan pengamatan baik di lingkungan kerja alami maupun di laboratorium serta mencatat pula perilaku subjek penelitian.[40]

Teknik observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengamati tentang manajemen sumber daya manusia di panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare.

2. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian yang dimana, dalam wawancara terdapat dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) dan yang diwawancarai (interviewee). Hasil wawancara akan dicatat oleh pewawancara sebagai data penelitian.[41]

Metode wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan instrumen-instrumen pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada yang terlibat dalam penelitian.

3. Dokumentasi

[40] Haddy Suprapto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah,* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2017), h. 102.

[41] Haddy Suprapto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah*, h.94.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yang merupakan sarana untuk menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.[42]

Metode dokumentasi dalam penelitian ini, diguanakan untuk memperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan yang dimana, data tersebut berhubungan dengan masalah yang diteliti.[43]

F. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdiri atas uji *credibility*, *trasferability*, *dependability* dan *confirmability*.[44]

1. Uji Kredibilitas (*credibility*)

Kreadibilitas digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan kesesuaian antara hasil pengamatan dan realitas yang terjadi dilapangan. Dalam uji kreadibilitas atau kepercayaan terhadap data hasilpenelitian kualitatif dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

a. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan, wawancara kembali dengan sumber data yang telah ditemui maupun yang baru karena data yang telah diperoleh sebelumnya belum lengkap dan belum mendalam. Dengan perpanjangan pengamatan ini,

[42] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pnedekatan Praktik*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2006), h. 158.

[43] Haddy Suprapto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah*, h. 94.

[44] Muhammad Kamal Zubair, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

peneliti mengecek kembali apakah data yang diberikan selama ini merupakan data yang sudah benar atau tidak. Waktu perpanjangan pengamatan ini dilakukan sangat bergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data.[45] Perpanjangan pengamatan dalam penelitian dilakukan secara berulang-ulang sampai mendapatkan jawaban yang dirasa telah cukup untuk menjawab pertanyaan dari permasalahan yang sedang diteliti.

b. Ketekunan Pengamatan

Uji keabsahan data dengan ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara pengamatan yang lebih cerat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka, kepastian data urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis sehingga data yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara maupun dokumentasi betul-betul data yang akurat dan dapat diidentifikasi.

c. Triangulasi

Triangulasi dilakukan untuk mengumpulkan dan sekaligus menguji kreadibilitas data. Adapun triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu yang dilakukan dalam penelitian.

Triangulasi sumber, untuk menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Sumber data yang memberikan informasi tidak dapat dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, akan tetapi, dideskripsikan, dikategorikan mana pendapat yang berbeda, yang sama dan yang spesifik dari sumber data yang dimaksud

[45] Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 324.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Triangulasi teknik, untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, kemudian dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Bila ketiga teknik pengujian kreadibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda maka, peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan atau orang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda.

Triangulasi waktu berarti pengumpulan data dengan menggunakan waktu yang berbeda, dalam hal ini peneliti mengumpulkan data terkait manajemen sumber daya manusia panti asuhan abadi Aisyiyah kota Parepare.

2. Uji *Transferability* (Keteralihan)

Transferability pada dasarnya merupakan validitas eksternal pada penelitian kualitatif. Tujuan dari keteralihan ini agar orang lain dapat memahami hasil penelitian. Oleh karena itu, agar orang lain dapat memahami penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hal tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang jelas, sistematis dan dapat dipercaya terkait tentang manajemen sumber daya manusia panti asuhan abadi asiyiyah. Dengan demikian, pembaca mengetahui lebih jelas atas hasil penelitian yang telah dilakukan serta memutuskan dapat atau tidak untuk mengaplikasikan hasil tersebut ditempat lain.[46]

3. Uji *Dependability* (Ketergantungan)

[46] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h, 377.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Dalam penelitian kualitatif, uji ketergantungan dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian, mulai dari sumber data, pengumpulan data, analisis data, perkiraan temuan dan pelaporan. Pemeriksaan dilakukan berbagai pihak yang ikut memeriksa proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti, agar temuan peneliti dapat dipertahankan dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam hal ini, peneliti melaporkan keseluruhan proses peneliti kepada dosen pembimbing untuk dapat diperiksa kepastian darinya.

4. Uji *Konfirmability* (Kepastian)

Pengujian konfirmabilitas dalam penelitian kualitatif disebut dengan uji objektifitas penelitian. Penelitian dikatakan objektif apabila telah disepakati oleh banyak orang.[47] *Konfirmability* dalam penelitian dilakukan bersamaan dengan dependabilitas, perbedaannya terletak pada tujuan penelitiannya. Konfirmabilitas digunakan untuk menilai proses penelitian, mulai dari mengumpulkan data sampai digunakan untuk menilai proses penelitian, mulai dari mengumpulkan data sampai pada bentuk laporan yang terstruktur dengan baik.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pencarian atau pelacakan pola-pola. Dalam penelitian kualitatif, data hasil penelitian yang telah dikumpulkan sepenuhnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data dilakukan setiap saat

[47] Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 277.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pengumpulan di lapangan secara berkesinambungan.[48] Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif maka, analisis data yang diterapkan adalah kualitatif. Analisis tersebut menggunakan analisis data model Miles dan Hubermen.[49] Menurut Huberman dan Miles, ada tiga macam kegiatan dalam analisis data sebagai berikut:

a. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila perlu.[50]

Reduksi data dalam penelitian ini, peneliti mengambil data dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, kemudian data tersebut dikumpulkan dan memilih data-data yang pokok yang menjadi fokus penelitian, selanjutnya data yang diperoleh dan telah didedukasikan ke hal-hal yang pokok bermaksud untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang ada.

b. Data *Display* (Penyajian Data)

Setelah mereduksi data, selanjutnya adalah penyajian data. Dengan penyajian data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi,

[48] Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. III, 2004).

[49] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet. XV).

[50] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet. XV).

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

melalui analisis data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga lebih mudah dipahami.[51]

c. *Conclusion Drawing/Verification*

Analisis data kualitatif selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi data yang dilakukan selama penelitian. Dalam menarik kesimpulan, peneliti menyajikan hasil reduksi data dari hasil observasi dan hasil wawancara yang telah dilakukan. Data yang telah disimpulkan oleh peneliti merupakan jawaban dan gambaran atas permasalahan ya dikemukakan pada rumusan masalah maupun tujuan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah

Organisasi Aisyiyah merupakan wadah untuk menggerakkan kaum wanita Islam dalam Muhammadiyah, maka didirikanlah Aisyiyah yang merupakan salah satu nama isteri Nabi Muhammad SAW. Aisyiyah kota Parepare dibentuk oleh wanitanya Muhammadiyah dan berdiri sejak Tahun 1951. Adapun perintis pertama berdirinya adalah H. Syamsiah Jabbar, H. Faizah, H. Sabbang Badiu, H. Khadijah Mansur, H. Jahra dengan status Aisyiyah Cabang Kota Parepare.

[51] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 341.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Status Aisyiyah Cabang Kota Parepare mengalami perubahan, yaitu dengan keluarnya Surat Keputusan Pimpinan Pusat Nomor : B/III/014 tanggal 1 Rajab 1388 H bertepatan dengan tanggal 25 September 1968. Maka berubahlah statusnya menjadi Aisyiyah Kota Parepare. Kemudian Aisyiyah Kota Parepare memiliki salah satu program yakni mendirikan suatu panti asuhan di Kota Parepare. Adapun yang menjadi pengurus saat itu ialah Ibu Hj. St. Syamsiah, Ibu Hj. Marilaleng dan Ibu Hj. Faizah Rahim. Merekalah yang bergerak untuk membangun panti asuhan ini.

Dengan berdirinya panti asuhan abadi Aisyiyah kota Parepare, kemudian disusunlah berbagai macam kegiatan dan usaha agar anak yatim yang diasuhnya itu merasa tentram dan aman tinggal di dalamnya. Di samping usaha yang berbentuk bimbingan dan pendidikan, juga tidak kalah pentingnya adalah usaha untuk mendapatkan dana untuk memenuhi kebutuhan di panti asuhan setiap harinya.

