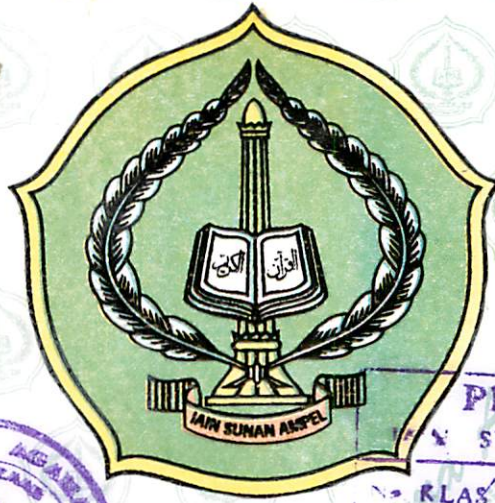


STRATEGI MANAJEMEN PANTI ASUHAN AISYAHTONG MARYAM SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Ilmu Dakwah



Oleh :

NIA SUCIANI
NIM. BO4302032

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
KLAS K D-2006 053 MD	No. REG 10-2006/MD/053 ASAS BUKU: TANGGAL 1

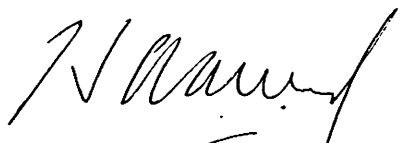
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
2006

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh Nia Suciani ini Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diujikan.

Surabaya, 7 Juli 2006

Pembimbing,



Drs. H. Isa Anshari, M. Si.
NIP. 150187865

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Nia Suciani ini telah dipertahankan didepan tim
Penguji Skripsi

Surabaya, 10 Agustus 2006

Mengesahkan
Fakultas Dakwah

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,



[Signature]
Dr. H. Shohadji Sholeh, Dip. Is.
NIP. 150 197 688

Ketua,

[Signature]
Drs. H. Isa Anshori, M.Si
NIP. 150 187 865

Sekretaris,

[Signature]
A. Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 150 327 211

Penguji I,

[Signature]
Drs. H.M. Sja'roni, M.Ag.
NIP. 150 174 411

Penguji II,

[Signature]
Drs. M. TaqwimSuji
NIP. 150 190 295

ABSTRAKSI

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Nama : Nia Suciani (B04302032)
Judul : Strategi Manajemen Panti Asuhan AisyahTong Maryam Surabaya

Masalah yang diteliti dalam Skripsi ini : 1) Bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia di Panti Asuhan AisyahTong Maryam?, 2) Bagaimana pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia di Panti Asuhan AisyahTong Maryam?

Dalam mengidentifikasi permasalahan diatas, peneliti ini menggunakan analisis deskriptif yang bersifat kualitatif dalam menganalisis strategi manajemen dibidang perencanaan sumber daya manusia di Panti Asuhan AisyahTong Maryam. Metode yang digunakan adalah dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Panti Asuhan AisyahTong Maryam telah menerapkan strategi perencanaan bagi efektifitas organisasi untuk mencapai tujuan, dengan menggunakan sistem strategi manajemen yang mencakup perumusan visi, misi dan tujuan. Mengidentifikasi segala hambatan dan dukungan serta mengembangkan rencana kegiatan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia, Panti Asuhan AisyahTong Maryam mengimplementasikan program kerja sekaligus menerapkan fungsi manajemen.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

KLAS	No. REG	ID-2006/MD/053
ASAL BUKU:		
TANGGAL :		

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Konsep	7
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II : PRESPEKTIF TEORITS	
A. Kajian Kepustakaan Konseptual	11
B. Kajian Kepustakaan Penelitian	27
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	29
B. Wilayah Penelitian	29
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Tahap-Tahap Penelitian	32
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	40
G. Teknik Keabsahan Data	40
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Lokasi Geografis Panti Asuhan AisyahTong Maryam	43
B. Sejarah Berdirinya	44
C. Struktur Organisasi dan Susunan Pengurus Panti Asuhan AisyahTong Maryam	47
D. Program Kerja Panti Asuhan AisyahTong Maryam	49
E. Visi dan Misi Panti Asuhan AisyahTong Maryam	50
F. Tujuan Panti Asuhan AisyahTong Maryam	51

G. Sarana dan Prasarana Panti Asuhan AisyahTong Maryam	52
H. Pengelolaan Dana Panti Asuhan AisyahTong Maryam	54
I. Faktor Pendukung dan Penghambat Tujuan Panti Asuhan AisyahTong Maryam	56
J. Kondisi Panti Asuhan AisyahTong Maryam	58

BAB V : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data	
1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Panti Asuhan AisyahTong Maryam	60
2. Pelaksanaan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Panti Asuhan AisyahTong Maryam	62
B. Analisis Data	63

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Rekomendasi	67

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel	digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id	hal
1.1. Teknik Pengumpulan Data		39
1.2. Sarana dan Prasarana Panti Asuhan Aisyah Tong Mariyam		53
1.3. Laporan Perolehan dan Pemanfaatan Dana		55

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Konteks Penelitian

Negara Indonesia sebagai negara berkembang, sedang melakukan pengembangan disegala bidang. Diantara salah satu bidang tersebut adalah peningkatan sumber daya manusia yang memegang peranan yang sangat penting bagi perkembangan suatu negara. Seiring dengan timbulnya berbagai bentuk organisasi, akan mendorong berbagai pihak untuk dapat dibanggakan dengan baik oleh semua anggota organisasi itu sendiri maupun orang yang ada diluar anggota itu.

Organisasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi manusia dan dapat dirasakan oleh seluruh masyarakat. Kemampuan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam pengelolaan organisasi tersebut baik dari segi human skill, managerial skill dan teknik skill. Kemampuan organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil manakala organisasi menerapkan sumber daya manusia yang tinggi dan sumber – sumber yang ada di organisasi tersebut.

Setiap organisasi apapun bentuknya akan senantiasa berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Untuk tercapainya tujuan organisasi secara maksimal dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut, maka yang harus dilakukan oleh

organisasi adalah membenahan sistem manajemen yang ada didalam suatu organisasi.

Manajemen bisa diartikan sebagai kelompok orang dalam suatu kerjasama awal melalui proses perencanaan. Pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Perencanaan (*planning*) merupakan fungsi yng pertama dalam manajemen, karena merupakan dasar dan titik tolak dari kegiatan-kegiatan selanjutnya. Menurut G.R.Terry, jenis fungsi manajemen ada empat macam yaitu :

1. *Planning* (perencanaan)
2. *Organizing* (pengorganisasian)
3. *Actuating* (pergerakan)
4. *Controlling* (pengawasan)

Dengan adanya sebuah perencanaan sebuah organisasi akan lebih terarah dan teratur. Dengan adanya pemikiran yang matang dalam menentukan hal-hal yang akan dilaksanakan sebuah organisasi dan bagaimana cara melakukan dalam rangka mencari sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan. Maka dapat dipertimbangkan sumber daya manusia yang layak untuk masuk kedalam suatu organisasi. Atas dasar ini perencanaan dapat dilaksanakan dengan sedemikian rupa untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

¹ T. Hani Handoko. *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta : BPFE, 1984), h.10



organisasi atau perusahaan, yaitu pengadaan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat, dalam waktu yang tepat sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap segi dari manajemen, strategi merupakan hal yang penting. Strategi yang dirumuskan dengan baik merupakan langkah pertama kearah pelaksanaan manajemen yang efektif. Strategi manajemen merupakan cara bagaimana manajemen itu bisa berjalan secara efektif dan efisien.

Strategi perencanaan itu sendiri didefinisikan sebagai kumpulan konsep, prosedur, alat dan upaya untuk membuat keputusan serta tindakan penting yang membentuk dan membantu organisasi untuk memecahkan masalah terpenting yang dihadapinya, selain itu, strategi perencanaan juga dapat membantu organisasi lebih efektif dalam menghadapi persaingan.

Banyak organisasi yang mengakui bahwasanya strategi perencanaan sangat penting untuk perkembangan organisasi dan kemantapan jangka panjang organisasi mereka. Apabila dikaji lebih lanjut, strategi perencanaan dapat mendatangkan banyak manfaat, misalnya strategi perencanaan dapat merubah manajemen untuk berfikir secara sistematis, dapat mendorong suatu organisasi untuk mempertajam tujuan dan kebijaksanaannya, mengarahkan usaha-usaha organisasi agar terkoordinasi dengan baik, dan memberikan standar kinerja yang jelas dan lain-lainnya.

² Saydam , Gauzali, *Manajemen SDM*, (Jakarta: Djabatan , 1996), h. 38

organisasi agar terkoordinasi dengan baik, dan memberikan standar kinerja yang jelas dan lain-lainnya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dalam satu contohnya adalah Panti Asuhan AisyahTong Mariyam Surabaya. yang mana Panti Asuhan tersebut bergerak dibidang social, dakwah dan pendidikan, mempunyai tanggung jawab dalam membangun masyarakat dan generasi muda yang akan datang, yang agamis serta meneruskan perjuangan ulama' dan pewaris para Nabi. Panti Asuhan AisyahTong Mariyam peduli untuk meningkatkan anak yatim/ piatu/ yatim piatu sebagai bagian dari anak Indonesia yang menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berkripadian, disiplin, cerdas, dan terampil serta sehat jasmani dan rohani.

