



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA KARYAWAN YAYASAN NURUL
HAYAT SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya untuk memenuhi salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar sarjana ilmu sosial (S.Sos)

Oleh:

Maspuroh

NIM: 04020420030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2024

PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI

PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maspuroh

NIM : 04020420030

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengalaman saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan oranglain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis ilmiah yang lazim.

Surabaya, 07 Juni 2024

Yang membuat pernyataan.


Maspuroh
NIM 04020420030



: LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Maspuroh

Nim : 04020420030

Program studi : Manajemen Dakwah

Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya
Manusia pada Karyawan Yayasan Nurul
Hayat Surabaya

Skripsi ini telah disetujui dan siap untuk diuji pada saat sidang
skripsi.

Surabaya, 01 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Ahmad Khairul Hakim, S. ag., Msi

(197512302003121001)

**LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI
STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PADA YAYASAN NURUL HAYAT
SURABAYA**

SKRIPSI

Disusun Oleh

MASPUROH

04020420030

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu

Surabaya, 13 Juni 2024

Tim Penguji

Penguji I

Akhmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si

NIP. 197512302003121001

Penguji II

Dr. H. Ali Arifin, M.M.

NIP. 196212141993031002

Penguji III

Drs. Syaifulin Zuhri, M.Si

NIP. 196610242014111001

Penguji IV

Novie Andrian Zakariva, S.Sos., M.E.

NIP. 202111009





UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MASPUROH
NIM : 04020420030
Fakultas/Jurusan : DAKWAH & KOMUNIKASI/ MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : maspuroh Siti2500@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA YAYASAN NURUL
HAYAT SURABAYA

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 3 Maret 2025

Penulis


(MASPUROH)

ABSTRAK

Maspuroh, NIM 04020420030, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

Hasil dari penelitian Strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di Yayasan Nurul Hayat Surabaya ditemukan meliputi: Pengenalan program pelatihan berkelanjutan, yang mana yayasan menerapkan dan melakukan pengenalan program pelatihan bagi para karyawannya sebagai upaya strategi pengembangan. Setiap tahunnya yayasan akan memberikan dan mengenalkan program pengembangan bagi setiap karyawannya. Kemudian ada pembinaan dan mentoring, dalam hal ini yayasan melakukan pembinaan yang biasanya akan dilakukan kepada karyawan baru. Pembinaan yang diberikan kurang lebih satu sampai tiga bulan lamanya. Sedangkan mentoring diberikan kepada setiap karyawan yang sudah lama sebagai upaya pengembangan skill yang sudah mereka miliki. Kemudian penerapan rotasi dan pemindahan jabatan, Yayasan akan melakukan rotasi dan pemindahan jabatan ketika memang yayasan membutuhkan atau ada divisi tertentu yang mengharuskan adanya pemindahan jabatan, dan lain sebagainya. Yayasan juga melakukan evaluasi kinerja, dalam hal ini yayasan secara rutin setiap pagi senin sampai jumat selalu melakukan stand up meeting yang dilakukan setiap divisi, kemudian setiap jumat akan diadakan meeting akbar yang akan dipimpin direktur dan diikuti oleh semua divisi. Serta evaluasi mandiri dimana setiap karyawan dibekali akun trelo untuk menuliskan hasil capaian kerjanya. Dukungan dari manajemen dan pimpinan. Manajemen dan pimpinan senantiasa mendukung setiap pengembangan yang ada di yayasan nurul hayat. Adapun beberapa faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia diakibatkan oleh perubahan teknologi, materi, instruktur, dan penggunaan metode.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di yayasan nurul hayat Surabaya, serta untuk menganalisis apa saja faktor penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di yayasan nurul hayat Surabaya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Metode kualitatif ini adalah sebuah metode yang dipakai sebagai suatu cara untuk meneliti dalam kondisi objek yang ilmiah, diman peneliti menjadi instrument kunci, dan analisis data bersifat infuktif.¹ Data penelitian ini berasal dari 5 informan yang merupakan karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Dengan menggunakan pedoman wawancara, seluruh informan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti saat wawancara langsung. Mereduksi seluruh data, menyajikan fakta, dan menarik kesimpulan yang meyakinkan adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data. Indikator yang dikaitkan dengan teori digunakan untuk mengelompokkan data, yang kemudian dijelaskan secara menyeluruh.

Kata kunci: Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
ABSTRACT

Maspuroh, NIM 04020420030, Human Resources Development Strategy for Employees of the Nurul Hayat Foundation Surabaya.