2. Struktur Organisasi

Agar proses kegiatan panti asuhan dapat berjalan dengan baik, maka perlu disusun struktur organisasi agar pembagian kerja setiap pengurus jelas beserta dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Struktur organisasi panti asuhan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

Struktur Pengurus Panti Asuhan Abadi Aisyiyah

No.	Nama	Jabatan
1.	. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd	Ketua
2.	Fitriana Bunyanis, S.Si., M.Kes	Sekretaris
3.	Hj. Djaliah, A.Ma	Bendahara

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4.	Dra. Hj. Cia	Koordinator Seksi Pengasuh
5.	Dahang, S.Ag	Koordinator Seksi Pendidikan
6.	Haerul, SKM	Koordinator Seksi Kesehatan
7.	Yuslihudriani, S.Pd	Koordinator Seksi Keterampilan
8.	Firdaus	Koordinator Seksi Keamanan
9.	Fatmawati	Koordinator Seksi Konsumsi
10.	Drs. Muh. Yamin	Koordinator Seksi Wisma
11.	Dra. Bangsuari	Koordinator Seksi Gedung

3. Kegiatan Panti Asuhan Abadi Aisyiyah

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan program utama yang ada dalam Panti, pendidikan yang diberikan adalah SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA/SMK. dan Perguruan Tinggi. Pendidikan tersebut tidak dilaksanakan di dalam panti, karena panti belum dapat menyiapkan sarana pendidikan formal, semua anak asuh mengikuti pendidikan formal sesuai dengan tingkatan masing- masing, baik disekolah negeri maupun sekolah swasta yang ada di sekitar Panti. Dalam pelaksanaanya pengasuh lebih menitik beratkan ke sekolah yang berbasis Islam. Dalam proses pendidikan sebagian anak ada yang berprestasi tinggi, namun ada juga yang berprestasi menengah ke bawah, hal ini bukan semata-mata kegagalan pembinaan dalam panti, namun lebih disebabkan faktor input atau latar belakang mereka yang memang kurang mendukung. Untuk membantu peningkatan prestasi anak asuh, panti melakukan beberapa langkah yang relevan, yaitu:

1) Mewajibkan semua anak asuh untuk belajar setelah mengaji

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2) Memeriksa buku sekolah anak asuh baik dari nilai maupun catatan.

3) Mendata dan memantau perkembangan hasil belajar (raport) tiap semester

4) Melengkapi sarana belajar (buku pelajaran dan LKS)

5) Mengadakan koordinasi dengan guru dibeberapa sekolah guna memantau kedisiplinan dan ketertiban.

b. Keagamaan

1) Harian

Kegiatan keagamaan setiap harinya adalah Sholat lima waktu secara berjamaah, mengaji setelah sholat maghrib, mengkaji fadilah amal, mengkaji tafsir al-quran,kitab tajwid, dan tauhid.

2) Mingguan

Kegiatan keagamaan mingguanya adalah dibaan pada senin malam, khaataman Al-Quran pada senin malam, tahlilan pada kamis malam, serta belajar khutobah dan khotbah pada minggu malam

B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya pengelola lembaga panti asuhan memegang peran yang sangat penting, Pengelolaan dan pengembangan dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, mengambil tanggung jawab baru dan dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Manajemen Sumber Daya Manusia disini lebih difokuskan pada bagaimana lembaga dalam mengatur cara kerja yang harus dilakukan oleh tenaga pengelola panti asuhan dalam rangka memberikan pelayanan kepada anak asuh. Seiring dengan tuntutan kompetisi global, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia, *trend* dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat optimal apabila anggota organisasi tersebut memiliki kompetensi yang handal di bidangnya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa panti asuhan abadi Aisyiyah menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas - tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Adapun pengadaan tenaga kerja yang dilakukan oleh panti asuhan abadi Aisyiyah sebagai berikut :

a. Analisis Pekerjaan

Hal pertama yang dilakukan adalah menganalisis atau mencari tahu pekerjaan apa yang membutuhkan sumber daya manusia. Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*description*) dan syarat - syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa analisis pekerjaan merupakan proses sistematis penentuan tugas - tugas dan tanggung jawab serta keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam panti asuhan abadi Aisyiyah. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh ketua panti asuhan abadi Aisyiyah, beliau mengatakan bahwa :

"Sebelum mengadakan sumber daya manusia, kita lihat dulu pekerjaan atau bidang apa yang kita butuhkan dalam panti asuhan ini. Kemudian kita tentukan hal apa saja yang akan dilakukan oleh pekerja yang akan kita rerkrut nantinya. Dengan begitu kita akan mengetahui orang seperti apa yang cocok dengan pekerjaan yang dibutuhkan panti ini."[52]

Berdasarkan wawancara dengan beliau dapat diketahui bahwa panti asuhan Abadi Aisyiyah sebelum mengadakan sumber daya manusia, mereka menganalisis pekerjaan yang mereka butuhkan. Dengan langkah pertama yang seperti ini akan sangat efektif untuk mengetahui sumber daya manusia yang akan panti asuhan butuhkan untuk menjadi pekerja. Hal ini sangatlah penting dalam sebuah organisasi, karena tanpa menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan maka akan sulit untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan panti asuhan.

"Analisis pekerjaan ini merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Analisis pekerjaan yang kami lakukan adalah mencari tahu bidang apa yang saat ini membutuhkan sumber daya manusia. Kemudian kami menentukan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengisi bidang itu, mulai dari kemampuan hingga tingkat pendidikannya."[53]

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua panti Asuhan Abadi Aisyiyah dapat disimpulkan bahwa proses analisis pekerjaan melibatkan

[52] Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd, Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

[53] Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd, Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

investigasi mendalam untuk mengontrol output, Menjalankan pekerjaan dengan sukses. Proses ini membantu dalam mencari tahu apa yang dibutuhkan departemen tertentu dan apa yang harus disampaikan oleh seorang calon pekerja.

Analisis pekerjaan juga membantu dalam menentukan rincian tentang suatu pekerjaan termasuk jabatan, lokasi pekerjaan, ringkasan pekerjaan, tugas yang terlibat, kondisi kerja, kemungkinan bahaya dan mesin, peralatan, peralatan dan bahan yang akan digunakan oleh pengurus yang ada atau calon pengurus.

Namun, prosesnya tidak terbatas pada penentuan faktor-faktor itu saja. Sebab analisis pekerjaan juga mencakup informasi tentang kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu.

Informasi itu termasuk menetapkan tingkat pendidikan, pengalaman, penilaian, pelatihan, inisiatif, keterampilan kepemimpinan, keterampilan fisik, keterampilan komunikasi, tanggung jawab, akuntabilitas, karakteristik emosional, dan tuntutan sensorik yang tidak biasa.

b. Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan - kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

"Dasar perencanaannya ditentukan melalui beberapa aspek. Yaitu kebutuhan di panti asuhan seperti tenaga atau pembina yang berkompeten dalam bidangnya, kebutuhan proses belajar di dalam panti asuhan, dan yang paling penting

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

adalah bagaimana pelayanan di panti ini terhadap anak asuh. Itu semua tergantung dari kualitas pembina atau pengurus."[54]

Data di atas menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di panti asuhan abadi Aisyiyah kota Parepare mencakup perencanaan secara kuantitas maupun kualitas. Secara kuantitas yaitu melalui perencanaan untuk merekrut tenaga tambahan, sedangkan secara kualitas yaitu melalui perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Barry dan John-Pauline bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas.

"Hal pertama yang kami lakukan dalam perencanaan sumber daya manusia adalah menilai ketersediaan sumber daya manusia yang kita miliki, mulai dari jumlah sumber daya dan kemampuan yang mereka harus miliki."[55]

Langkah paling awal yang bisa dilakukan dalam memulai perencanaan SDM yaitu menilai ketersediaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Penilaian ini termasuk studi komprehensif dari berbagai aspek SDM, seperti jumlah, *skill*, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, jabatan, kinerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

Langkah selanjutnya dari perencanaan SDM yaitu menganalisa kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang. Dalam langkah ini, berbagai variabel HR seperti pengurangan SDM, lowongan yang akan dibuka, promosi jabatan, mutasi pengurus, dan lain sebagainya perlu dimasukkan ke dalam

[54] Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd, Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

[55] Fitriana Bunyanis, S.Si., M.Kes, Sekretaris Panti Asuhan Abadi Aisyiyah, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pertimbangan. Selain itu, variabel tidak terduga seperti pengunduran diri serta pemecatan juga perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam analisa.

c. Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan - kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi rekrutmen biasa dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya. Rekrutmen untuk perusahaan baru dilakukan untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan sesuai struktur dan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan.

