BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, kemajuan organisasi sangatlah bergantung pada sumber daya manusia, dibandingkan dengan faktor lain seperti modal dan teknologi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayangunaan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.[1]Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.[2]

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan

[1]Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV PustakaSetia. 2010). hlm. 22
[2] Michael Armstrong, Seri Pedoman Manjemen, Manajemen Sumber Daya Alam. (Jakarta: Gramedia, 1994),hlm.504.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

datang.[3]Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.[4]

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan,kemampuan, dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan

[3] Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., Human Resource Management. (Fort Worth: Harcourt College Published, 2001), hlm.2.
[4] Mondy dan Noe, Human Resource Management. (Massachusetts : Allyn & Bacon, 1991),hlm,270.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perputaran sumber daya manusia. [5]Pengembangan sumber daya manusia dianggap penting bagi lembaga atau organisasi karena melalui pengembangan pegawai yang ada, hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai dikembangan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para pegawai memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi.[6]

Perkembangan organisasi atau perusahaan sangat terkait dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi.[7] Pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk mendidik karyawan sehingga mereka siap dipromosikan dan mampu memandang peran mereka dalam organisasi secara lebih luas, pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan karena pekerjaan yang selalu berubah.[8]

Organisasi atau perusahaan yang berkualitas, tentu mempunyai strategi dalam mengembangkan sumber daya manusianya, strategi merupakan satu kesatuan rencana yang komprehensip dan terpadu yang

---

[5] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafindo,2013), hlm.6
[6]M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafindo,2013), hlm.12
[7]Meldona.*ManajemenSumberDayaManusia*. (Malang: UIN Malang Press. 2009). hlm. 233
[8]Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV PustakaSetia. 2010). hlm 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghubungkan kekuatan strategi organisasi atau perusahaan dengan lingkungan yang dihadapinya kesemuanya menjamin agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai.[9] Strategi sendiri dapat menjadi kunci yang dibutuhkan dalam membuka peluang sebuah bidang pekerjaan dan kegiatan untuk menghasilkan sesuatu, dan tentunya strategi tersebut harus dilakukan oleh para karyawan agar tujuan sebuah organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya sumber daya manusia yang menjadi penggerak strategi tersebut, pastinya suatu organisasi akan berjalan dengan sesuai dengan kaidah visi misi yang menjadi acuannya.

Yayasan Dana Sosial Mustahiq merupakan salah satu organisasi non profit yang berdiri sejak 11 November 2011. Yayasan Dana Sosial Mustahiq mempunyai berbagai layanan diantaranya KBIH Uswah, Abata, Aqiqah, Jemput ZIS, Konsultasi, ceramah, dan Ruqyah[10]. Yayasan Mustahiq selalu berusaha maksimal untuk memberikan kemudahan kepada donatur yang akan melakukan pendaan sosial dengan menyediakan semua kebutuhan donatur. Yayasan Mustahiq pun mencoba semakin peduli kepada masyarakat *Mustad'afin* (tertindas) melalui program-program pemberdayaanya. Dengan sejumlah program yang unik dan kreatif, Yayasan Mustahiq semakin menunjukkan perannya dalam pemberdayaan masyarakat dengan pelayanan prima dan handal. Demikian juga dengan sisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang terus bertambah dengan memiliki

[9] Ismail Nawawi. *ManajemenStrategikSektorPublik*. (Jakarta: CV. DwiputraPutaka Jaya. 2010). hlm 4

[10] http://mustahiq.or.id/profile/sejarah/. diakses tanggal 18 Juni 2016 Pukul 09.01WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daya saing dalam artian berlomba-lomba dalam kebaikan dengan bekerja secara profesional, komitmen, kreatif dan inovatif dengan harapan kedepannya memberikan dampak yang besar untuk kemaslahatan Ummat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas dan pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam masalah proses strategi pengembangan sumber daya manusia. Dengan judul "**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya**"

B. Rumusan Masalah

Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu pengembangan sumber daya manusia , khususnya bagi pihak Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya dalam memperjelas Strategi pengembangan sumber daya manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya dalam upaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

E. Definisi Konsep

Konsep atau pengertian, merupakan salah satu unsur pokok dari penelitian. Konsep sebenarnya adalah definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala yang menjadi pokok perhatian.[11] Untuk menghindari kemungkinan adanya kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini, dan guna mempermudah memahaminya, akan di jelaskan beberapa istilah yang dijadikan judul dalam penelitian ini.

1. Strategi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa strategi adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu di perang, atau rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.[12]

2. Pengembangan sumber daya manusia

Definisi pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan

[11]Koentjoroningrat. *MetodePenelitianMasyaraka*..(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1994). hal. 21.

[12]Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional RI, *Kamus Besar Bahasa* Indonesia *edisi ke tiga*. (Jakarta: Balai Pustaka. 2005). hal. 1092.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.[13]

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan runtutan dan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi. Agar lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan antara lain :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini disajikan dengan tujuan agar pembaca dapat mengetahui secara jelas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II : Kerangka Teoritik

Pada bab ini berisikan tentang kajian pustaka, yang meliputi: definisi strategi, definisi pengembangan sumber daya manusia,. Kajian teoritik, yang meliputi: tinjauan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Serta berisikan tentang penelitian terdahulu yang relevan.

BAB II: Metodologi Penelitian

Pada bab ini membahas secara detail mengenai metode yang digunakan dalam upaya penelitian ini yang terdiri dari pendekatan

[13]Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV Pustaka Setia. 2010). hlm 22

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan jenis penelitian, tahap-tahap penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta teknik validitas/keabsahan data. Pembahasan ini sengaja disajikan untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirancang atau formulasikan pada sub bab rumusan masalah diatas.

BAB IV: Penyajian dan Analisis Data

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian yaitu Yayasan Dana Sosial Mustahiq. Meliputi sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, serta penyajian data mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta hasil penelitian sesuai dengan yang ada di lapangan.

BAB V: Penutup

Pada bab ini berisi penutup yang menjelaskan tentang kesimpulan serta rekomendasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id