Panti Asuhan AisyahTong Maryam ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan sumber daya insani, memberantas kemiskinan, mencukupi kebutuhan anak asuh, memberikan keterampilan, serta mensejahterakan masyarakat.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Untuk meningkatkan dan mengembangkan Panti Asuhan AisyahTong Mariyam dalam pencapaian tujuan itu diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang matang, yaitu bagaimana perencanaan dan pelaksanaan tersebut, karena kalancaran serta keberhasilan suatu proses kegiatan agar dapat dicapai tujuan secara efektif dan efisien ditentukan oleh perencanaan yang matang. Selain perencanaan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat adalah sangat tergantung pada

kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Panti Asuhan Aisyah Tong Mariyam memiliki sumber daya manusia yang sedikit dan dana yang terbatas. Untuk mengembangkan Panti Asuhan ini pengurus telah menyusun strategi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi tujuan organisasi. Melihat peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi peneliti mencoba meneliti bagaimana strategi manajemen Panti Asuhan dibidang perencanaan sumber daya manusia.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia di Panti Asuhan Ausyah Tong Marivam Surabaya ?
2. Bagaimana pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia di Panti Asuhan Aisyah Tong Mariyam Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini lebih terarah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia di Panti Asuhan Aisyah Tong Mariyam Surabaya.

2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia di Panti Asuhan Aisyah Tong Mariyam Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harap bisa diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir penulis terhadap bidang ilmu pengetahuan yang diteliti.

Dengan adanya penelitian ini, membuka kesempatan bagi penulis untuk dapat menerapkan dan mengembangkan teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan pada dunia nyata.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan pertimbangan pada generasi berikutnya, terutama pemuda-pemuda Panti Auhan Aisyah Tong Maryam dalam melakukan dakwahnya yang dilakukan dilingkungan.

E. Definisi Konsep

Pada dasarnya konsep merupakan unsur pokok dari penelitian dan suatu konsep atau pengertian. Sebenarnya adalah definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala-gejala yang ada.

Penelitian yang tepat memang mempunyai prespektif yang relatif baik bagi kesuksesan penelitian. Namun untuk mencapai kearah itu, penulis harus bisa menentukan batasan ruang lingkup permasalahan yang konseptualisasinya hendak diajukan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan judul yang penulis angkat, maka penulis akan sedikit menjelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian.

Adapun beberapa konsep yang perlu penulis jelaskan adalah sebagai berikut :

1. Strategi

Strategi adalah visi yang diarahkan pada "apa" yang harus dicapai oleh organisasi dan bagaimana cara mencapainya. Strategi dapat didefinisikan sebagai cara yang membimbing serta mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat kearah tujuan dalam waktu yang relatif panjang.³

2. Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan).⁴

³ Benjamim B . Tregoe, John W, Zimmerman, *Strategi Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 1980), h.15

⁴ T. Hani, Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta : BPFE, 1984).h.10

Perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa.⁵

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama dengan unsur lainnya seperti : bahan, modal dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.⁶

Strategi manajemen dibidang perencanaan sumber daya manusia adalah cara bagaimana langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat, pada waktu yang tepat. Kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

3. Panti Asuhan Aisyah Tong Mariyam Surabaya

Pengertian Panti Asuhan adalah suatu lembaga sosial yang menjaga dan merawat anak-anak yang sudah tidak berayah dan beribu, karena orang tua mereka sudah meninggal.

Sedangkan Aisyah Tong Mariyam adalah nama sebuah Panti Asuhan yang menampung anak yatim/ piatu/ yatim piatu dengan menanggung segala kebutuhan mereka secara keseluruhan.

⁵ T. Hani, Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta : BPFE, 1984), h. 77-78

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen SDM*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), h. 41

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam penulisan penelitian ini, maka memerlukan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini dijelaskan mengenai : konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

BAB II : Prespektif Teoritis, berisi tentang pengertian strategi, formulasi strategi, pengertian manajemen, unsur-unsur manajemen, fungsi-fungsi manajemen, pengertian perencanaan sumber daya manusia, sistem perencanaan sumber daya manusia, fungsi perencanaan sumber daya manusia, tujuan perencanaan sumber daya manusia, manfaat perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan perencanaan.

BAB III : Metode Penelitian. Dalam hal ini dijelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, wilayah penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan teknik keabsahan data.

BAB IV : Deskripsi Lokasi Penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai letak geografis, sejarah berdirinya dan perkembangan Panti Asuhan, struktur organisasi, program kerja, visi, misi, tujuan, sarana dan prasarana, faktor pendukung dan penghambat.

BAB V : Penyajian Data dan Analisa Data. Pada bab ini menjelaskan mengenai strategi manajemen dibidang perencanaan sumber daya manusia dan

pelaksanaan strategi manajemen dibidang perencanaan sumber daya manusia di

Panti Asuhan AisyahTong Maryam.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB VI : Bab ini merupakan penutup yang menjelaskan mengenai kesimpulan dan rekomendasi.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB II

PERSPEKTIF TEORITIS

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Kajian Kepustakaan Konseptual

1. Strategi

Pengertian Strategi

Banyak ahli telah mengemukakan definisi strategi dengan sudut pandang yang berbeda-beda, namun pada dasarnya kesemuanya mempunyai makna yang sama, yakni pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Diantara para ahli yang merumuskan tentang definisi strategi tersebut ialah :

1) Karl – Enling Trogen

Strategi ialah suatu rencana yang berskala besar dan berorientasi kepada masa depan untuk berinteraksi dengan lingkungan, persaingan guna mencapai sasaran-sasaran perusahaan.⁷

2) Drucker

Strategi ialah mengerjakan sesuatu yang benar (doing the right things).⁸

3) Karl Von Clausewita

Strategi ialah suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang.⁹

⁷ Pearce dan Robinson, *Manajemen Strategik, Cetakan II* (Jakarta : Binarupa Aksara, 1997) h.20

⁸ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik, Cetakan I* (Jakarta : Binarupa Aksara, 1996),

4) Sun Tzu

Strategi ialah suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yaitu memenangkan suatu perang.¹⁰

Dari definisi strategi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa strategi adalah proses di mana untuk mencapai suatu tujuan dan beorientasi pada masa depan untuk berinteraksi pada suatu persai ngan guna mencapai sasaran.

Strategi dibutuhkan oleh semua perusahaan atau organanisasi termasuk lembaga Panti Asuhan AisyahTong Maryam dan bahkan diperlukan oleh individu dalam upaya pencapaian tujuan. Karena dengan adanya strategi yang dibuat atau direncanakan akan mudah untuk mencapai suatu sasaran yang diperlukan. Ada beberapa alasan utama tentang pentingnya peranan strategi bagi perusahaan atau organisasi yaitu :

1. Memberikan arah jangka panjang yang akan dituju
2. Membantu perusahaan atau organisasi beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi.
3. Membuat suatu perusahaan atau organisasi menjadi lebih efektif
4. Mengidentifikasi keunggulan komparatif suatu perusahaan atau organisasi dalam lingkungan yang beresiko.
5. Aktivitas yang tumpang tindih akan dikurangi

⁹ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik*, h. 16

¹⁰ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik*, h. 18

6. Keengganan untuk berubah dari karyawan lama dapat dikurangi
7. Keterlibatan karyawan dalam pembuatan strategi akan lebih memotivasi mereka pada tahap pelaksanaannya.
8. Kegiatan pembuatan strategi akan mempertinggi kemampuan perusahaan atau organisasi tersebut untuk mencegah munculnya masalah dimasa datang.

2. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen terutama terjemahannya dalam bahasa Indonesia saat ini belum keseragaman. Berbagai istilah yang dipergunakan seperti: ketatalaksanaan manajemen, manajemen kepengurusan dan lain sebagainya. Untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda dalam tulisan ini kita pakai istilah aslinya yaitu “manajemen”¹¹

Ditinjau dari segi epesmologi, manajemen (bahasa Inggris) berasal dari kata tomanage, kata tomanage berasal dari Italia “Managgio” dari kata “managgire” dan kata ini bersumber dari bahasa latin “manus” yang berarti tangan (hand) atau bisa juga diartikan dengan membimbing dan mengawasi.¹²

¹¹ M. Manullang, *Dasar Manajemen*, (Jakarta : Ghalia Indo, 1982). h. 15

¹² Suharna, *Dasar Manajemen*, (Bandung : Mandar Matu, 1992) h. 1

Sedangkan bila ditinjau dari segi terminologis, manajemen dapat

diartikan sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

“Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang memerlukan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata”.¹³

Ada yang berpendapat bahwa manajemen mengandung tiga pengertian, antara lain :

1. Manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain. Dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.
2. Manajemen sebagai suatu aktivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Jadi dengan kata lain segenap orang yang melakukan aktivitas manajemen dalam suatu badan tertentu disebut manajemen.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Manajemen sebagai seni atau suatu ilmu, manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat, sedangkan manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian-kejadian, keadaan-keadaan, yang memberikan penjelasan-penjelasan.¹⁴

¹³ G.R. Teery & L.W.Rev, *Dasar Manajemen, Terjemahan G.A. Ticoak, kt ke-5* (Jakarta : Bumi Aksara, 1992) h. 1

¹⁴ M. H. Sarabih. *Dasar Manajemen*, h. 15 - 17

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kerja atau tindakan dengan pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan.

b. Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai suatu tujuan sarana, alat atau unsur-unsur manajemen adalah : man, money, material, machine, methode, market (manusia, uang,. Barang, mesin, metode, pasar) yang kesemuanya itu disebut sumber daya.¹⁵

Faktor manusia dalam manajemen merupakan unsur terpenting sehingga berhasil atau gagalnya suatu manajemen tergantung pada kemampuan manajer untuk mendorong dan menggerakkan orang-orang ke arah tujuan yang akan dicapai. Karena begitu pentingnya unsur manusia dalam manajemen, begitu unsur-unsur lainnya, maka boleh dikatakan bahwa manajemen itu merupakan proses sosial yang mengatasi segalanya

Selain unsur manusia masih ada unsur-unsur lain dalam manajemen money, material, machine, methode, market (uang, barang, mesin, metode, pasar). Dalam hal unsur manajemen berupa dana dan

¹⁵ M. Manullang, *Dasar Manajemen*, h. 17



sumber daya alam betapun jumlahnya akan selalu terbatas. Oleh karena itu seorang manajer harus menggunakan secara efisien.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dengan demikian dapat dikatakan untuk mencapai tujuan yang sebaik-baiknya sangatlah diperlukan adanya *tools* (sarana-sarana atau alat-alat atau unsur-unsur manajemen), tanpa adanya sarana yang menjadi unsur manajemen, jangan mengharapkan tujuan akan tercapai.

c. Fungsi-fungsi Manajemen

Sampai saat ini belum ada kesepakatan diantara para ahli mengenai fungsi manajemen. Disini penulis akan mengemukakan fungsi manajemen menurut Goerge R. Rerry, antara lain :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama ajngka waktu yang akan datang dan apa yang akan dilakukan agar tujuan-tujuan itu dapat tercapai.¹⁶

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sedangkan menurut R. Kreiner definidi perencanaan adalah :

“Perencanaan (*Planning*) dapat didefinisikan sebagai proses mempersiapkan perubahan dan mengatasi ketidakpastian dengan cara memformulasikan tindakan yang akan datang (*Planning is the process of preparing for change coping with uncertainty by formulating future cuvees of action*).¹⁷

¹⁶ G.R. Terry & L.W.Rev, *Dasar Manajemen*, hh. 43 - 44

¹⁷ Zaini Mucktarom, *Dasar Manajemen Dakwah*, (Yogyakarta : Al-Amin Presi, 1996) h. 63

Dari uraian diatas dapat dimengerti bahwa perencanaan adalah suatu proses pemikiran dalam menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang baik jangka panjang maupun jangka pendek untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat diartikan keseluruhan proses pengelompokan orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.¹⁸

Pengorganisasi (*organizing*) adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokan-pengelompokan, aktivitas-aktivitas, penugasan kelompok-kelompok aktivitas kepada manajer. Pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya, pengkoordinasian hubungan-hubungan dan informasi baik horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.¹⁹

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa pengorganisasian atau organizing merupakan fungsi manajemen yang individu untuk memungkinkan tercapainya tujuan yang direncanakan

¹⁸ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta : PT. Toko Gunung Agung, 1997). h. 116

¹⁹ AM. Kadarman, et, al, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka, 1994)

pengorganisasian merupakan langkah pertama kearah pelaksanaan rencana yang telah tersusun sebelumnya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Penggerakan (*Actuating*)

Actuating dapat didefinisikan sebagai segala tindakan untukan untuk menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi agar dengan kemauan penuh berusaha mencapai tujuan organisasi dengan berlandaskan pada perencanaan dan pengorganisasian yang telah ada.²⁰

Hadari Nawawi dan Martiwi Hadiri menyebutkan bahwa actualing atau juga bisa disebut dengan pengarahan meliputi juga kegiatan pemberian bimbingan dalam melaksanakan pekerjaan, merupakan unsur yang tidak boleh diabaikan dalam mewujudkan administrasi sebagai proses pengendalian kerjasama sejumlah manusia, untuk mencapai tujuan tertentu yang telah diterima sebagai tujuan bersama.²¹

Dari Uraian diatas dapat dimengerti bahwa penggerakan (*Actualing*) merupakan pengarahan dalam suatu organisasi supaya dalam melaksanakan suatu pekerjaan ada kemauan penuh dan berusahan mencapai tujuan tertentu.

²⁰ Susilo Martoyo, *Pengetahuan Dasar Manajemen & Kepemimpinan* (Yogyakarta : BPFE UGM, 1998) h. 116

²¹ Hadari Nawawi & Martiwi Hadari, *Ilmu Administrasi* (Jakarta : Ghalia Indo, 1994) h. 83

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan atau control dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi kerja personal dengan atau tanpa menggunakan metode atau alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan bersama.²²

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penelian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan kejalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.

Pengawasan ialah proses pengawasan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

²² Hadari Nawawi & Martiwi Hadari, *Ilmu Administrasi* (Jakarta : Ghalia Indo, 1994) h. 101

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya perlu menyusun

perencanaan karena suatu organisasi tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan kemampuan (dana, waktu, tenaga da sebagainya) untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak terbatas. Untuk itu perlu ada pengaturan berupa prioritas kegiatan yang akan dilaksanakan. Prioritas-prioritas ini disusun dalam bentuk perencanaan.

Sebagaimana yang telah kita ketuahi ini dari perencanaan adalah membuat perkiraan / rancangan terhadap sesuatu yang akan dikerjakan pada masa yang akan datang. Sedangkan sumber daya manusia dalam organisasi adalah orang-orang yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi baik masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Dari pengertian inti kedua diatas maka diperoleh beberapa definisi digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
tentang perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan

beberapa ahli dibawah ini : perencanaan sumber daya manusia atau “human resources planning” disingkat PSDM, merupakan fungsi pertama dari manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia diproses oleh perencana (planner) dan hasilnya menjadi rencana (plan). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan rencana serta menjadi kontrol. Tanpa rencana kontrol tak

dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui.

Menurut Hani Handoko, perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang.²³

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian mengartikan perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan. Jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.²⁴

Adapun menurut Saydam, perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang akan dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, yaitu berupa pengadaan sumber daya manusia yang tepat, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁵

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personali dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 1996) h. 53

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 1996) h. 41

²⁵ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Djambatan, 1996) h. 38

Dari beberapa definisi diatas, menurut penulis bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk masa yang akan datang guna mencapai tujuan.

b. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sistem ini terdiri dari empat kegiatan yang saling berhubungan dan terpadu :

1. Inventaris persediaan sumber daya manusia

Untuk menilai sumber daya manusia yang ada sekarang (keterampilan, kemampuan/kecakapan, dan potensi pengembangannya) dan menganalisa penggunaan personalia sekarang.

2. Forecast sumber

Untuk memproduksi permintaan dan penawaran karyawan di waktu yang akan datang.

3. Penyusunan rencana-rencana sumber daya manusia

Untuk memadukan permintaan dan penawaran personalia dalam memperoleh tenaga yang “*qualified*” melalui penarikan, seleksi, latihan penempatan, transfer, promosi dan pengembangan.

4. Pengawasan dan evaluasi

Untuk memberikan umpan balik kepada sistem dan memonitor derajat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran pelaksanaan sumber daya manusia.²⁶

c. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adapaun fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah :

1. Mengurangi atau mengimbangi ketidakpastian dan perubahan-perubahan diwaktu yang akan datang.
2. Memusatkan perhatian kepada sasaran
3. Mendapatkan atau menjamin proses pencapaian tujuan terlaksana secara ekonomis.
4. Memudahkan pengawasan.²⁷

d. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sedangkan tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas "karyawan" yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersediannya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

²⁶ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 1996) h. 64

²⁷ A.M. Kadarusman, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1996) h.

3. Untuk menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam melaksanakan tugas.

4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga produktifitas kerja meningkat.

5. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

6. Untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertical atau horizontal) dan pensiunan karyawan.

7. Menjadi dasar dalam melaksanakan penelitian karyawan.²⁸

e. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan pada umumnya dianggap paling penting bagi efektifitas manajemen pada hampir semua lembaga. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangat tergantung pada kualitas dan jumlah informasi yang relevan yang tersedia bagi pengambilan keputusan. Melalui perencanaan sumber daya manusia ditentukan informasi mana yang dibutuhkan untuk memperkirakan kebutuhan dimasa depan.

Setiap organisasi pasti menghadapi masa depan yang selalu “diselimuti” dengan ketidakpastian, akan tetapi juga karena sumber daya

²⁸ Melayu Hasibuan, S.P., H, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2000) h. 247

yang dimiliki selalu terbatas, padahal tujuan yang ingin dicapai perdefinisi selalu tidak terbatas.²⁹

Situasi keterbatasan itu memberikan petunjuk bahwa sumber dana, sumber daya, dan sumber daya manusia harus direncanakan dan digunakan sedemikian rupa, sehingga diperoleh manfaat yang semaksimal mungkin. Perencanaan yang matang memungkinkan hal itu terjadi.

Terdapat enam manfaat perencanaan sumber daya manusia yaitu :

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi yang sudah terdapat dalam organisasi.

Inventarisasi tersebut antara lain :

- a. Jumlah tenaga kerja yang ada
- b. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik karena pendidikan formal maupun non formal.
- c. Bakat yang masih perlu dikembangkan
- d. Minat pekerja yang bersangkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaannya sekarang.