"Dalam hal perekrutan, kami tidak membuka lowongan pekerjaan secara umum ke masyarakat. Akan tetapi, kami mengambil sumber daya manusia melalui rekomendasi dari pengurus inti organisasi Aisyiyah. Kita hanya mengajukan sumber daya manusia yang kita butuhkan."[56]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita ketahui bahwa, proses perekrutan anggota di panti asuhan Abadi Aisyiyah ini tidak diperuntukkan secara umum ke masyarakat. Akan tetapi panti asuhan ketika membutuhkan sumber daya manusia maka mereka melaporkannya ke pengurus Aisyiyah. Setelah melaporkan kebutuhan sumber daya manusia maka pengurus Aisyiyah akan menunjuk orang-orang ataupun anggota organisasi Aisyiyah untuk mengisi kekosongan tersebut.

"Saya masuk sebagai pengurus panti di sini tidak melalui proses perekrutan. Karena dulu saya adalah anak panti asuhan di sini, kemudian pihak panti mengamanahkan kepada saya untuk menjadi pengurus."[57]

[56] Fitriana Bunyanis, S.Si., M.Kes, Sekretaris Panti Asuhan Abadi Aisyiyah, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

[57] Nur Ihwana, Pengurus Panti Asuhan Abadi Aisyiyah, Wawancara pada tanggal 22 Mei 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pengurus panti asuhan Abadi Aisyiyah, dapat kita ketahui bahwa ternyata ada pengurus yang tidak melalui proses perekrutan. Panti asuhan Abadi Aisyiyah menerapkan sistem kekeluargaan dalam merekrut anggota atau pengurus panti asuhan. Ketika anak panti sudah selesai pendidikan SMA maka mereka akan diberikan pilihan yakni, mereka tetap tinggal untuk mengabdi di panti asuhan atau mereka keluar untuk hidup mandiri.

d. Seleksi Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi .seleksi dilakukan apabila jumlah calon tenaga kerja melebihi dari jumlah yang dibutuhkan organisasi. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi.

"Untuk proses seleksi pengurus yang saya ketahui untuk saat ini belum terlalu terlihat, karena ketika kita kekurangan sumber daya manusia pengurus Aisyiyah lah yang memilih orang untuk di amanahkan di panti ini."[58]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita ketahui bahwa proses seleksi untuk menjadi pengurus di panti asuhan Abadi Aisyiyah ini ditentukan oleh pengurus inti Aisyiyah. Dan berdasarkan wawancara proses pemilihannya itu berdasar kekeluargaan atau anggota dari Aisyiyah. Padahal sebaiknya proses seleksi itu sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah organiasi agar sumber daya manusianya berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan panti asuhan.

Tahap Seleksi ini merupakan tahap yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan memilih dan mendapatkan

[58] Nur Ihwana, Pengurus Panti Asuhan Abadi Aisyiyah, Wawancara pada tanggal 22 Mei 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kandidat yang terbaik untuk mengisi posisi lowong dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, organisasi akan mendapatkan pengurus yang berkinerja tinggi dan berkualitas baik. Dengan cocoknya pengurus dengan pekerjaannya, pengurus tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, tingkat kehadirannya pun akan tinggi dan tingkat pengunduran diri juga akan menurun. Dengan demikian, biaya dan waktu yang berkaitan dengan sumber daya manusia juga akan menjadi lebih hemat.

Adapun proses seleksi yang dapat diterapkan sebagai berikut :

1) Wawancara Awal (*Preliminary Interview*)

Proses wawancara awal atau preliminary interview ini bertujuan untuk menghilangkan para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh organisasi berdasarkan data dan informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Dalam wawancara awal ini, para pelamar akan diberikan penjelasan singkat tentang organisasi dan pekerjaan yang dibutuhkan. Wawancara awal juga akan menguji pengetahuan pelamar terhadap organisasi yang dilamarnya.

2) Pengujian Seleksi (*Selection Test*)

Pelamar yang dinyatakan lulus pada proses wawancara awal akan diuji untuk menilai seberapa baik pelamar tersebut dapat melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Tes atau Pengujian ini dapat berupa pengujian kemampuan, pengujian keterampilan teknis, pengujian pengetahuan umum dan pengujian kepribadian. Tes atau pengujian ini biasanya disesuaikan dengan jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Selain itu, ada juga perusahaan atau organisasi yang menerapkan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tes minat (*activity preferences test*), tes tulisan tangan (*graphology test*), tes kesehatan (*Medical Test*), tes psikometri (*Psycometric Test*) dan tes lainnya.

3) Wawancara Ketenagakerjaan (*Employment Interview*)

Langkah selanjutnya dalam tahap Seleksi adalah wawancara kerja. Wawancara kerja ini merupakan interaksi antara pewawancara dengan pelamar yang berpotensi untuk diterima menjadi pengurusnya. Wawancara ini biasanya merupakan percakapan formal untuk mengetahui apakah pelamar yang diwawancarai tersebut sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Interview atau wawancara dapat dilakukan secara *One to One* (antara pewawancara dan pelamar), *Panel Interview* (antara komite penyeleksi dengan pelamar) atau *Group Interview* (antara pewawancara dengan beberapa orang pelamar).

4) Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi

Pemeriksaan Latar Belakang dan pemeriksaan referensi adalah suatu proses untuk melakukan verifikasi terhadap informasi yang diberikan oleh pelamar. Perusahaan akan menelepon atau mengirimkan surat resmi kepada teman-teman dekat pelamar ataupun keluarga pelamar dan perusahaan tempat pelamar sebelumnya bekerja untuk memastikan informasi yang diberikan oleh pelamar tersebut adalah benar dan sesuai.

5) Evaluasi Medis

Setelah melalui beberapa proses seleksi, proses selanjutnya adalah evaluasi medis terhadap pelamar yang paling berpotensi untuk dijadikan pengurus. Evaluasi Medis tersebut bertujuan untuk memastikan pelamar tersebut memiliki kesehatan fisik yang baik sehingga mengurangi absensi, menekan biaya pengobatan dan biaya asuransi jiwa ataupun mendapatkan

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

pengurus yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan tertentu.

6) Keputusan Penyeleksian (*Selection Decision*)

Setelah mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan dan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan, langkah yang paling penting dalam proses seleksi adalah keputusan pemilihan. Keputusan pemilihan diambil berdasarkan hasil dari wawancara awal, pengujian seleksi, wawancara kerja dan pemeriksaan latar belakang dan pemeriksaan referensi serta evaluasi medis. Di proses inilah perusahaan akan memutuskan apakah pelamar tersebut diterima sebagai pengurus atau tidak.

7) Surat Pengangkatan (*Appointment lette*r)

Langkah paling terakhir dalam tahap Seleksi adalah mengangkat pelamar yang sudah terpilih menjadi pengurus dengan menerbitkan surat pengangkatan

e. Penempatan sumber daya manusia

Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Kepuasan pengurus akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula.

"Dalam hal penempatan kerja, kami akan melihat kemampuan dan *skill* yang dimiliki. Ketika kemampuannya sesuai dengan pekerjaan atau bidang yang dibutuhkan maka kami akan menempatkannya disitu"[59]

[59] Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd, Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pengurus antara lain:

1) Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pengurus tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja, maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pengurus yang bersangkutan.

2) Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pengurus, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan pengurus pada tugas dan pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan kondisi fisik dan mental pengurus yang bersangkutan.

3) Faktor usia

Dalam rangka menempatkan pengurus, faktor usia pada diri pengurus juga harus dipertimbangkan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pengurus yang bersangkutan.

2. Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pengurus, baik untuk pengurus baru yang diterima maupun pengurus lama. Setelah mengikuti

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

tahap seleksi, para pengurus baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek kepekerjaan mereka.

"Organisasi Muhammadiyah sangat disiplin dalam hal pengembangan sumber daya manusianya. Saya pernah ikut pelatihan di Jawa, itu semua dibiayai oleh organisasi."

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita ketahui bahwa organisasi Muhammadiyah selalu memperhatikan sumber daya manusianya, terbukti dengan adanya pelatihan yang selalu diadakan secara rutin dengan tujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa - jasa yang telah mereka sumbangkan kepada karyawan atas jasa - jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan - penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaanya. Kompensasi terdiri dari:

a. Kompensasi finansial. Jasa - jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan berbagai tunjangan lain.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

b. Kompensasi nonfinansial. Penghargaan di berikan bukan dalam bentuk uang tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan , dan lingkungan organisasinya.[60]

"Kami di sini mendapat gaji, jumlah gaji yang kami terima Alhamdulilah lumayan cukup. Untuk gaji yang kami terima di ambil dari sumbangan yang masuk ataupun dari yayasan."[61]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat kita ketehui bahwa pengurus Panti Asuhan Abadi Aisyiyah mendapatkan kompensasi finansial, kompensasi itu bersumber dari sumbangan ataupun dari yayasan. Untuk jumlah nominalnya tidak dapat disebutkan. Selain kompensasi finansial, mereka juga mendapatkan kompensasi nonfinansial seperti kepuasan mereka dalam mengurus anak yatim, motivasi mereka adalah untuk bekal dan memperbanyak amalnya di dunia ini.