The results of the research on the human resource development strategy at the Nurul Hayat Surabaya Foundation

¹ Sugiiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D," 2019.

were found to include: The introduction of sustainable training programs, in which the foundation implements and introduces training programs for its employees as a development strategy effort. Every year the foundation will provide and introduce development programs for each of its employees. Then there is coaching and mentoring, in this case the foundation provides coaching which is usually given to new employees. The training provided lasts approximately one to three months. Meanwhile, mentoring is given to every long-standing employee as an effort to develop the skills they already have. Then the application of rotation and transfer of positions, the Foundation will carry out rotation and transfer of positions when the foundation requires it or there are certain divisions that require a transfer of positions, and so on. The foundation also carries out performance evaluations, in this case the foundation regularly every morning Monday to Friday always holds a stand-up meeting which is held by each division, then every Friday there will be a big meeting which will be led by the director and attended by all divisions. As well as independent evaluations where each employee is provided with a Trelo account to write down the results of their work achievements. Support from management and leadership. Management and leadership always support every development at Nurul Hayat Foundation. Several factors inhibiting human resource development are caused by changes in technology, materials, instructors and the use of methods.

This research aims to analyze the human resource development strategy at the Nurul Hayat Foundation in Surabaya, as well as to analyze what factors inhibit the human resource development strategy at the Nurul Hayat Foundation in Surabaya. This research uses qualitative research. This qualitative method is a method used as a way to research scientific object conditions, where the researcher is the key instrument, and data analysis is inductive. This research data comes from 5 informants who are employees at the Nurul Hayat

Surabaya Foundation. Using an interview guide, all informants provided answers to questions asked by researchers during direct interviews. Reducing all data, presenting facts, and drawing convincing conclusions are the steps taken in data analysis. Indicators linked to theory are used to group data, which is then explained thoroughly.

Keywords: Strategy, Human Resources Development



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

Contents

PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Konsep	11
F. Sistematika Pembahasan	15
G. Penelitian Terdahulu	16
BAB II	25
KAJIAN TEORI	25
A. Kerangka Teori	25
B. Landasan Teori	26

C. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam.....	55
BAB III	59
METODE PENELITIAN.....	59
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	59
B. Lokasi Penelitian.....	60
C. Jenis dan Sumber Data	60
D. Tahap-Tahap Penelitian.....	63
E. Teknik Pengumpulan Data	67
F. Teknik Validitas Data.....	69
G. Teknik Analisis Data	70
BAB IV.....	72
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	72
1. Sejarah Berdirinya Yayasan Nurul Hayat Surabaya.....	72
2. Profil Yayasan Nurul Hayat	74
3. Visi dan Misi.....	76
4. Legalitas.....	76
5. Komitmen Yayasan Nurul Hayat Surabaya	77
6. Letak Geografis dan Lokasi Kantor Yayasan Nurul Hayat Surabaya	77
7. Struktur Organisasi.....	78
B. Penyajian Data.....	79

2. Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	101
C. Analisis Data.....	115
1. Perspektif teori.....	115
2. Perspektif Islam	124
BAB V	128
PENUTUP	128
A. KESIMPULAN	128
B. SARAN DAN REKOMENDASI	130
C. KETERBATASAN PENELITIAN	131
DAFTAR PUSTAKA.....	133
PEDOMAN WAWANCARA	138
LAMPIRAN	140

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 1. Bagan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia & faktor penghambat pengembangan SDM</u>	25
<u>Gambar 2. Logo Yayasan Nurul Hayat Surabaya.....</u>	72
<u>Gambar 3. Struktur organisasi yayasan nurul hayat</u>	78

DAFTAR LAMPIRAN

<u>Lampiran 1. Kantor Yayasan Nurul Hayat Surabaya</u>	140
<u>Lampiran 2. Pelatihan Fotografi di Yayasan Nurul Hayat</u>	140
<u>Lampiran 3. Pelatihan dan Sertifikasi Pengajar di Yayasan Nurul Hayat</u>	141
<u>Lampiran 4. Pelatihan Service Excelent.....</u>	141
<u>Lampiran 5. Surat Izin Penelitian</u>	142
<u>Lampiran 6. Turnitin bebas Plagiasi Skripsi.....</u>	143

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Bastari. “PERANAN MANAJEMEN STRATEGI DAN MANAJEMEN OPERASIONAL DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Kasus Di SMPN 13 Depok, Jabar).” *Jurnal Tahdzibi* 3, no. 2 (2018): 57–66.
<https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.57-66>.
- Adhi Kusumastuti et al., 2020. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2011. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf).
- Anwar, Muhadjir. “Manajemen Strategik Daya Saing Dan Globalisasi.” *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*. 1, no. 69 (2020): 1–105.
- Ardyansyah, Farid, and Nasrulloh. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Metode Analisis SOAR Pada Pariwisata Syariah Di Pulau Madura.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (2022): 3783–92.
<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6560>.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing, 2017.
- Fudin, Armansyah. “Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millenial.” *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2019): 169–85.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.342>.
- Ghazali, Munarfah, Musran Munizu, and Nuraeni Kadir. “SEIKO : Journal of Management & Business Analisis

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan Dengan Metode Analisis SWOT” 6, no. 2 (2023): 260–75.