2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktifitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti : peningkatan disiplin kerja dan peningkatan

²⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 1996) hh. 44

keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

3. Perencanaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktifitas baru kelak.

Berarti benar bahwa agar organisasi memperoleh tenaga-tenaga yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak yang tidak boleh dilupakan, yaitu tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai dalam satu kurun waktu (pengurus) yang dimiliki harus dikembangkan.

4. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan informasi ini mencakup diantaranya, yaitu :

a. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki

b. Masa kerja setiap pekerja

c. Jabatan yang pernah dipangku

d. Jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah di tempuh.

e. Keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh para pegawai.

5. Akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti permintaan pemakai tenaga kerja dan jumlah pencari pekerjaan serta keahliannya.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi situasi kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.³⁰

Demikian pembahasan prespektif teoritis yang bisa penulis paparkan pada penelitian ini dan selanjutnya teori-teori diatas akan dijadikan pembahasan secara mendalam pada bab selanjutnya.

4. Pelaksanaan Perencanaan

Pelaksanaan perencanaan mempunyai ciri-ciri khas tertentu, melipti:

1. Tempat untuk memulai perencanaan
2. Pengaruh unsur manusia
3. Susunan komponen-komponen
4. Proses perencanaan percobaan

Suatu rencana yang telah disusun, tentu diharapkan akan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan organisasi. Pada dasarnya perencanaan itu lebih mudah dipahami daripada digunakan dan dilaksanakan. Beberapa hambatan penggunaan dan pelaksanaan



³⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 1996) hh. 44

perencanaan mengalami kesukaran datangnya baik dari dalam maupun dari organisasi itu sendiri. Hambatan dari dalam misalnya belum tersedia ahli perencanaan yang professional, belum tersusunnya data-data yang variabel dan akurat, belum jelas tujuan dan cara-cara pencapaian tujuan. Hambatan dari luar misalnya disebabkan terbatasnya dana yang diperlukan, adanya ketentuan-ketentuan yang harus dikaitkan dan memerlukan pemikiran, dan pengarah waktu, situasi, kondisi lingkungan (ketupat).³¹

B. Kajian Kepustakaan Penelitian

Kajian kepustakaan penelitian adalah kajian yang diperoleh dari beberapa peneliti atau mahasiswa sebelumnya yang juga membicarakan tentang perencanaan sumber daya manusia. Disini penulis mengambil dari skripsi mahasiswa yang bernama Nurul Indayani, mahasiswa angkatan 2004 dengan judul penelitian yaitu “Perencanaan sumber daya manusia dalam pengembangan organisasi Panti Asuhan Yatim Piatu Rodhiyatul Banat di Desa Wonocolo Kelurahan Jemur Wonosari Kecamatan Wonocolo Surabaya”.

Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi berupaya keras meningkatkan dan mengembangkan organisasi.

Sedangkan skripsi mahasiswa yang bernama Imam Rofiul Asnawi dengan judul “Strategi Perencanaan Dakwah pada Panti Asuhan (Studi Analisis di

³¹ G.R.Terry & L.W.Rev. *Dasar Manajemen*, hh, 35 - 39

Yayasan Panti Asuhan Roidhotul Janah Mulyosari Surabaya). Skripsi ini membahas tentang strategi perencanaan dengan aplikasi dari strategis perencanaan tersebut.

Adapun persamaan kedua skripsi diatas dengan peneliti adalah sama-sama tentang strategi manajemen dibidang perencanaan, tetapi obyek penelitiannya berbeda.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian, kita mengenai adanya berbagai pendekatan dengan jenis penelitian antara lain : penelitian kuantitatif, kualitatif, deskriptif dan eksploratif.

Sehubungan dengan ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif eksploratif, hanya mendeskripsikan serta yang mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu:

“Strategi Manajemen Panti Asuhan AisyahTong Maryam Surabaya”.

Sedangkan jenis penelitian adalah studi kasus penelitian. Studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.³¹

B. Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian penulis adalah Panti Asuhan AisyahTong Maryam, yang terletak di Jl. Perlis Selatan No. 21 dan 29 Surabaya.

³¹ Suharsini Arikunto. *Prosedur Penelitian* (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), h. 131

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
 Berdasarkan sumbernya, jenis data dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati atau dicatat untuk pertama kali. Dan pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya, yaitu metode observasi
- b. Data sekunder adalah catatan tentang adanya suatu peristiwa ataupun catatan-catatan yang “jaraknya” telah jauh dari sumber original.³²

Dalam hal ini yang akan digunakan oleh penelitian adalah kedua jenis tersebut. Adapun jenis data primer yang akan dihimpun adalah sebagai berikut :

- a. Sejarah berdirinya Panti Asuhan AisyahTong Maryam.
- b. Program kerja
 digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
- c. Pelaksanaan program kerja
- d. Strategi perencanaan sumber daya manusia
- e. Kondisi organisasi panti asuhan
- f. Letak geografi

³² Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1998) h. 59

Adapun jenis data sekunder yang akan dihimpun adalah sebagai berikut :

a. Sejarah dan perkembangan organisasi

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

b. Struktur kepengurusan organisasi

c. Pelaksanaan program kerja

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dimana data dapat diperoleh.

Data adalah segala fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informan.

Merujuk dari jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka sumber data yang dipakai oleh peneliti untuk melengkapi jenis data diatas adalah :

a. Informan : orang-orang yang memberikan informasi tentang segala hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Adapun sumber data yang dipakai oleh peneliti dalam pengambilan data adalah :

5. Ketua Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

6. Pengurus Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

b. Dokumen : berupa tulisan atau catatan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam penelitian, yang dimaksud untuk mengetahui data tentang :

1. Sejarah berdirinya Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

2. Struktur organisasi Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Program kerja organisasi

Dalam hal ini dokumen yang diterbitkan oleh Panti Asuhan Aisyah

Tong Maryam yang terletak di Jl. Perlis Selatan No. 21 & 29 Surabaya.

D. Tahap-tahap Penelitian

Penelitian kualitatif dapat dibagi kedalam empat tahap, yaitu tahap sebelum lapangan, pekerjaan lapangan, analisis data, dan penulisan laporan.³³

Peneliti sengaja memilih tahap-tahap penelitian tersebut karena menurut peneliti praktis dan mudah dipahami. Lebih lanjut akan dijelaskan secara singkat mengenai tahap-tahap tersebut.

1. Tahap sebelumnya kelapangan (pra lapangan)

Tahap ini merupakan tahap penelitian pekerjaan yang dilaksanakan digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id dalam tahap pra lapangan.

a. Menyusun rencana penelitian

Adapun rancangan dalam penelitian kualitatif ini berisi antara lain :

1. Konteks penelitian dan alasan pelaksanaan penelitian

2. Kajian pustaka yang terdiri dari :

a) Penelitian lapangan

³³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Penerbit, PT. Remaja Rosdakarya, 2002) h. 109

b) Penentuan judul penelitian

c) Pemilihan judul penelitian

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

d) Rancangan pengumpulan data

e) Rancangan prosedur analisis lapangan

b. Memilih lapangan penelitian

Dalam hal ini penelitian memilih lapangan penelitian pada strategi perencanaan sumber daya manusia dalam pengembangan organisasi yayasan Panti Asuhan AisyahTong Maryam.

1. Mengurus perizinan

Dalam penelitian ini peneliti mengurus perizinan pada Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya dan kemudai ditembuskan kepada Panti Asuhan AisyahTong Maryam.

2. Manjajahi atau menilai keadaan lapangan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Pada tahap ini peneliti langsung meninjau keadaan lapangan dengan datang langsung kepengurus Panti Asuhan AisyahTong Maryam atau berbincang-bincang dengan pengurus serta anak-anak didik Panti Asuhan AisyahTong Maryam dan juga mempelajari kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dilapangan informan.

3. Memilih dan memanfaatkan informasi

Untuk mengetahui informasi tentang Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam tersebut maka dibutuhkan beberapa informasi yang mengerti dan paham tentang keadaan di yayasan Panti Asuhan

AisyahTong Maryam. Dalam hal ini yang menjadi informan adalah ketua, sekretaris dan bendahara Panti Asuhan AisyahTong Maryam.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

4. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Dalam hal ini peneliti menyiapkan peralatan penelitian antara lain yang berupa :

Bolpoint, pensil, buku, catatan, kertas kwarto 80 gram 1 rim, map plastik dan tipex.

Jelasnya pada tahapan ini yang diutamakan kelancaran pada tahap berikutnya, yakni tahap pra lapangan ini, maka kemungkinan besar saat peneliti terjun ke lapangan penelitian sudah benar-benar melaksanakan penelitian.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Dalam tahap ini peneliti dituntut dengan segala kemampuan usaha dan tenaganya untuk melaksanakan penelitian. Mulai menggali data. Bagaimana digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id mengingat data hasil temuannya, jadi tidak lain tahap ini adalah tahap pelaksanaan pengumpulan data. Keberhasilan tahap ini sangatlah ditentukan skill dan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. Disamping itu juga kesiapan peneliti (terlaksananya tahap pra lapangan).