Ayat Al-Qur'an yang menjadi motivasi mereka adalah Q.S An-Nisa Ayat 36 Allah SWT berfirman :

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۖ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

"Dan berbuat baiklah kepada ibu-bapak, karib-kerabat dan anak-anak yatim."[62]

Ayat di atas menunjukkan perintah Allah kepada ummat Islam untuk berbuat baik kepada anak yatim. Ayat inilah yang memberikan motivasi besar bagi pengurus panti asuhan Abadi Aisyiyah untuk mengurus anak panti asuhan mesipun tanpa mendapatkan kompensasi finansial.

---

[60] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), h.239.

[61] Nurikhwana, Pengurus Panti Asuhan Abadi Aisyiyah, Wawancara pada tanggal 10 Juni 2021

[62] Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*, (Surabaya: Dinakarya,2004),h.365.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan pengurus dengan kebutuhan organisasi antara lain:

a. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pengurus merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, pengurus dapat dipilih untuk dilaksanakan tetapi hal yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada pengurus untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

"Motivasi kami mengurus anak panti asuhan disini bukanlah tentang gaji atau finansial. Karena ketika uang kami jadikan motivasi itu akan membuat kami keluar dari sini. Motivasi terbesar kami adalah karena Allah yang memerintahkan kita untuk mengurus anak yatim piatu."[63]

Motivasi pengurus di panti Asuhan Abadi Aisyiyah dalam bekerja dan mengurus anak panti asuhan adalah faktor dalam diri mereka. Seluruh pengurus meyakini perintah Allah dalam Al-Qur'an, itulah yang membuat mereka bertahan di Panti Asuhan. Dan ketua yayasan pun sering memberikan tausiyah atau ceramah tentang keutamaan dalam mengurus anak yatim piatu, sehingga pengurus lebih bersemangat lagi dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan, Istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan. Manajemen mengenai banyak kegiatan dalam organisasi. Manajemen merupakan proses

[63]Nurikhwana, Pengurus Panti Asuhan Abadi Aisyiyah, Wawancara pada tanggal 10 Juni 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

kegiatan - kegiatan dan sumber daya - sumber daya organisasi yang dikelola dengan baik untuk memperoleh hasil yang efektif dan efesien. Kepemimpinan menyangkut penanganan dan pengelolaan sumber daya - sumber daya organisasi secara tepat untuk memperoleh hasil yang diinginkan.

> "Setiap hari jum'at kami pengurus panti mengadakan pertemuan, dipertemuan itu kami mengadakan arisan sekaligus juga untuk mempererat kebersamaan dan kekeluargaan antar pengurus. Di sela-sela pertemuan, bu ketua sering memberikan kami nasehat dan motivasi agar tetap semangat dalam mengurus panti asuhan ini"[64]

Kepemimpinan yang ada dalam panti asuhan Abadi Aisyiyah sangatlah berpengaruh terhadap semangat pengurus dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara di atas, kita dapat mengetahui bahwa sosok pemimpin itu sangatlah besar pengaruhnya terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Sosok ketua sebagai pemimpin dalam panti asuhan Abadi Aisyiyah sangat memiliki pengaruh besar dalam mengontrol anggotanya, dengan selalu memberikan motivasi yang membuat seluruh pengurus semangat dan tetap bertahan dalam mengurus panti asuhan.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi - fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan pengurus untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. pengurus yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggug jawab atas pekerjaannya biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan pengurus, serta kesehatan dan keselamatan kerja :

[64] Hj. Cia, Pembina anak Panti Asuhan Abadi Aisyiyah, Wawancara pada tanggal 10 Juni 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

a. Komunikasi kerja merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan tugas - tugas pengendalian, pengawasan, pengungkapan emosi, dan informasi. Manajer dalam hal ini adalah ketua panti asuhan akan memberikan perintah kerja kepada pengurus melalui komunikasi yang efektif.

"Dalam sebuah organisasi pasti memiliki struktur atau pembagian kerja. Di sini juga pengurus sudah terbagi kebeberapa bidang kepengurusan serta memiliki tanggung jawab masing-masing. Saya selaku ketua panti asuhan selalu memberikan penjelasan terhadap pengurus tentang tanggung jawabnya, agar mereka selalu sadar akan tanggung jawab yang diberikan."[65]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat kita ketahui bahwa ketua panti asuhan Abadi Aisyiyah selalu memberikan arahan kepada pengurusnya tentang tanggung jawab yang mereka memiliki, sehingga membuat pengurus panti asuhan senantiasa dan selalu mengingat tanggung jawabnya. Ini adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, ketua sebagai inti dari sebuah organisasi harus mampu selalu memberikan kesadaran terhadap anggotanya agar mereka tetap semangat bekerja dan sadar akan tanggung jawab yang telah diberikan.

b. Keselamatan dan kesehatan kerja. Fungsi ini berhubungan dengan fisik pengurus sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi. Keselamatan kerja adalah melindungi para pengurus dari luka - luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaan. Berbagai penyebab kecelakaan kerja dapat terjadi baik yang diakibatkan faktor pekerjaan maupun faktor manusianya sendiri.

[65] Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd, Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Kesehatan kerja menunjukkan bebasnya seseorang pengurus dari gangguan penyakit akibat dari pekerjaannya. Kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja yang baik dan mental pekerjaanya. Lingkungan yang bersih memberikan kenyamanan kerja membuat pengurus jauh dari penyakit. Pemimpin yang baik akan memerhatikan kebutuhan dan kemampuan para pengurusnya untuk dapat bekerja dengan baik.[66]

"kami merasa nyaman di sini, fasilitas yang disediakan yayasan juga sangat baik, tempat tidur hingga makanan sangatlah baik. Ketika ada pengurus yang sakit maka yayasan yang akan menanggung dan mengurus biayanya."[67]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa pengurus panti asuhan mendapatkan fasilitas yang baik dari yayasan, jaminan tempat tinggal, makanan, serta kesehatan mereka dapatkan. Sehingga hal inilah juga yang merupakan faktor mereka betah berada di panti Asuhan Abadi Aisyiyah.

C. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare

1. Faktor Pendukung Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare meliputi:

a. "Pengurus yang ada di panti asuhan ini semuanya memiliki kemampuan dan keahliannya masing-masing, ada yang mampu mengajar, memasak, dan mengendalikan anak-anak, sehingga itu yang menjadi salah satu faktor pendukung dalam keberhasilan di panti asuhan ini."[68]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita ketahui bahwa yang menjadi faktor pendukung di panti asuhan abadi aisyiyah adalah dimilikinya sumber daya

[66] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil, (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), h.140.

[67] Nurikhwana, Pengurus Panti Asuhan Abadi Aisyiyah, Wawancara pada tanggal 10 Juni 2021

[68] Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd, Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

manusia yang mumpuni, Sumber daya manusia yang mumpuni adalah sumber daya manusia yang memiliki iman, ilmu, ketrampilan dan mental kuat. Sehingga menjadi generasi yang mampu tampil dengan kondisi prima dalam menghadapi berbagai macam tantangan untuk menyongsong kejayaan umat.

b. "Di sini pengurus bisa dikatakan mereka suka rela dalam mengurus panti asuhan, meskipun ada insentif yang diberikan akan tetapi itu tak seberapa dibanding pekerjaan mereka. Sehingga yang memotifasi mereka adalah untuk mendapatkan ridho Allah."[69]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita ketahui bahwa keikhlasan dari setiap pengurus di Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare dalam melaksanakan segala aktifitasnya hanya mengharap keridho'an Allah SWT semata merupakan salah satu faktor pendukung di panti asuhan ini.

c. "Masyarakat juga sangat besar kontribusinya dalam pengembangan panti asuhan ini, banyak masyarakat yang berbondong-berbondong memberikan sumbangannya di panti asuhan ini"[70]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita ketahui bahwa dukungan dari masyarakat Adanya dukungan dari masyarakat Parepare pada umumnya, umat Islam pada khususnya merupakan hal yang sangat membantu dalam kelangsungan hidup panti asuhan. Tanpa adanya dukungan dari masyarakat, Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare sulit berkembang. Oleh karena itu keberadaan dukungan masyarakat sangat dibutuhkan.