Hendriyaldi, Hendriyaldi, and Ovie Yanti. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Universitas Jambi.” *Jurnal Paradigma Ekonomika* 16, no. 4 (2021): 659–68.
<https://doi.org/10.22437/jpe.v16i4.15404>.

Issn ; Rahayu, Reformasi, R Andri, and S Mayarni. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam. Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. Vol. 12, 2022.

Iswahyudi, Hendri, Khoirul Arif Rifa’i, Dedi Kholif, Sutarmo Sutarmo, Yuni Astuti, and Riyanto Riyanto. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren.” *Alsys* 3, no. 1 (2023): 21–32.
<https://doi.org/10.58578/alsys.v3i1.744>.

Kuangan, Perimbangan, and Antara Pemerintah. “Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Sumberdaya,” 2004.

Kurniawati, Endah, and Srikalimah. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Universitas Islam Kadiri.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 4, no. 2 (2021): 81–87.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1211>.

Kusumawati, Erna. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Taman Kanak-Kanak.” *Edunity : Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 1, no. 04 (2022): 207–22.
<https://doi.org/10.57096/edunity.v1i04.25>.

Maghfiroh, Anisatul. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah.” *Jurnal Ilmiah*

Ekonomi Islam 7, no. 1 (2021): 403.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>.

Maryani, Linda, and Harmon Chaniago. “Peran Strategi Bisnis Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Di Industri Fashion.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 5, no. 1 (2019): 48. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v5i1.1615>.

Nurmadiyah, Nurmadiyah, Maimunah Maimunah, and Irjus Indrawan. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Al-Qur’an Dan Al-Hadis.” *Al-Afkar : Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2022): 114–27. <https://doi.org/10.32520/afkar.v10i2.430>.

Prasojo, lantip diat. *Manajemen Strategi. Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 53, 2018.

Ramdani, Nanang Gustri, Nisa Fauziyyah, Riqotul Fuadah, Soleh Rudiyo, Yayang Alistin Septiyaningrum, Nur Salamatuss’adah, and Aida Hayani. “Definisi Dan Teori Pendekatan, Strategi, Dan Metode Pembelajaran.” *Indonesian Journal of Elementary Education and Teaching Innovation* 2, no. 1 (2023): 20. [https://doi.org/10.21927/ijeeti.2023.2\(1\).20-31](https://doi.org/10.21927/ijeeti.2023.2(1).20-31).

Rusby, Zulkifli, Muhammad Arif, Zulfadli Hamzah, and Dewi Ayu Lestari. “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di (Bmt) Al-Ittihad Pekanbaru.” *Jurnal Tabarru’ : Islamic Banking and Finance* 5, no. November (2022): 300–310.

Selvias, Maya Cherly, Septia Tri Utari, Sherly Nurlina, and Annie Mustika Putri. “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE Hardware Indonesia).” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 2 (2021): 3377–86.

<https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/140>

- Siregar, Edison. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm).” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 11, no. 2 (2018): 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>.
- Sirih, Sri Hamdaniah, Imran Ismail, and Juharni. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene.” *Jurnal Paradigma* 1, no. 2 (2019): 5–11.
- Soepardi, Eddy Mulyadi, Kata Kunci, Perumusan Strategi, Implementasi Strategi, and Kinerja Keuangan. “Pengaruh Perumusan Dan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Keuangan (Survei Pada BUMN Yang Menderita Kerugian).” *MIMBAR : Jurnal Sosial Dan Pembangunan* 21, no. 3 (2005): 440–52. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/187>.
- Sugiiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D,” 2019.
- Toto, Toto, and Endang Rustendi. “Analisis Faktor-Faktor Penghambat Program Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia.” *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)* 9, no. 1 (2021): 19. <https://doi.org/10.25157/je.v9i1.4481>.
- Wafiroh, Asma’ul, Rahmad Hakim, and Rahmi Amalia. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BMT UGT Nusantara Cabang Botolinggo.” *International Journal of Islamic Economics Development and Innovation (IJIEDI)* 1, no. 2 (2022): 67–78.

<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/ijiedi/issue/view/1079>.

Nurmadiyah Nurmadiyah, Maimunah Maimunah, and Irjus Indrawan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Al-Qur'an Dan Al-Hadis," *Al-Afkar : Manajemen Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2022): 114–27, <https://doi.org/10.32520/afkar.v10i2.430>.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A