3. Tahap analisis data

Pekerjaan analisis data dalam hal ini mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode dan mengkategorikan.³⁴

Data yang diperoleh (di kumpulkan) selama masa penelitian masih anak yang bersalah dari hasil observasi, wawancara, dokumen dan sebagainya. Maka disinilah diperlukan adanya analisa sehingga data dapat ditafsiri. Dari sini bisa diketahui betapa pentingnya analisa data, walaupun kedudukannya tidak bisa dipisahkan dari tahap-tahap lainnya.

Dalam analisa data ini, maka yang perlu diperhatikan oleh setiap peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Merinci fokus masalah yang benar-benar menjadi pusat perhatian untuk ditelaah secara lebih mendalam.
- b. Melacak, mencatat mengorganisasikan setiap data yang relevan untuk masing-masing focus masalah yang ditelaah.

4. Tahap penulisan laporan

Fungsi laporan bermacam-macam sesuai dengan keperluan penggunaan laporan ini sendiri.³⁵

Tahap penulisan laporan ini bagi peneliti dimanfaatkan untuk studi akademis, karena sudah menjadi salah satu syarat untuk mengadakan

³⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi, penelitian kualitatif*, (Bandung: penerbit, PT. Remaja Rosda karya, 20020, H. 103

³⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi, penelitian kualitatif*, (Bandung: penerbit, PT. Remaja Rosda karya, 20020, H. 233

penelitian dan penulisan laporannya setiap kali mahasiswa akan mengakhiri studinya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Penulisan laporan adalah tahapan terakhir, jadi merupakan wadah penyajian data secara analisis dan deskriptif yang telah dikumpulkan dan di tafsirkan. Diharapkan dari penulisan laporan ini orang lain memiliki pengertian tentang apa yang kita teliti, bukan masalah membingungkan.

E. Teknik pengumpulan data

Guna memperoleh dan mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi, interview atau wawancara dan dokumentasi yang dari kesemuanya itu saling berkaitan.

Uraian dari metode tersebut adalah sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan langsung.

Observasi atau pengamatan langsung adalah cara pengambilan data

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dengan mengumpulkan data tanpa ada pertolongan alat standart lain untuk

keperluan tersebut.³⁶ Jadi dalam masalah ini peneliti mengamati langsung

tentang segala sesuatu yang bisa mendukung keberhasilan. Penelitian ini,

termasuk juga mengamati tentang:

- a. Letak geografis
- b. Sarana dan prasarana yang dimiliki Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam.
- c. Kondisi Organisasi

³⁶ M.Nasir, *Metode penelitian*,(Jakarta:Ghalia Indonesia, 1998),h.212

2. Interview atau wawancara

Teknik Interview atau wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada peneliti.³⁷

Teknik interview atau wawancara yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data dimaksudkan untuk memperjelas hasil dari pengamatan yang telah di lakukan sebelumnya. Dalam penelitian ini yang akan di wawancarai adalah beberapa pengurus Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam yang telah ditentukan.

Teknik ini digunakan untuk mencari data tentang :

- a. Strategi perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh panti asuhan Aisyah Tong Maryam.
- b. Sejarah berdirinya panti asuhan Aisyah Tong Maryam.
- c. Perkembangan panti asuhan Aisyah Tong Maryam.
- d. Sarana dan prasarana yang dimiliki panti asuhan Aisyah Tong Maryam.
- e. Faktor pendukung dan penghambat panti asuhan Aisyah Tong Maryam.

³⁷ Mardalis. *Metode Penelitian*,(Jakarta:Bumi Aksara,1995),h. 64

Dokumentasi adalah suatu metode untuk mencari data mengenai hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.³⁸

Data yang diperoleh dari hasil dokumentasi adalah:

- f. Sejarah berdirinya panti asuhan Aisyah Tong Maryam.
- g. Program kerja organisasi.
- h. Struktur organisasi.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,(Jakarta : Rineka Cipta,1998),h. 236

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Untuk lebih jelasnya, dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

TABEL I

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

JENIS DATA, SUMBER DATA, TPD

No	Jenis Data	Sumber Data	TPD
1	Sejarah dan perkembangan panti asuhan Aisyah Tong Maryam	D + I	W + D
2	Letak geografis	D	O
3	Struktur organisasi	D	D
4	Program kerja organisasi	D	W + D
5	Faktor pendukung dan penghambat panti asuhan Aisyah Tong Maryam	I	W
6	Sarana dan prasarana	I	W + O
7	Strategi perencanaan sumber daya manusia yang ditetapkan panti asuhan aisyah tong maryam	I	W
8	Kondisi organisasi	I	O

Keterangan :

TPD : Teknik pengumpulan data

D : Dokumen

W : Wawancara

O : Observasi

I : Informan

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah proses pengumpulan data diperoleh yang mana data itu bertujuan untuk mengetahui keberhasilan strategi manajemen dibidang perencanaan sumber daya manusia.

Adapun analisa data yang digunakan adalah bersifat deskriptif eksploratif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena.

Jadi dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yakni menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan tujuan untuk mengetahui proses penerapan. Strategi manajemen di bidang perencanaan sumber daya manusia di panti asuhan AisyahTong Maryam.

G. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data merupakan dasar obyektifitas hasil yang di capai dalam penelitian, untuk memeriksa data yang telah di kumpulkan. Dalam penelitian ini dimana peneliti memakai pendekatan kualitatif untuk memeriksa keabsahan data yang di kumpulkan oleh peneliti. Teknik yang di gunakan oleh peneliti dapat di lihat pada penjelasan teknik keabsahan data di bawah ini, sebagai berikut :

I. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan di lakukan dengan maksud untuk menemukan ciri-ciri dan unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan atau isu

yang sedang di cari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.³⁹

Dalam konteks ini, sebelum mengambil pembahasan penelitian peneliti telah melakukan pengamatan terlebih dahulu secara tekun dalam upaya menggali data atau informasi untuk dijadikan obyek penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan untuk meraih gelar S1, yang pada akhirnya peneliti menemukan permasalahan yang menarik untuk dibedah yaitu : “Strategi Manajemen Dibidang Perencanaan Sumber Daya Manusia Panti Asuhan AisyahTong Maryam”

2. Triangulasi

Dari tahap ketekunan pengamatan diatas, penelitian juga menggunakan model triangulasi.

Triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang menggunakan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.⁴⁰

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam tahap triangulasi ini adalah :

- a. Peneliti melakukan pengecekan tentang hasil dari pengamatan wawancara, maupun hasil data yang diperoleh dengan cara lain.

³⁹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,(Bandung:PT. Remaja Rosda karya,2002),h.177

⁴⁰ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*,(Bandung:PT. Remaja Rosda karya,2002),h.178

b. Penulis meneliti apa yang dikatakan orang tentang Panti Asuhan Aisyah

**Tong Maryam secara umum dengan mengecek data yang sudah ada,
apakah benar atau tidak.**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Lokasi Geografis Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari situasi dan kondisi tempat tinggalnya, yang dalam hal ini adalah letak geografis. Begitu juga dengan kehidupan suatu perkumpulan dari beberapa manusia yang mempunyai keinginan dan tujuan yang sama. Perkumpulan tersebut secara otomatis akan bergerak sesuai dengan situasi dan kondisi yang melatarbelakanginya. Dengan kata lain situasi dan kondisi suatu lingkungan akan sangat berpengaruh dengan segala aktifitas kehidupan manusia sehari-hari secara individu maupun kelompok.

Secara geografis, Panti Asuhan AisyahTong Maryam terletak di Kelurahan Perak Timur Kecamatan Pabean Cantian dan termasuk wilayah Surabaya Utara. Tepatnya beralamat di Jl. Perlis Selatan No. 21 (Asrama Putra) dan No. 29 (Asrama Putri) RT. 01 RW. IV Surabaya.⁴¹ dengan bangunan menghadap ketimur dan dibatasi oleh :

- Sebelah Utara : Jl. Rajawali
- Sebelah Timur : Jl. Indrapura Pasar

⁴¹ Hasil Dokumen dari Wawancara dengan Mas Hasan, Salah Satu Pengurus Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam pada tanggal 10 Mei 2006 Pukul 18.30

- Sebelah Barat : Tambak Gringsing Baru

- Sebelah Selatan : Jl. Johor

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

B. Sejarah Berdirinya Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Panti Asuhan AisyahTong Maryam ini berdiri atas prakarsa dua orang yakni Hj. Mariyam Tabusalla dan Hj. AisyahTong Abdul Karim. Hj. Mariyam Tabusalla mewaqafkan tanah bangunannya sedangkan Hj. AisyahTong Abdul Karim memberikan harta miliknya (uang). Bermotivasi keinginan dan keyakinan dari kedua orang tersebut maka didirikanlah Yayasan Panti Asuhan AisyahTong Maryam dengan Akte Notaris Anwar Mahayudin tanggal 15 September 1980 Nomor 63 dan sejak tanggal 06 Januari 1981 tanah dan bangunan di Jl. Perlis Selatan No. 21 dengan luas tanah 1.160 m² mulai ditempati sebagai Panti Asuhan.

Dengan semakin meningkatnya jumlah anak asuh maka pada tahun 1984 para pengurus dan pengasuh Panti Asuhan AisyahTong Maryam selain melakukan perbaikan dan penambahan ruangan memutuskan untuk membeli tanah dan bangunan baru di Jl. Perlis Selatan No. 29 seluas 580 m².