2. Faktor Penghambat Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare meliputi :

a. Masalah tempat Asrama Abadi Aisyiyah Kota Parepare yang selama ini digunakan sebagai tempat tinggal bagi para anak asuh serta tempat melakukan

[69] Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd, Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

[70] Dr. Andi Fitriani Djollong, S.Ag., M.Pd, Ketua Panti Asuhan Aisyiyah Abadi, Wawancara pada tanggal 21 Mei 2021

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

aktifitasnya masih sangat kurang mendukung. Apalagi perkembangan panti asuhan menuntut tidak hanya kebutuhan psikologis dan rasa aman semata, tetapi kebutuhan pendidikan para anak asuh perlu mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh penghuni panti, masyarakat dan intansi pemerintahan.

b. Masalah dana. Perlu diketahui bahwa seluruh biaya kehidupan para anak asuh, dari makan, pakaian, peralatan belajar dan lain-lain ditanggung oleh panti. Adanya keterbatasan dana yang dimiliki Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare perlu mendapatkan perhatian yang serius. Langkah-langkah yang dilakukan Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare dalam mengatasi masalah dana ini yaitu dari dana internal (pemilik dan manager panti), yang merupakan sumber dana andalan bagi Panti Asuhan Yatim Abadi Aisyiyah Kota Parepare. Selain itu usaha-usaha yang lain terus dilakukan, misalnya: kerjasama dengan donatur masyarakat (tetap/insidentil), swadana pengurus, amal usaha Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare, usaha ekonomi produktif, demi terciptanya kemajuan Panti Asuhan.

c. Keterbatasan Sumber Daya Manusia, Sumber daya manusia yang dimiliki panti asuhan saat ini masih terbatas. Sementara tuntutan SDM dalam mengelola panti ini semakin dibutuhkan. Dalam rangka mengatasi sumber daya manusia ini, langkah yang dilakukan Panti Abadi Aisyiyah Kota Parepare yaitu dengan jalan membina para anak asuh yang sudah dewasa secara intensif baik teori maupun praktek tentang manajemen, organisasi, dakwah, dan lain-lain.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh panti asuhan Abadi Aisyiyah kota Parepare ada beberapa langkah yang pertama mengadakan sumber daya manusia yang meliputi, Analisis Pekerjaan, Perencanaan sumber daya manusia, Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Penempatan sumber daya manusia. Selanjutnya adalah Pemberian kompensasi, kemudian pengintegrasian pengurus, dan pengembangan sumber daya manusia. Dan yang terakhir adalah pemeliharaan sumber daya manusia.
2. Adapun faktor pendukung adalah dimilikinya sumber daya manusia yang mumpuni, keikhlasan dari setiap pengurus, dan dukungan dari masyarakat. Faktor penghambat diantaranya masalah tempat asrama, masalah dana, dan keterbatasan sumber daya manusia

B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian dan observasi penulis, pada kesempatan ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Menyediakan tempat yang memadai sebagai tempat berprosesnya anak-anak panti asuhan, sehingga tujuan panti asuhan, yaitu menjadikan anak-anak asuh menjadi lebih dapat terlaksana karena salah satunya ditunjang dari tempat yang memadai dan nyaman.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

2. Menambahkan relasi dari pengurus panti kepada instansi pemerintahan, bukansemata-matamen cari keuntungan tapi mengenai kemajuan dan dukungan serta support atau bahkan bantuan dari pemerintah (walaupun tidak dikomersilkan), maka panti asuhan akan semakin maju.
3. Dikembangkan dan lebih disalurkan mengenai potensi-potensi yang ada pada setiap diri anak-anak asuh, sehingga mampu membawa nama baik panti asuhan dan menunjang masa depan yang lebih baik bagi mereka yang terus mengembakan potensi diri dalam bentuk prestasi.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Daftar Pustaka

Agus nurrokhim, 2018. *Studi Manajemen Panti Asuhan Yatim Piatu Dan Dhuafa Noer Fathoni Afifah Semarang (Perspektif Manajemen Dakwah),*Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Danejemen Dakwah. UIN Walisongo, Semarang

Arif Yusuf Hamili, , 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pt Buku Seru

Bayu prasetiyo, 2016. *Pengembangan sumber daya manusia oleh panti asuhan sulthon salim desa banjarharjo, kalibawang, kelonprogo,* Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Departemen Agama RI, 2002,*Al Quran Dan Terjemahan*. Semarang: PT Karya Toha Putra.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua Jakarta: Balai Pustaka,

Dessy Anwar, 2001. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia,*Surabaya: Karya Abditama,

Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, 1993. *Ensiklopedi Islam, Jilid V,* Jakarta: Ichtiar Baru,

Dewi Hanggraeni, 2012.*Manajemen Sumber daya Manusia,* Jakarta: LPFEUI,

Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, 2010*Pedomam Lembaga Yatim Piatu,* jakarta: Kementrian agama,

Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2005,*Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pranadamedia,

Fress Rangkuti, 2004,*Analisis SWOT Teknik Membedakan Kasus Bisnis*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama,

Husaini Usman, 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan,* Edisi kedua, Jakarta: PT Bumi Aksara, ,

M. Paulina, 1999. *Survai Tingkat Kepuasan Warga Panti Kelas IV SD sampai dengan Kelas III SLTP dalam Beberapa Segi Kehidupan Berdasar Latar Belakang Keluarga, Jenjang Pendidikan dan Prestasi Belajar di Panti*

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Asuhan Brayat Pinuji, Boro, Kalibawang, Yogyakarta Tahun 1998, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma,

Malayu Hasibuan. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,* Jakarta: Bumi Aksara,

MalayuS.P. Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT. Bumi Aksara, ,

Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT. Grasindo,

Miles dan Huberman, 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Prees,

Mudrajad Kuncoro, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaaimana Meneliti dan Menulis Tesis* Jakarta: Erlangga,

Muhammad, 2008 *.Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif,* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,

Notodirjo,S. 1986. *Perkembangan pribadi lewat kehidupan asrama.*Edisi Desember no 4 gema bimbingan .Salatiga:IKIP Press.

Richard L. Daft, 2006. Management *(Manajemen),* Jakarta: Salemba Empat,

Riyo Amanda, 2015.*Optimalisasi Pelaksanaaan Manajemen Panti Asuhan Muhammadiyah Bangkinang Sebagai Sarana Dakwah,*Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sultan Syarif Kasim Riau,

Sadono Sukirno,2006. *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Prenada Media Group,

Safira Triantoro. 2005 *Autis Pemahaman Baru Untuk Hidup Bermakna Bagi Orang Tua*. jJakarta:Graha Ilmu

Siti Fatima,2016. *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi Di Panti Asuhan Dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang*, Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga,

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Rineka Cipta,),cet.Ke-4,

Soerjono Soekanto, 2002.*Teori Peranan*, Jakarta, Bumi Aksara,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan PendeSkatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,* (cet ke-10; Bandung: Alfabeta,

Sugiyono, 2010*Metode Penelitian Pendidikan,* Cet. XI; Bandung: Alfabeta,

Suharsimi Arikunto,2000 *Manajemen Penelitian* Cet. 4; Jakarta: PT. Rineka Cipta,

Susilo Martoyo,1992 *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Yogyakarta: BPFE,

Sutan Rajasa,1998. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Disertai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan* (Surabaya: Mitra Cendekia,

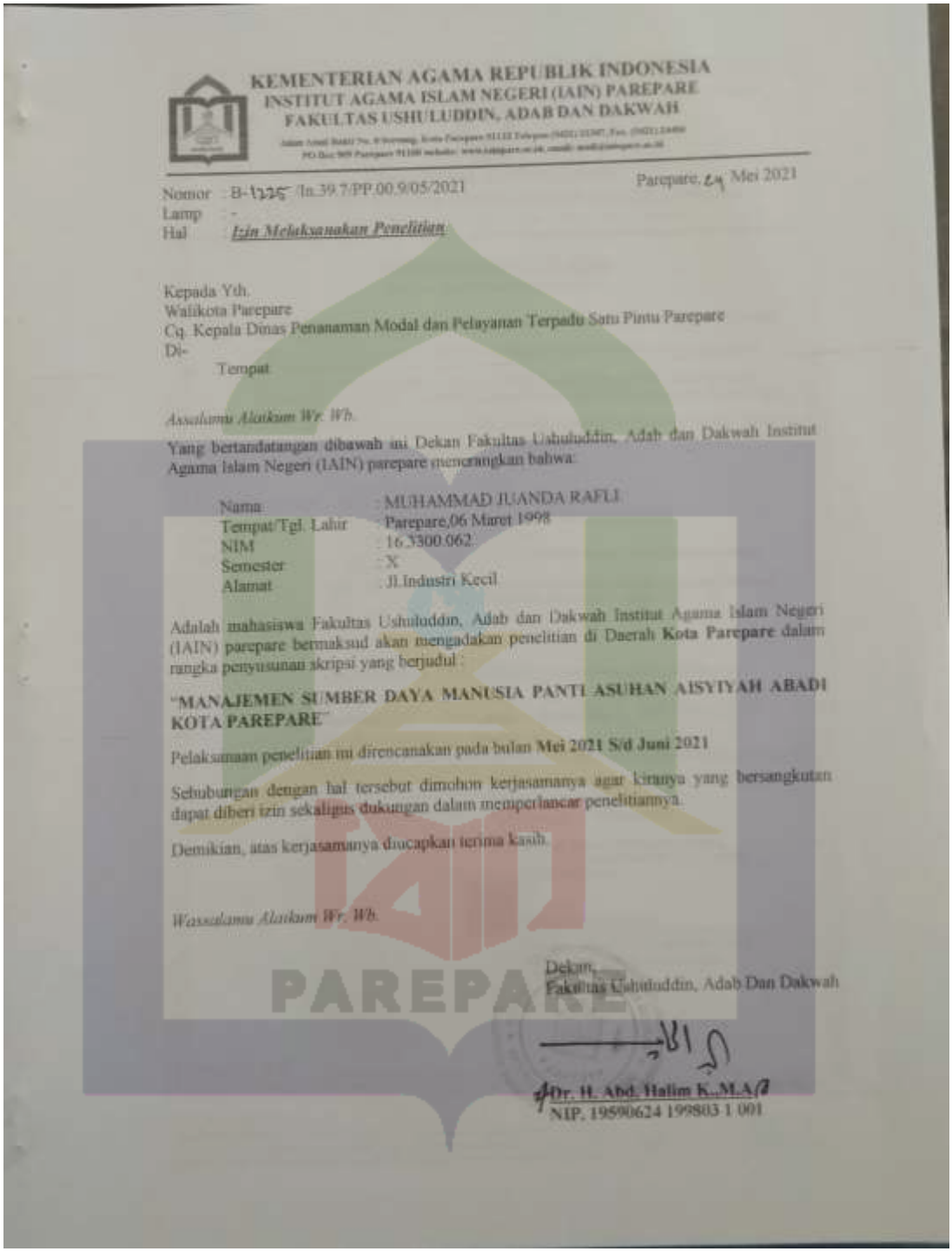
W.J.S.Poerwadarminta,1976 *Kamus Umum Bahasa Indonesia,* Jakarta: Balai Pustaka

Yani subaktilah dkk, jurnal Agroteknologi: 2018. *Analisis SWOT Faktot internal dan eksternal pada pengembangan usaha gula merah terigu*, vol.12 no.02,

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

Nomor : B-1225/In.39.7/PP.00.9/05/2021
Lamp : -
Hal : *Izin Melaksanakan Penelitian*

Parepare, 24 Mei 2021

Kepada Yth.
Walikota Parepare
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Parepare
Di-
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare menerangkan bahwa:

Nama	: MUHAMMAD JUANDA RAFLI
Tempat/Tgl. Lahir	: Parepare,06 Maret 1998
NIM	: 16.3300.062
Semester	: X
Alamat	: Jl.Industri Kecil

Adalah mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare bermaksud akan mengadakan penelitian di Daerah **Kota Parepare** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

"MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PANTI ASUHAN AISYIYAH ABADI KOTA PAREPARE"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan **Mei 2021 S/d Juni 2021**

Sehubungan dengan hal tersebut dimohon kerjasamanya agar kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin sekaligus dukungan dalam memperlancar penelitiannya.

Demikian, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

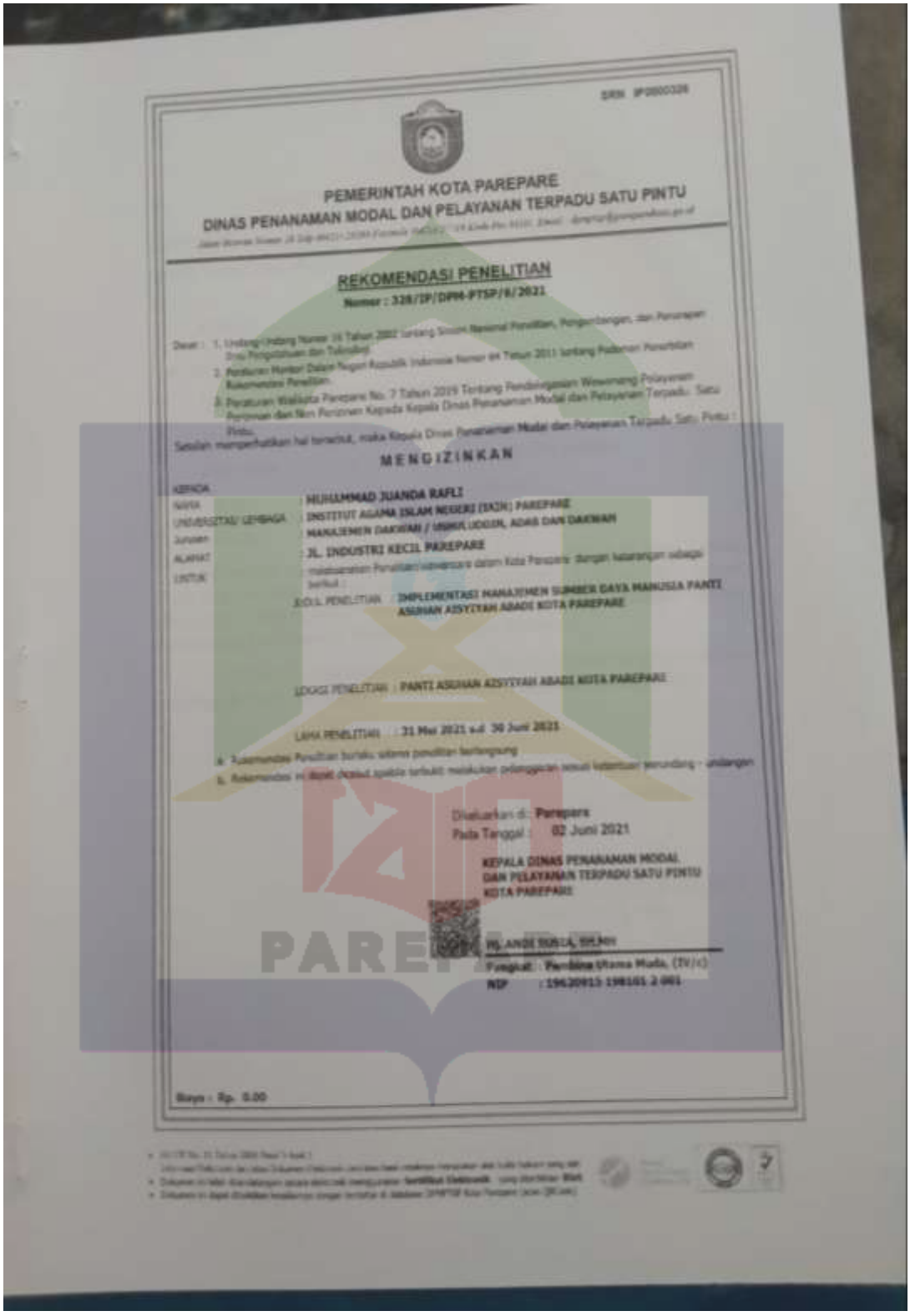
Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah

Dr. H. Abd. Halim K., M.A
NIP. 19590624 199803 1 001

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 328/IP/DPM-PTSP/6/2021

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
3. Peraturan Walikota Parepare No. 7 Tahun 2019 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah mempelajari hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA : MUHAMMAD JUANDA RAFLI
UNIVERSITAS/ LEMBAGA : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
Jurusan : MANAJEMEN DAKWAH / MPI/KPI, LIDKOM, ADAB DAN DAKWAH
ALAMAT : JL. INDUSTRI KECIL PAREPARE
UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan ketentuan sebagai berikut :
JUDUL PENELITIAN : **IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PANTI ASUHAN AZSYIYAH ABADI KOTA PAREPARE**

LOKASI PENELITIAN : **PANTI ASUHAN AZSYIYAH ABADI KOTA PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **31 Mei 2021 s.d 30 Juni 2021**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