Dengan pembelian rumah tersebut tempat tinggal anak putra dan anak putri dipisah. Asrama putra menempati rumah di Jl. Perlis Selatan No. 21 dan Asrama Putri menempati rumah baru di Jl. Perlis Selatan No. 29.

Panti Asuhan AisyahTong Maryam didirikan dengan alasan karena Islam sebagai suatu pedoman mengajarkan pada pemeluknya untuk berusaha mandiri dalam mengatasi persoalan-persoalan kehidupan yang dihadapi. Kehidupan

anak-anak yatim piatu dan fakir miskin juga merupakan tanggung jawab aqidah dan sosial yang mendasar bagi setiap orang muslim.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Para pengurus menyadari bahwa anak asuh tidak hanya butuh sandang, pangan dan papan saja, tetapi yang perlu dipikirkan adalah kelangsungan dari pendidikannya. Dimana pendidikan inilah yang kelak diharapkan mampu mengubah kehidupan mereka di masa yang akan datang.

Berangkat dari hal tersebut di atas sekelompok orang yang peduli terhadap pengembangan sumber daya insani, mengentaskan kemiskinan mencukupi kebutuhan anak asuh dan memberikan keterampilan serta mensejahterakan masyarakat.

Panti Asuhan AisyahTong Maryam Surabaya bergerak dalam bidang :

1. Bidang penyantunan terhadap anak yatim piatu dan fakir miskin
2. Bidang pendidikan
3. Bidang keterampilan
4. Bidang kesejahteraan anggota
5. Bidang sosial kemasyarakatan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sejarah berdirinya Panti Asuhan AisyahTong Maryam pada tanggal 6 Januari 1981, adalah dalam bentuk penyantunan terhadap anak yatim, yatim piatu, dan fakir miskin melalui panti asuhan ini dan sekarang Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam mengasuh sebanyak 61 anak asuh.

Bentuk santunan yang dilakukan pada Panti Asuhan AisyahTong Maryam berupa bantuan uang SPP, uang ulangan atau ujian dan pembelian buku-buku yang bersifat temporer.

Panti Asuhan AisyahTong Maryam sebagai organisasi kemasyarakatan yang bergerak dibidang pendidikan, sosial dan dakwah islamiyah. Sejak awal panti asuhan ini berkembang dengan baik sampai sekarang. Pada perkembangan awal, anak asuh di Panti Asuhan AisyahTong Maryam ini berjumlah 61 anak asuh dengan 6 pengajar (Ustadz dan Ustadzah). Dan 1 orang pengajar yang masih magang.

Dalam melaksanakan proses belajar mengajar full day dan part night dengan menggunakan fasilitas ruangan yang ada 4 ruangan dengan 4 kelas.

Perkembangan Panti Asuhan AisyahTong Maryam pada dasarnya cukup baik, terbukti dengan suksesnya program kerja. Tetapi masih perlu ditingkatkan.

Jumlah program kerja ada 4 yaitu sebagai berikut :

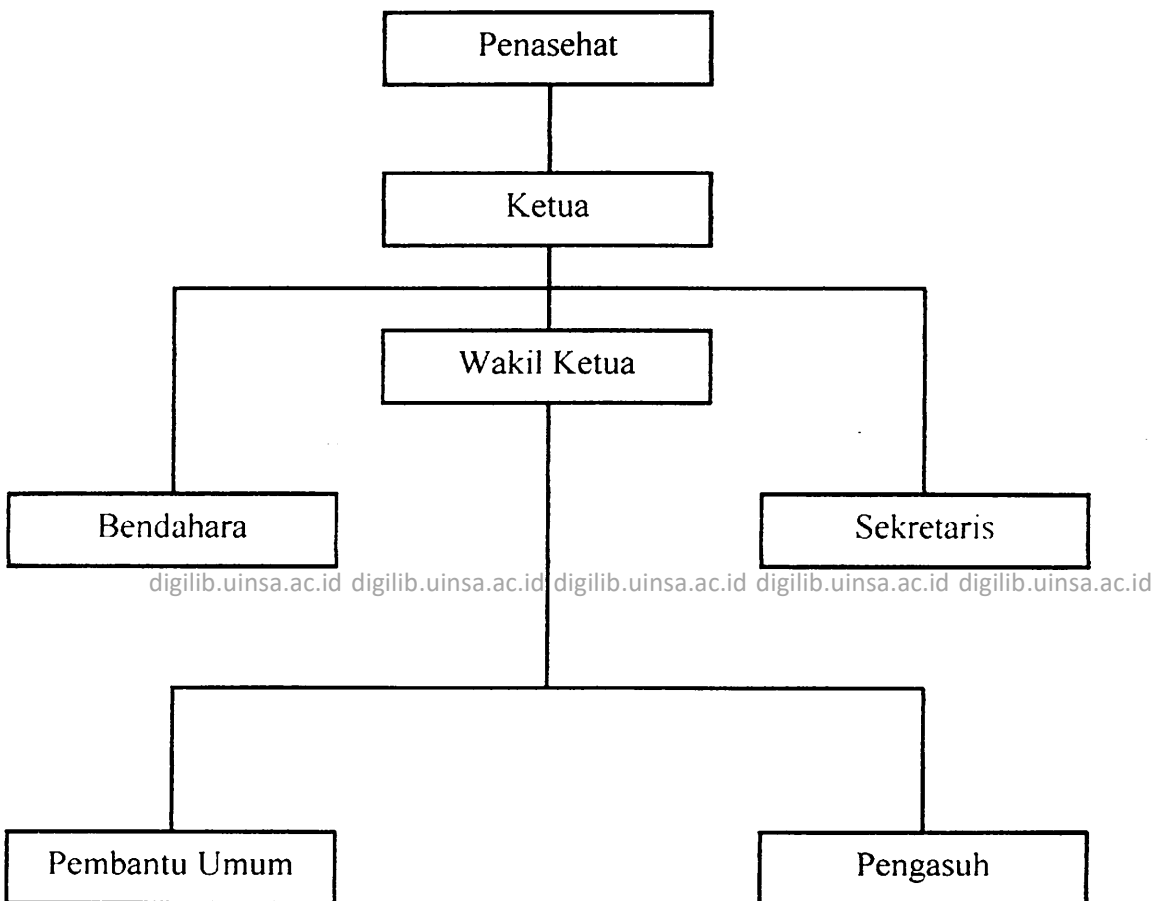
1. Program kerja harian
2. Program kerja mingguan
3. Program kerja bulanan
4. Program kerja jangka pendek, menengah, panjang.

Dari perkembangan yang dilakukan oleh Panti Asuhan AisyahTong Maryam keseluruhannya masih dalam proses peningkatan dan kendala dana mendominasi gerak lembaga dalam naungan yayasan ini, sehingga proses

dalam mencapai tujuan jelas masih jauh dari yang diharapkan oleh Panti

Asuhan Aisyah Tong Maryam.⁴²

C. Struktur Organisasi dan Susunan Pengurus Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam



⁴² Dokumen Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

SUSUNAN PENGURUS

YAYASAN PANTI ASUHAN “AISYAH TONG MARYAM”

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Ketua : H. Mahmud Mattaliti, SH (Alm.)

Wakil Ketua I : H. Aun Barah

Wakil Ketua II : H. Adnan Djoufri (Alm.)

Bendahara I : H. Said Ali Husein (Alm.)

Bendahara II : Fauzi Salim Martak

Sekretaris I : H. Abd. Muin Mustofa (Alm.)

Sekretaris II : H. Suhaemi Ihsan (Alm.)

Pembantu : H. As'ari Salman

H. H. M. Tharis (Alm.)

Djufridullah

H. Hasani (Alm.)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dr. Moch. Usman

H. M. Farid Yahya

H. Syamsudin Tjais (Alm.)

Pengasuh : Yusuf Zain, S.Pd (P. A. Putra)

Artimah Husein (P. A. Putri) ⁴³

⁴³ Dokumen Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

D. Program Kerja Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Program Kerja Harian :

- Sekolah Umum Diluar
- Les Privat
- Pelajaran Diniyah
- Pelajaran Bahasa Inggris
- Sholat Fardhu Berjama'ah

Program Kerja Mingguan :

- Sholat Dhuha
- Muhadharah
- MABIT (Sholat Malam)
- Latihan Diba' dan Hadrah
- Kerja Bakti Kebersihan Panti

Program Kerja Bulanan:

- Mengadakan Tahlil atau Istighozah
- Khotmil Qur'an

Program Kerja Tahunan

- Evaluasi
- Kepanitian Romadhon
- Mengadakan Kegiatan Perpindahan Sekolah (Tour atau Rekreasi)

Disamping itu Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam juga membuat program kerja untuk jangka pendek, menengah dan jangka panjang, adalah sebagai berikut :

Program Kerja Jangka Pendek :

- Membiayai keperluan anak yatim, piatu, yatim piatu dan fakir miskin
- Mendidik anak yatim piatu dan fakir miskin tersebut.