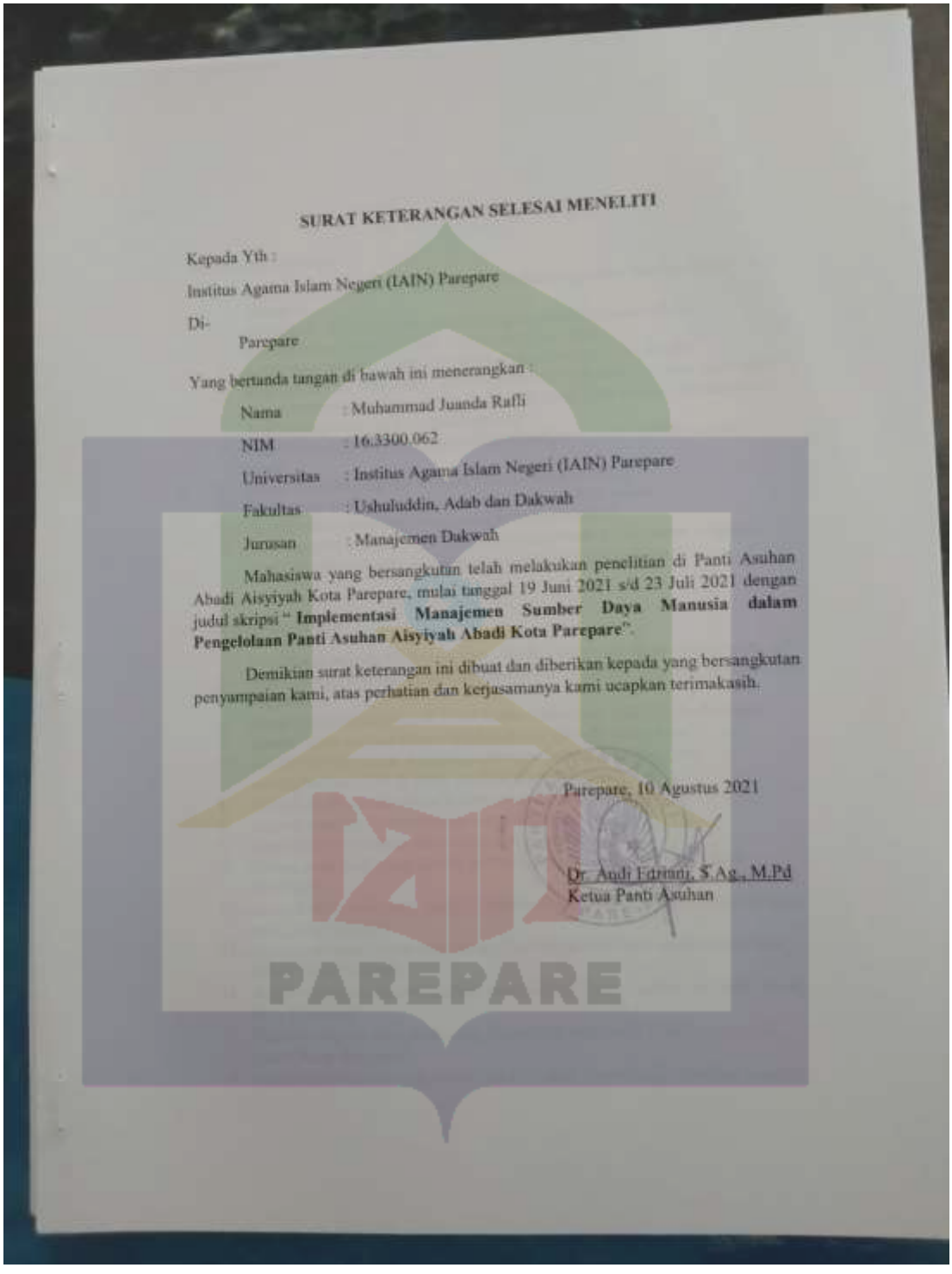
Dikeluarkan di : **Parepare**
Pada Tanggal : **02 Juni 2021**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE

[redacted]
Pangkat : Pembina Utama Muda, (IV/c)
NIP : 19620913 198101 2 001

Biaya : Rp. 0.00

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI

Kepada Yth :

Institus Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

Di-

Parepare

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan :

Nama	: Muhammad Juanda Rafli
NIM	: 16.3300.062
Universitas	: Institus Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare
Fakultas	: Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Jurusan	: Manajemen Dakwah

Mahasiswa yang bersangkutin telah melakukan penelitian di Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare, mulai tanggal 19 Juni 2021 s/d 23 Juli 2021 dengan judul skripsi " **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan penyampaian kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Parepare, 10 Agustus 2021

Dr. Andi Fatmah, S.Ag., M.Pd
Ketua Panti Asuhan

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah:

Responden

Nama : Hj. Djalia.

Umur : 68 tahun.

Alamat : Jl. Jend. Sudirman No. 41 Bacukue.

Pekerjaan : IRT.

Bahwa benar saya telah melakukan wawancara dengan Muhammad Juanda Rafli untuk kepertuan penelitian skripsi dengan judul penelitian **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare.**

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

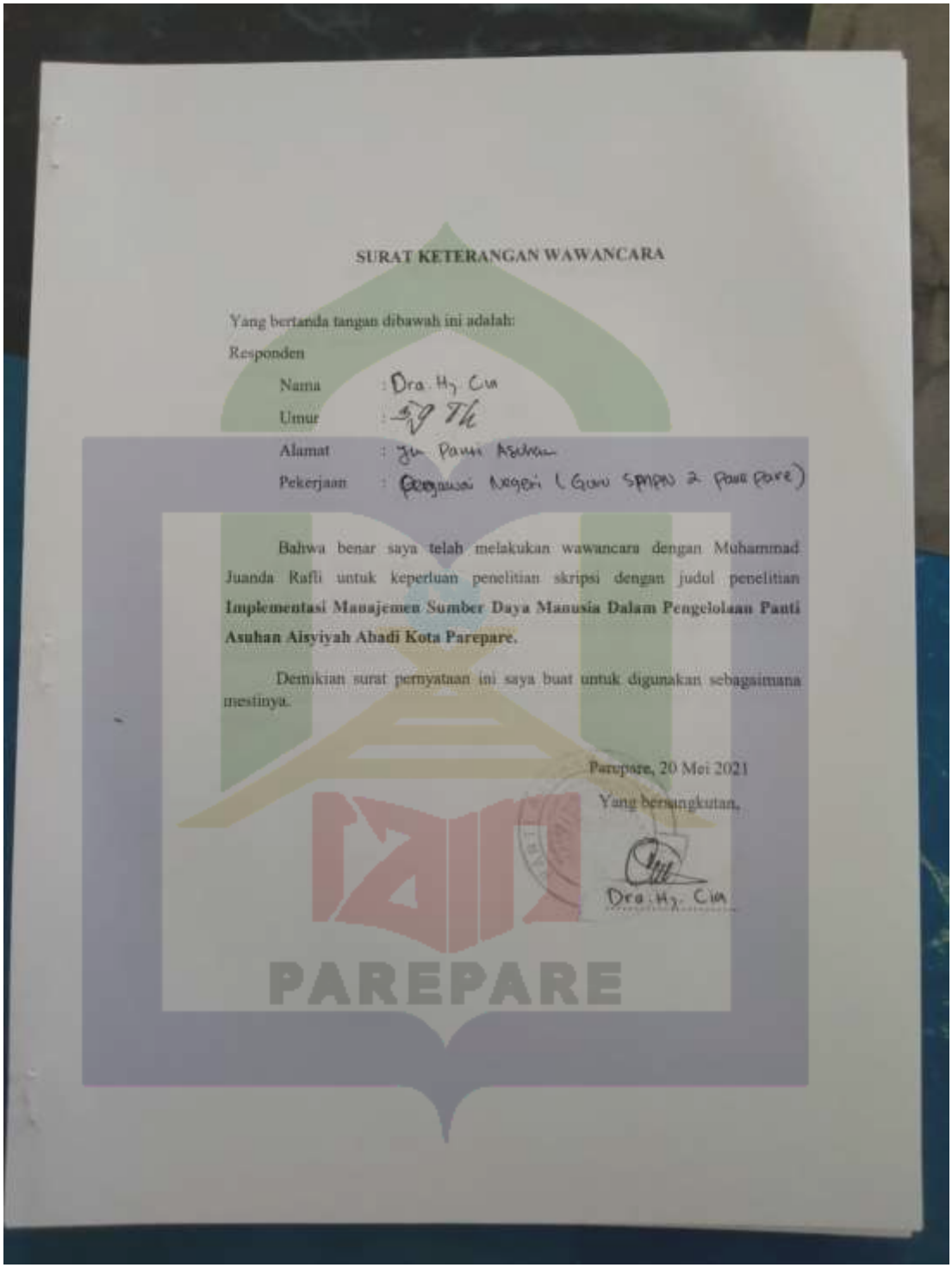
Parepare, 20 Mei 2021

Yang bersangkutan,

Hj. DJALIA.