Program Kerja Jangka Menengah :

- Mendirikan TPA D+
- Meningkatkan Pembuatan Majalah Panti (Mapan)

Program Kerja Jangka Panjang :

- Mendirikan Usaha Ekonomi Produktif
- Mengubah Panti Asuhan Menjadi Sistem Ponpes.⁴⁴

E. Visi Dan Misi Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia. Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam menentukan visi dan misi. Adapun visi dan misi panti asuhan adalah :

⁴⁴ Hasil dokumen dan wawancara dengan Mbak Zulaeka, Salah Satu Staf Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam pada tanggal 10 Mei 2006 Pukul 18.30

a. Visi

Panti Asuhan AisyahTong Maryam mempunyai misi “Mengembangkan Syiar Islam Melalui Lembaga Sosial Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam”.

b. Misi

Panti Asuhan AisyahTong Maryam mempunyai visi membangun dan menyiapkan anak asuh yang berkualitas dan berbudi pekerti yang luhur sesuai dengan Al-Qur’an dan Hadist dengan cara :

1. Pengembangan kuslitas sumber daya manusia anak asuh melalui pendidikan formal dan nonformal
2. Mengembangkan profesionalisme anak asuh melalui belajar dan berorganisasi disekolah dan lingkungan masyarakat
3. Menciptakan kemandirian anak asuh setelah keluar dari asrama
4. Membangun komunikasi yang efektif antara orang tua, anak asuh dan pengasuh.
5. Menghimpun dana dari masyarakat untuk peningkatan dan pengembangan program-program panti asuhan.

F. Tujuan Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

Tujuan Panti Asuhan AisyahTong Maryam adalah sebagai berikut :

- a. Mengembangkan syiar islam melalui lembaga sosial Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

b. Turut serta membangun program pemerintah dalam pengentasan kemiskinan dan keterbelakangan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

c. Menghimpun dana dari masyarakat luas untuk pembinaan dan pengembangan Panti Asuhan AisyahTong Maryam

d. Menyiapkan kemandirian anak asuh untuk dapat menyesuaikan dengan tuntutan zaman yang modern sekarang ini.

Dan tujuan khusus Panti Asuhan AisyahTong Maryam adalah tercapainya pengadaan sarana dan prasarana Panti Asuhan AisyahTong Maryam serta semua kegiatan yang ada dibawah naungan yayasan ini.⁴⁵

G. Sarana dan Prasarana Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Dalam melakukan aktivitas kegiatan suatu lembaga sudah pasti memiliki sarana dan prasarana yang mendukung dalam hal ini Panti Asuhan AisyahTong Maryam mempunyai sarana dan prasaran sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sarana pendukung lihat tabel dibawah ini :



⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Mas Hasan, Salah Satu Pengurus Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam pada tanggal 10 Mei 2006 Pukul 18.30

TABEL II**SARANA DAN PRASARANA PANTI ASUHAN AISYAHTONG MARIYAM**

No	Nama Sarana	Keterangan
1.	Gedung Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam	2
2.	Ruang Tamu	2
3.	Ruang Kesekretariatan	1
4.	Kamar Anak Asuh (Putra-putri)	11
5.	Musholla	2
6.	Ruang Belajar	4
7.	Meja belajar	1
8.	Almari (Putra-putri)	11
9.	Papan Pengumuman	1
10.	Pesawat Telepon	2
11.	Komputer	3
12.	Ruang Dapur	2
13.	Kamar Mandi	9

Disamping didukung oleh berbagai sarana, pelaksanaan kegiatan di Panti Asuhan AisyahTong Maryam juga didukung prasaran penunjang diantaranya sebagai berikut :

1. Adanya semangat yang tinggi dari para pengurus (Sumber Daya Manusia)

untuk mengembangkan Panti Asuhan AisyahTong Maryam

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

2. Adanya keikhlasan dan adanya dukungan yang besar dari organisasi sosial dan masyarakat sekitar ini dapat dilihat dari donatur yang masuk.⁴⁶

H. Pengelolaan Dana di Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Dalam sebuah organisasi, dana merupakan salah satu komponen yang sangat penting di dalam lingkungan suatu lembaga yayasan atau segala bentuk organisasi lainnya. Dengan dana yang cukup akan mempermudah terlaksananya suatu program dan pencapaian tujuan yang ditetapkan lembaga tersebut.

Dalam pengelolaan dana setidaknya pengurus diharapkan mampu menyusun laporan uang masuk dan keluar. Laporan ini disampaikan secara terlukis seperti pada tabel berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Mbak Zulaeka, Salah Satu Staff di Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam pada tanggal 25 Mei 2006 Pukul 19.30

TABEL III**LAPORAN PEROLEHAN DAN PEMANFAATAN DANA**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

MARET – APRIL 2006

Perolehan		
Donasi Rutin	Rp. 6.648.000,-	
Donasi Insidental	Rp. 500.000,-	
Jumlah		Rp. 7.148.000,-
Pemanfaatan		
Pendidikan	Rp. 2.650.000,-	
Konsumsi / Makan	Rp. 2.455.300,-	
Kebutuhan RT	Rp. 1.500.000,-	
Administrasi	Rp. 200.000,-	
Jumlah		Rp. 6.805.300,-
Saldo Dana	Rp. 342.700,-	
Saldo Awal	Rp. 3.245.150,-	
Saldo Akhir		Rp. 3.587.850,-

I. Faktor Pendukung dan Penghambat Tujuan Panti Asuhan AisyahTong

Maryam

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dalam rangka menyusun strategi manajemen dibidang sumber daya manusia, perlu mengetahui beberapa peluang yang terdapat dalam organisasi maupun luas organisasi, yang diperkirakan berpengaruh positif atau negatif terhadap pelaksanaan secara operasional.

Tidak terlupakan didalam menyusun strategi perencanaan sumber daya manusia, baik pengasuh maupun pengurus Panti Asuhan AisyahTong Maryam harus menganalisa kebutuhan atau apa saja yang diinginkan oleh anak asuh unuk selanjutnya diwujudkan dalam bentuk kegiatan atau aktivitas.

Disamping berorientasi kedalam, didalam menyusun program kerja juga selalu mempertimbangkan kebutuhan yang datang dari luar yayasan yaitu masyarakat sekitar.

Dalam hal ini ada beberapa faktor yang setidaknya menjadi pendukung digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id dan penghambat pelaksanaan program yang akan dilaksanakan. Faktor itu baik datangnya dari dalam maupun dari luar Panti Asuhan AisyahTong Maryam, antara lain :

a. Faktor Pendukung

1. Internal

- a) Dalam melaksanakan kegiatan Panti Asuhan AisyahTong Maryam tidak hanya bertumpu pada pemberian sektor formal (jenjang

pendidikan SD, SLTP, SLTA dan PT.) tetapi juga diberikan bekal melalui sektor informal yang berupa keterampilan.

- b) Panti Asuhan AisyahTong Maryam memberi bekal keagamaan dengan porsi yang sama dengan sektor formal (pendidikan sekolah umum) sehingga nantinya dapat menghasilkan generasi yang berintelektual tinggi tanpa meninggalkan nilai-nilai agama islam.

2. Eksternal

- a) Adanya hubungan yang baik antara Panti Asuhan AisyahTong Maryam denan masyarakat sekitar.

- b) Adanya sambutan yang baik dari :

- Gubernur
- Dinas Sosial
- Damer'is

- YKSPAIS (Badan Kerjasama Panti Asuhan Islam Surabaya)

- YP3IS

b. Faktor Penghambat

1. Internal

- a) Dalam melakukan pengambilan keputusan yang didalamnya banyak orang, sehingga perbedaan pendapat kerap terjadi karena masing-masing orang memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menanggapi setiap permasalahan, tergantung pada latar belakang pendidikan maupun pengalaman yang dimiliki.

b) Dalam rangka mencapai tujuan yaitu mencetak kualitas sumber daya manusia yang tinggi, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi adalah kelengkapan sarana dan prasarana yayasan itu sendiri.

2. Eksternal

Perjalanan perkembangan aktivitas tersebut masih membutuhkan dana yang besar dalam rangka peningkatan proses belajar mengajar, peningkatan pelayanan, kebutuhan serta kesejahteraan pembinaan pada anak asuh.

Terdapat banyak rencana atau kemungkinan didalam usaha pencapaian tujuan, maka pengasuh dan pengurus selalu mengevaluasi kemungkinan / alternatif tersebut untuk selanjutnya dipilih alternatif yang paling sesuai untuk mencapai tujuan Panti Asuhan AisyahTong Maryam tersebut.⁴⁷

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

J. Kondisi Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Panti Asuhan AisyahTong Maryam sebagai lembaga yang bergerak dibidang sosial, lembaga ini merasa bertanggung jawab dalam membangun masyarakat dan generasi mendatang khususnya bagi mereka anak-anak yang berstatus yatim piatu. Keberadaan Panti Asuhan AisyahTong Maryam selama ini cukup berkembang dengan baik. Hal ini bisa dilihat dengan adanya dua

⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Mbak Zulaeka, Salah Satu Staf di Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam pada tanggal 25 Mei 2006 Pukul 09.30

asrama putra dan putri dengan gedung yang terpisah. Sarana dan prasarana yang cukup memadai meskipun ada yang harus ditambah atau diperbaiki seperti ruang perpustakaan.

Dalam memenuhi kebutuhan Panti Asuhan AisyahTong Maryam sudah terpenuhi, ini dikarenakan penerapan strategi manajemen yang baik dalam pengembangan organisasi.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB V

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Strategi perencanaan itu terjadi pada semua bentuk kegiatan. Strategi perencanaan yang memiliki kualitas maka organisasi-organisasi itu dapat melakukan kegiatan dengan secara maksimal. Sedangkan perbedaan pelaksanaan, merupakan hasil dari tingkat strategi perencanaan yang berbeda pula.

Di Panti Asuhan AisyahTong Maryam, berdasarkan data yang telah dihimpun, baik yang dihimpun melalui observasi maupun wawancara langsung, maka peneliti disini akan memaparkan secara garis besar hasil wawancara atau pengamatan yang dilakukan pada tanggal 21 April – 21 Juni 2006 dengan Pengurus Panti Asuhan AisyahTong Maryam yang nantinya akan dijadikan bahan pengalisan selanjutnya. Berikut ini hasil wawancara yang telah diuraikan penulis tentang strategi perencanaan Panti Asuhan AisyahTong Maryam :

a. Misi Panti Asuhan Aisyah Tong Maryam

1) Meningkatkan moralitas sumber daya insani

2) Mengentas kemiskinan

3) Mencukupi kebutuhan anak yatim dan memberi bantuan pendidikan

Berdasarkan misi diatas, apabila langkah-langkah yang telah ditempuh oleh Panti Asuhan AisyahTong Maryam tidak sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada ialah dengan menelaah lebih mendalam, bahwasanya misi merupakan manivestasi dari bentuk Panti Asuhan AisyahTong Maryam. Karena itu dari dulu hingga sekarang misi Panti Asuhan AisyahTong Maryam tidak pernah mengalami perubahan yang mana disesuaikan dengan keadaan zaman.

b. Tujuan Panti Asuhan AisyahTong Maryam

- 1) Tercapainya tujuan Panti Asuhan AisyahTong Maryam
- 2) Lancarnya proses belajar mengajar
- 3) Tercapainya tujuan pembinaan anak yatim piatu dan fakir miskin

4) Tercukupinya kebutuhan Panti Asuhan AisyahTong Maryam

c. Pelaksanaan Program Kerja

Program kerja Panti Asuhan AisyahTong Maryam terdiri dari beberapa program, diantaranya :

- 1) Program harian
- 2) Program mingguan
- 3) Program bulanan
- 4) Program tahunan

Serta program-program lain yang mencakup tentang pengembangan Panti Asuhan AisyahTong Maryam, yaitu :

- 1) Program jangka pendek
- 2) Program jangka menengah
- 3) Program jangka panjang

2. Pelaksanaan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Sebagai suatu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam bidang sosial keagamaan, maka Panti Asuhan AisyahTong Maryam memerlukan strategi manajemen, hal ini dilakukan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Bagi Panti Asuhan AisyahTong Maryam, beberapa proses kegiatan yang berupa strategi perencanaan sumber daya manusia itu belum diterapkan sepenuhnya, karena di panti asuhan ini belum membuat perencanaan khusus mengenai sumber daya manusia. Sejak berdirinya panti asuhan hingga perkembangannya saat ini sumber daya manusia (pengurus) yang ada di panti asuhan berasal dari dalam panti asuhan itu sendiri, tidak melalui rekrutmen atau penyelesaian dan sampai saat ini Panti Asuhan AisyahTong Maryam belum mengadakan pelatihan yang dapat menunjang kualitas kerja sumber daya manusia karena keterbatasan dana. Dan strategi panti asuhan dalam mengembangkan organisasi / lembaga dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada, bahwa sumber daya manusia

(pengurus) disini adalah orang yang benar-benar tahu dan mengerti visi, misi dan tujuan panti asuhan, mengetahui kehidupan anak asuh, mempunyai pengalaman menangani anak asuh, dan keterampilan yang dimiliki mendorong mereka mampu melaksanakan program kerja panti asuhan dengan cepat dan tepat.

Dengan sumber daya manusia yang ada saat ini telah menjadi kendala bagi panti asuhan untuk mengembangkan organisasi / lembaga dengan menerapkan strategi yang ada. Ini terbukti dengan berjalannya program kerja dan meningkatnya aktivitas-aktivitas yang bersifat keagamaan maupun sosial kemasyarakatan. Untuk itu Panti Asuhan AisyahTong Maryam tetap berusaha untuk mengkaji pentingnya strategi perencanaan sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

B. Analisa Data

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah memasuki tahap analisis data. Tahap analisis data adalah membandingkan teori-teori yang ada dengan hasil temuan yang relevan (sesuai dengan fokus masalah) dan analisis data bersifat deskriptif eksploratif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena.

Berangkat dari data dan teori yang telah disajikan, peneliti akan mencoba menganalisa tentang strategi perencanaan sumber daya manusia dan pelaksanaannya sebagai berikut :

1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Panti Asuhan AisyahTong Maryam telah menerapkan strategi perencanaan sejak berdirinya dan perkembangan panti asuhan dalam melaksanakan aktivitas kesehariannya. Analisa ini didasarkan pada 4 (empat) tahap yaitu :

- a. Menentukan misi
- b. Menentukan tujuan
- c. Mengidentifikasi ancaman dan hambatan
- d. Mengembangkan rencana/serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan.

Melihat perencanaan yang dilaksanakan pada Panti Asuhan AisyahTong Maryam dan telah dianalisis dengan teori-teori yang ada di buku manajemen menunjukkan bahwa strategi perencanaan Panti Asuhan AisyahTong Maryam telah diterapkan dengan baik, meskipun strategi perencanaan sumber daya manusia belum diterapkan namun hal ini menjadi program panti asuhan kedepan dengan langkah-langkah perencanaan sebagai berikut:

1. Bahwa rencana yang dibuat harus disesuaikan dengan tersedianya sumber-sumber

2. Bahwa suatu organisasi harus selalu memperhatikan kondisi dan situasi

dalam masyarakat baik positif maupun negatif.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Demikian juga dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang lain segala sesuatunya harus dilakukan dengan tanggung jawab.

4. Bahwa manusia sebagai anggota organisasi diusahakan terciptanya iklim kerja sama yang baik.⁴⁸

2. Pelaksanaan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Panti Asuhan AisyahTong Maryam

Strategi perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Panti Asuhan AisyahTong Maryam dengan cara mengimplementasikan program kerja dengan memperhatikan faktor rencana strategi organisasi, strategi dasar, sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan untuk mewujudkan strategi akan kebutuhan sumber daya manusia atau tenaga kerja⁴⁹ yang berkualitas.

Sebenarnya program-program Panti Asuhan AisyahTong Maryam sudah berjalan sesuai dengan agenda kerja, meskipun ada yang perlu ditingkatkan.

Dan saat ini yang jadi faktor utama strategi dalam mengembangkan panti asuhan adalah pengadaan sarana dan prasarana serta dana untuk biaya santunan anak yatim piatu dan kebutuhan organisasi.

⁴⁸ Sondang P. Siagian, 1989, *Filsafat Adm*, (Jakarta : PT. Toko Gunung Agung) hal.110

⁴⁹ Moh. Agus Tulus, 1996, *M Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama) hal.20

BAB VI

PENUTUP

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang dihimpun dari penelitian ini. Peneliti dapat mengambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Panti Asuhan AisyahTong Maryam dalam proses strategi perencanaan sumber daya manusia menggunakan sistem strategi manajemen yang didalamnya tercakup perumusan visi dan misi yayasan, penetapan tujuan umum dan tujuan khusus, analisa lingkungan dan pengembangan rencana kegiatan untuk mencapai tujuan.
2. Dalam melaksanakan strategi perencanaan sumber daya manusia Yayasan Panti Asuhan AisyahTong Maryam mengimplementasikan program kerja yang direncanakan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelirian serta melihat kenyataan yang ada pada aktifitas yang dilakukan Panti Asuhan AisyahTong Maryam. maka penulis memberikan rekomendari antara lain :

1. Hasil akhir penelitian ini belum mencapai kesempurnaan, oleh karena itu perlu kiranya bagi mahasiswa semester bawah melengkapinya sehingga kelak mencapai hasil yang sempurna.

2. Bagi pengasuh Yayasan Panti Asuhan AisyahTong Maryam mengingat pentingnya strategi perencanaan sumber daya manusia bagi suatu lembaga, maka selalu berupaya meningkatkan aktifitas yang berupa kegiatan, memberi bimbingan kepada anak asuh agar mereka sadar akan ibadah, memberi pengajaran keagamaan dan sebagainya. Serta kegiatan yang bersifat sosial maupun yang bersifat pemeliharaan dan hendaknya memantau serta menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan bidangnya atau kemampuannya dengan harapan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh yayasan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- Agus, M. Tulus. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Agustinus Sri Wahyudi. 1996. *Manajemen Strategis*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Arikunto, Suharsini 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Reneka Cipta
- A. Kadarusman.M. 1994. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Benjamin B. Tregoe & John W. Zimmerman. 1980. *Strategi Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gauzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djabatan
- G. R. Teery & L.W. Reu. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hadari Nawawi & Martiwi Hadari. 1994. *Ilmu Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Joseph, L. Massil. 1985. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Manullang, M. 1982. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*. Yogyakarta : BPFE.
- Moh. Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moleong, Lexy. J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Muchtarom, Zaini. 1996. *Dasar Manajemen Dakwah*. Yogyakarta : Al Amin Presi.

Peace dan Robinson. 1997. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Binarupa Aksara.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian, Sondang. P. 1989. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.

Sukarna. 1992. *Dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Matu.

Tim Disbintalad, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : PT. Sari Agung.

Widjaya. 1987. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta : PT. Bina Aksara

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id