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah:

Responden

Nama : Dra. Hj. Cia

Umur : 57 Th

Alamat : Jl. Panca Asahan

Pekerjaan : Pegawai Negeri (Guru SMPN 2 Pare Pare)

Bahwa benar saya telah melakukan wawancara dengan Muhammad Juanda Rafli untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare.**

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 20 Mei 2021

Yang bersangkutan,

Dra. Hj. Cia

PAREPARE

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah:

Responden

Nama : Dahang S.Ag

Umur : 52 th

Alamat : Jl. Panti Asuhan

Pekerjaan : URT

Bahwa benar saya telah melakukan wawancara dengan Muhammad Juanda Rafli untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare.**

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 20 Mei 2021

Yang bersangkutan,

Dahang S.Ag

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

Kepala Panti Asuhan

1. Bagaimana langkah-langkah anda dalam hal pengadaan Sumber Daya Manusia?
2. Apakah ada pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan SDM di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi?
3. Bagaimana sistem kompensasi di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi?
4. Bagaimana cara anda dalam memberikan motivasi bagi pengurus panti agar mereka semangat dalam mengurus panti asuhan? Dan apakah mereka puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan?
5. Bagaimana anda berkomunikasi dengan pengurus panti asuhan aisyiyah abadi?
6. Berapa jumlah pengurus di panti asuhan aisyiyah abadi?
7. Bagaimana struktur organisasi panti asuhan aisyiyah abadi?
8. Apakah ada mekanisme atau prosedur dalam bekerja?
9. Dari manakah sumber dana yang digunakan untuk pelaksanaan program kecakapan hidup?serta bagaimana pengelolaan dana tersebut?

Pengurus/Pengelolah

1. Bagaimana sejarah berdirinya Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
2. Apa visi, misi dan tujuan dari berdirinya Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
3. Berapa jumlah pengurus di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
4. Apakah anda melalui proses seleksi masuk di panti asuhan ini?
5. Apakah ada pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan SDM di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi?
6. Apakah anda mendapatkan kompensasi di panti asuhan ini?
7. Apakah pimpinan memberikan motivasi dalam bekerja?
8. Bagaimana pembagian kerja dalam panti asuhan ini?
9. Berapa anak asuh yang berada di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
10. Apakah anak asuh yang tinggal Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare anak yatim semua?
11. Apa syarat-syarat anak asuh yang dapat tinggal di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare
12. Bagaimana pemenuhan hak-hak anak asuh di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
13. Bagaimana pola asuh anak yang diterapkan oleh Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
14. Bagaimana kegiatan sehari-hari anak di sini? Apakah ada schedule kegiatan?
15. Apa saja bentuk peraturan dan tata tertib yang ada di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
16. Apakah ada kendala yang dihadapi oleh pengurus dalam membimbing anak asuh?

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

17. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan pola asuh anak di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi Kota Parepare?
18. Dari manakah sumber dana yang digunakan untuk pelaksanaan program kecakapan hidup?serta bagaimana pengelolaan dana tersebut?

Anak Panti Asuhan

1. Berapa lama anda menjadi anak di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi?
2. Bagaimana awalnya bisa masuk di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi?
3. Apa saja progam kegiatan yang ada di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi?
4. Sampai kapan mau berada di Panti Asuhan Aisyiyah Abadi?
5. Apa saja yang fasilitas yang diberikan kepada anda?
6. Bagaimana pendapat anda tentang Panti Asuhan Aisyiyah Abadi?
7. bagaiman harapan anda untuk Panti Asuhan Aisyiyah Abadi untuk kedepannya?

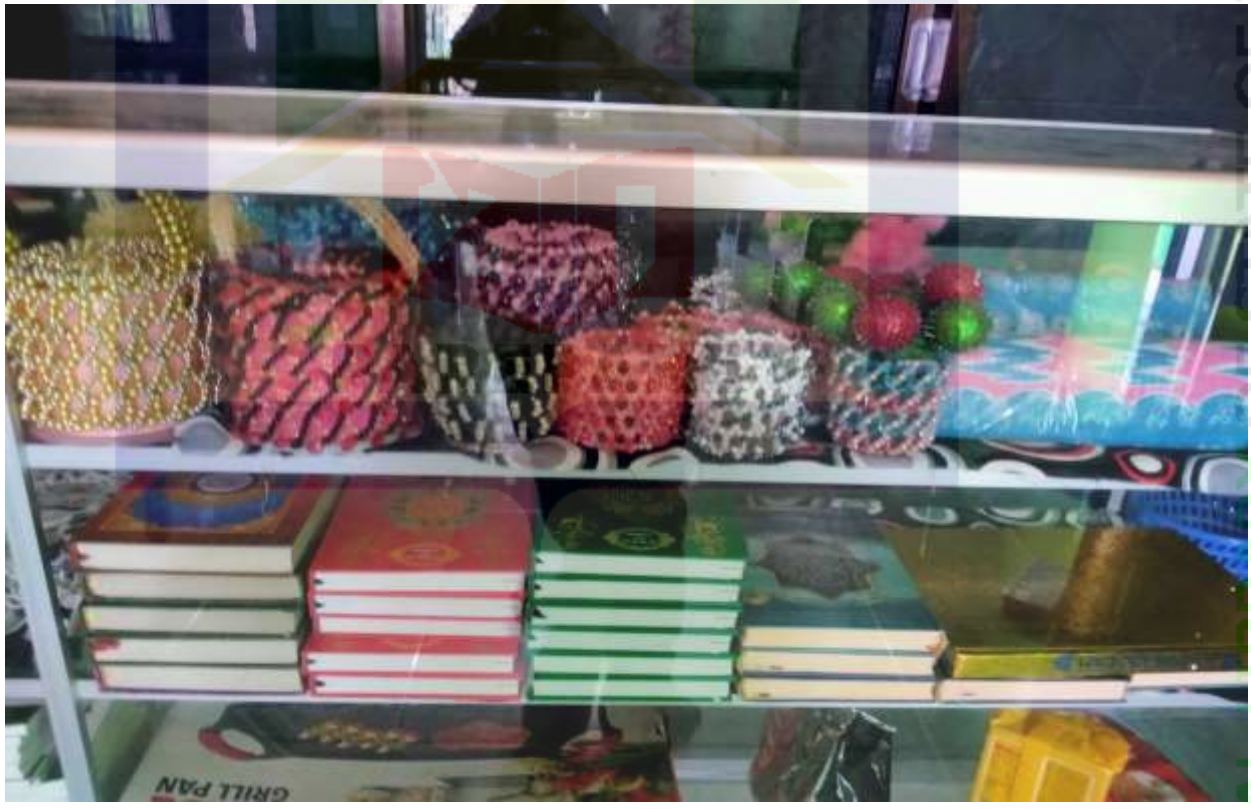
CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Wawancara dengan Ibu Hj Djalia sebagai Bendahara Panti Asuhan Abadi Aisyiyah

Foto bersama Pengurus Panti Asuhan Abadi Aisyiyah

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Pengajian Anak Panti Asuhan Abadi Aisyiyah



Kerajinan Tangan Anak Panti Asuhan Abadi Aisyiyah

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

Foto bersasama setelah Sholat Berjamaah

Foto bersasama setelah Sholat Berjamaah

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

BIOGRAFI PENULIS

Muhammad Juanda Rafli. Lahir di Parepare , pada tanggal 06 Maret 1998. Penulis merupakan anak Tunggal. dari pasangan suami istri Andi Ilyas dan Rayani Natsir. Alamat Jalan Industri Kecil, Kecamatan Soreang, Kota Parepare. Penulis memulai pendidikannya di SDN 2 Parepare, lulus tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Parepare, lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikannya di SMK 4 Makassar, lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Program S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil Program Studi Manajemen Dakwah (MD) pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah. Saat ini, penulis telah menyelesaikan studi Program S1 pada tahun 2021 dengan judul skripsi "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Panti Asuhan Abadi Aisyiyah Kota Parepare.* Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah Swt dan seluruh pihak yang telah membantu atas terselesaikannya skripsi ini dan semoga skripsi ini mampu memberi kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan bermanfaat untuk orang banyak.

CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE