

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada didalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai akitifitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.

Begitu pula dalam suatu lembaga untuk menghasilkan sumber daya yang baik perlu adanya manajemen atau pengelolaan yang baik, manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, definisi ini, yang di kemukakan oleh Mary Parker Follett, dalam buku (Hani Handoko, 2014:24), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang orang lain untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

Besarnya tantangan di era globalisasi saat ini memberikan pengaruh bagi suatu lembaga agar dapat menghasilkan kualitas dan hasil yang prima, hal ini menjadi salah satu tujuan peneliti untuk melihat strategi lembaga dalam perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum. Pesatnya perkembangan baik di bidang tenaga pengajar dan siswa didik menjadi salah satu daya tarik peneliti untuk mengetahui proses seleksi dan perencanaan sumber daya manusia di yayasan tersebut, setiap organisasi pasti mengalami fase keterpurukan dan fase kejayaan, begitu juga yayasan yang ingin di teliti.

Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum pada tahun 2008 pernah mengalami kekurangan tenaga pengajar, di karenakan bertambah pesatnya siswa didik yang turut serta menuntut ilmu, di sekitar berdirinya lembaga tersebut ada beberapa lembaga yang bergerak di bidang yang sama, akan tetapi karena Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Miftahul U'lum mempunyai metode dan misi unggulan dalam mengembangkan potensi santri yaitu lebih mencetak generasi al-qur'an yang hasilnya siswa yang belajar di YPI Miftahul U'lum lebih banyak di banding lembaga yang ada di sekitarnya.

Seiring berjalanya waktu baik siswa maupun tenaga pengajar semakin memadai dan perkembangan lembaga semakin pesat, yaitu di perhatikanya oleh kementrian agama setempat, di balik itu pasti ada cara yang di gunakan lembaga untuk bisa mendapatkan hasil seperti saat ini. Maka pada tahun 2008 madarasah yang didirikan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Miftahul U'lum mulai di lirik oleh pemerintah setempat dan

masyarakat untuk diajukannya bantuan pembangunan ruang belajar, sehingga di dirikanya ruang kelas tambahan oleh Program Nasional Pengembangan Masyarakat Mandiri (PNPM) berupa dua ruang kelas dan satu ruang kantor, yang di resmikan oleh aparat setempat secara simbolis. Sementara itu masih banyak lembaga Islam yang belum di bawah naungan kementerian agama, sehingga belum melakukan pengembangan sistem pengajaran dan pendidikanya, sebagaimana yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum.

Namun demikian, dinamika madrasah yang tumbuh dan berakar dari kultur masyarakat setempat tidak akan lepas dari perubahan dan peradaban masyarakat yang kian maju. Dinamika perubahan masyarakat yang sedemikian cepat itu ternyata tidak selalu diikuti oleh pengembangan madrasah, akibatnya tidak salah kalau banyak yang mensiyalir bahwa madrasah secara historis masih eksis tetapi secara fungsi kehidupannya masih belum efektif. (Surfey awal, Maret:2017)

Adapun upaya yang ingin diteliti oleh penulis dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja yaitu melalui perbaikan manajemen sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut: "*personal management*", "*personal administration*", "*human resources administration*". (Sukamti, 1989:4).

Untuk menjaga efektifitas dan intensitas lembaga YPI Miftahul U'lum melakukan perbaikan sumber daya manusia khususnya di bidang tenaga pengajar melalui proses seleksi dan perencanaan sumber daya

manusia agar tetap stabil dan sigap mengatasi perubahan-perubahan baik jangka pendek maupun jangka panjang, karena tujuan utama lembaga tersebut adalah “*Menciptakan Generasi Qur’ani*”, dengan cara mengajarkan cara membaca Al-qur’an berikut kaidah-kaidahnya seperti ilmu tajwid dan makharijul huruf, kemudian berkembang dan banyak mengajarkan ilmu-ilmu yang berkaitan dengan Al-qur’an terutama metode dan cara-cara mudah menghafal dan mengingat Al-qur’an yang sejak lama digunakan oleh tenaga pengajarnya, dan sampai saat ini telah menghasilkan banyak lulusan yang minimal hafal juz 30 dan surat-surat pilihan, tentunya diperlukan tenaga kerja ahli untuk melaksanakan visi dan misi lembaga tersebut.

Maka dari pada itu tujuan lembaga akan tercapai apabila pengelolaannya ditangani dengan baik, karena penanganan dan pengembangan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja atau kemampuan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan lembaga tersebut. Karena faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, mampu berinovasi berkompeten, dan berwawasan luas dalam bidangnya. Berdasarkan uraian di muka, maka penulis ingin mengetahui sejauh mana peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah;

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja ?
2. Bagaimana proses seleksi tenaga pengajar yang dijalankan Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul penelitian di atas, dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui proses seleksi tenaga pengajar yang dijalankan Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis;

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang dakwah khususnya bidang manajemen dakwah.

2. Secara praktis;

- a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang manajemen sumber daya manusia kepada pengurus lembaga Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum
- b. Bagi kepala lembaga merupakan bahan pertimbangan dalam proses seleksi, dan perencanaan sumber daya manusia terhadap lembaga untuk kemajuan personalnya.

E. Tinjauan Pustaka

Setiap penelitian memerlukan penelusuran berbagai literatur yang berkaitan dengan tema yang di bahas, begitu pula dengan penelitian ini, peneliti perlu melakukan penelusuran berbagai literatur yang berkaitan dengan tema peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pemahaman al-qur'an santri terutama studi konsep dan metode perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi, dan proses seleksi di lembaga.

Bila kita cermati beberapa hasil penelitian yang ada sesungguhnya penelitian mengenai dunia organisasi dan pengembangan sumber dayanya telah banyak dilakukan, penelitian yang dilakukan sebelumnya sangat penting untuk di ungkapkan, karena dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Sebagai bahan perbandingan, penulis telah menemukan beberapa hasil penelitian yang hampir sama berkaitan dengan manajemen sumber dayamanusia diantaranya;

1. Asep Iwan Setiawan.2015 *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Microfinance Syariah Berbasis Masyarakat Pada Dompot Peduli Umat Daarut Tauhid.*

Hasil penelitian menyimpulkan;

Lembaga Misykat di Darut Tauhid merupakan bagian dari divisi pendayagunaan DPU (Dompot Peduli Umat) yang di biyai oleh umat melalui dana zkat, infaq, dan shadaqoh. Misykat sebagai pelaksana program dari DPU Darut Tauhid sebagai upaya mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan tingkat kerja sama anggotanya, status para pengurus dan pendamping misykat adalah santri karya yang di beri insentif oleh DPU, dengan posisi sebagai amil zakat, diantara hasil penelitiannya adalah

- a. Manajemen Misykat mengembangkan kemampuan para pengurusnya dengan melakukan dua cara yaitu melalui pelatihan (training) dan pendidikan (education) pelatihan dengan mengikut setakan para pengurus dalam pelatihan santri siap guna.
- b. Media yang di lakukan Misykat dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu menggunakan sarana dua lembaga, di intern Darut Tauhid yaitu Departemen Pendidikan dan Pelatihan Pondok Pesantren Darut Tauhid yang menaungi santri siap guna kan koperasi Pondok Pesantren Darut Tauhid yang menaungi Lembaga Pelatihan dan Pengembangan Ekonomi Syariah, pelatian dan pendidikan yang di lakukan merupakan langkah pengembangan potensi sumber daya manusia pengurus, yang berbasis pada spiritual, emosional,

intelektual dan fisik, sehingga dapat mengelola dan memanfaatkan teknologi untuk mengubah atau menjalankan roda organisasi.

2. Firman Nugraha. 2004. *Analisis Pengadaan Sumber daya Manusia Di MERCI (Mesjid Raya Cromed)*.

Hasil penelitian menyimpulkan;

- a. Manajemen MERCI menyiapkan sejumlah tenaga pegawai sebagai pengelola masjid dengan mempertimbangkan karakteristik MERCI, jenis dan kualifikasi pekerjaan yang tersedia, sifat pekerjaan yang merupakan pengabdian, yang kemudian melakukan rekrutmen dengan melakukan metode iklan, yaitu berupa pamphlet yang di sebar di kantor kantor pemerintahan yang ada di Kecamatan Tanjung Sari, dengan mencantumkan kualifikasi pegawai yang di butuhkan. Setelah itu kemudian dilakukan proses seleksi dengan tahapan tes tulis tentang keagamaan, tes kesehatan, tes fisik, tes psikologi, dan tes khusus untuk ULI dan tenaga administrasi.
- b. Dalam proses pengadaan SDM, MERCI tidak menyediakan devisi personalia melainkan di tangani oleh manajemen MERCI dengan membentuk tim khusus,
- c. Dengan sejumlah personalia yang di peroleh kegiatan ini sampai memasuki tahun ke-3, hal ini dapat dilihat dari

rekapitulasi kegiatan yang tercantun pada skripsi, yang memuat sebagian data yang di laksanakan.

F. Kerangka Berpikir

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitik beratkan “*bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain*” maka MSDM memfokuskan pada orang baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang di rencanakan (*planning*), di organisasikan (*organizing*), di laksanakan (*directing*), dan di kendalikan (*controlling*) agar tujuan yang di capai di organisasi dapat di peroleh hasil yang seoptimal mungkin.

Hal yang menarik lagi manusia sebagai mahluk yang unik di bandingkan dengan mahluk lain di dunia ini karena memiliki keinginan individual, keinginan kelompok atau keinginan dalam kelompok-kelompok dalam wujud yang lebih besar (organisasi) melakukan interaksi dan kerjasama yang melahirkan berbagai fenomena yang menarik untuk dikaji dan dipelajari dalam sumber daya manusia. Wajar bahwa MSDM merupakan manajemen inti yang menggerakkan organisasi sehingga suatu wadah organisasi baik yang beorientasi laba (*profit Organization*) maupun organisasi yang berorientasi nirlaba (*non-profit organization*) menjadi hidup dan dinamis sesuai karakter manusianya sehingga oraganisasi tetap eksis dan memiliki kinerja yang dapat di nikmati oleh anggota dalam organisasi

itu maupun memberi manfaat bagi masyarakat sekitarnya. (Ahmad Subekhi, 2012:1)

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan di lakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang di inginkan.

Menurut G.R Terry dalam buku Hasibuan (2011: 2) "*management is a distinct process consisting of planning, organizaing, actuating, and controlling, performed to determine and complish stated objectives by the use of human being and other resources*"

Artinya; manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah di tentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Pakar manajemen terkenal bahkan mengemukakan bahwa tantangan bagi para manajer sekarang adalah tenaga kerja kini cenderung tak dapat diatur seperti tenaga kerja generasi yang lalu. Titik berat pekerjaan kini bergerak sangat cepat dari tenaga *manual* dan *clerical* ke *knowledge-worker* yang menolak menerima perintah (komando) ala militer, cara yang diadopsi oleh dunia bisnis 100 tahun yang lalu. (Drucker, 1998).

Jelaslah bahwa para manajer harus mengkaitkan pelaksanaan MSDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja,

mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Peran MSDM dalam organisasi dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan masyarakat, sebagai faktor eksternal utama sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolak ukur keberhasilan lembaga.

Manajemen SDM memiliki Peran, Fungsi, Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja / *Preparation and selection*.

a. Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan / *forecast* akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum

ketenaga kerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.

b. Rekrutmen tenaga kerja / *Recruitment*

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan / *job description* dan juga spesifikasi pekerjaan / *job specification*.

c. Seleksi tenaga kerja / *Selection*

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup / CV (*curriculum vitae*) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja / *interview* dan proses seleksi lainnya.

2. Pengembangan dan evaluasi karyawan / *Development and evaluation*

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai / *Compensation and protection*

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di kemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Dalam suatu organisasi baik organisasi formal maupun nonformal, untuk mencapai tujuan yang maksimal, dibutuhkan juga

sunber daya manusia yang kompeten di bidangnya maka perencanaan suber daya manusia dalam suatu organisasi maupun lembaga sangatlah penting,

Perencanaan dapat di ibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya sumber daya mereka yang terbatas secara evektip dan efesien, demikian juga perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, dan pengembangan dan kegiatan kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. (Malayu S.P Hasibuan, 2011:53)

Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara, maka cara tersebut bisa dipergunakan oleh organisasi profit ataupun non profit dalam mencapai tujuannya, salah satu contohnya yaitu madrasah. Madrasah adalah pendidikan yang diatur sebagai sekolah dan membuat pendidikan dan ilmu pengetahuan agama islam menjadi pokok pengajaran.

Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum adalah salah satu lembaga dari banyaknya lembaga yang fokus mengajarkan ilmu-ilmu tentang Al-qur'an lembaga yang berdiri sejak tahun 2001 telah banyak melakukan pembaharuan dari segi pengorganisasian dan

metode pembelajaran Al-qur'an terhadap santri, lembaga yang terletak di area perumahan sangat strategis dan lebih fokus untuk mengembangkan pengetahuan keagamaan bagi anak-anak daerah setempat hal ini menjadi daya tarik peneliti untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan proses seleksi yang diterapkan lembaga sehingga melakukan banyak perubahan dalam suatu organisasi.

Tugas yang diberikan pemimpin kepada bawahan tentu ditinjau setelah melihat kemampuan dan *skill* pegawai, agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, maka dari pada itu tentu dilaksanakannya proses seleksi oleh lembaga, akan tetapi seleksi dilaksanakan tidak hanya untuk menerima karyawan baru, akan tetapi seleksi ini dilakukan karena untuk mengembangkan atau penerimaan karena adanya peluang jabatan sehingga didapatkan SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

Maka dari pada itu maka diperlukan pegawai yang kompeten di bidangnya salah satunya dengan cara seleksi. Seleksi (*selection*) menurut Mathis dan Jackson adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam sebuah organisasi. (Akhmad Subekhi, Mohammad Jauhar, 2001:2)

Setiap lembaga selalu berusaha agar tenaga kerja bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

Produktivitas kerja bagi suatu lembaga sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan roda organisasi.

Menurut Hasibuan (1990:41) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

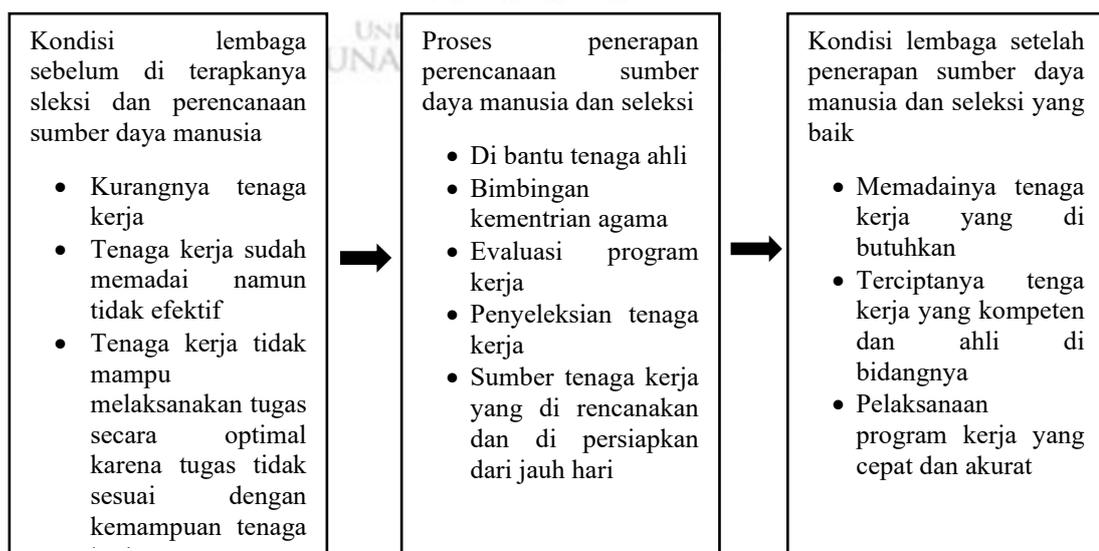
Tetentunya tenaga kerja merupakan salah satu pokok penting dalam suatu organisasi, karena bagaimanapun juga manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan oleh orang lain, begitu pula yang di lakukan di tempat yang ingin di teliti tentunya memiliki tenaga kerja yang berperan penting terhadap baik tidaknya lembaga.

Penulis berusaha memaparkan sejauh mana peranan tersebut bisa terealisasikan dalam pengembangan model pendidikan yang ideal terutama bagi keberhasilan tercetaknya santri yang kompeten dalam bidangnya. Karena setiap santri mempunyai potensi yang beragam .

Maka dari pada itu untuk mewujudkan suatu lembaga yang berkualitas hususnya dalam sumber daya manusia demi tercapainya tujuan lembaga maka perlu di ciptakanya cara-cara yang di lakukan manajer untuk menjadikan lembaga yang berkualitas dan menghasilkan nilai yang positif bagi masyarakat sekitar. Pesatnya Yayasan Pendidikan Islam Miftahul Ulum di mulai dari di mulainya perencanaan sumber daya manusia hususnya di bidang tenaga pengajar dan proses seleksi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang di lakukan manajer yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas, berikut berikut kerangka pemikiran yang dapat penulis buat,

Gambar 1.1 Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Proses Seleksi dan Perencanaan Sumber Daya Manusia



Sumber: Hasil olah teori peneliti

G. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Islam Miftahul U'lum yang beralamat di Jl. Raya Pangalengan Perumahan Cipinang Indah Blok B 80-81 RT/RW 03/05. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Masalah yang akan dibahas relevan dengan Prodi peneliti;
- b. Tersedianya data yang akan dijadikan objek penelitian;
- c. Lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti sehingga dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga.

2. Metode Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus, yaitu suatu rumusan yang digunakan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan (Djudju Sudjana, 2008: 106). Alasan peneliti menggunakan metode kasus ini adalah karena peneliti dalam proses pengumpulan datanya menggunakan tiga teknik utama yaitu : Observasi, Wawancara, dan dokumentasi. Sehingga peneliti dapat menggambarkan dan memberikan suatu hasil penelitian secara sistematis, factual, dan cermat sesuai dengan judul penelitian yang diteliti *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja*.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif mengenai proses proses seleksi, dan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Saifudin, 2010: 91). Sumber data dalam penelitian ini akan di peroleh melalui wawancara peneliti dengan Bapak Drs Asep Saripudin selaku ketua yayasan, Ibu Komariah S.Pd selaku wakil ketua yayasan dan dan staff lembaga.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasa berwujud data dokumentasi atau data laporan yang tersedia (Saifudin, 2010: 91). Sumber ini penulis data dan informasi mengenai lembaga melalui masyarakat dilingkungan setempat.

5. Teknik pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu :

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Karena diperlukan ketelitian dan kecermatan, dalam praktiknya observasi membutuhkan sejumlah alat, seperti daftar catatan dan alat-alat perekam elektronik, tape recorder, kamera, dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan. Tujuan dilaksanakannya observasi ini adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh dan apa adanya tentang perencanaan manajemen sumber daya manusia dan proses seleksi yang diterapkan oleh lembaga untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Adapun metode observasi yang digunakan peneliti adalah observasi non partisipan, artinya peneliti tidak ikut campur dalam kegiatan yang dilakukan lembaga, melainkan hanya melakukan pengamatan terhadap gejala yang terjadi sebagai langkah awal untuk memperoleh data yang valid. (Dewi Sadiyah, 2015: 87)

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin. Peneliti terlebih dahulu menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk dijadikan

pedoman wawancara. Namun pedoman wawancara ini bersifat fleksibel dengan tidak mengabaikan pertanyaan yang muncul seketika saat wawancara yang di lakukan kepada Bapak KH Drs. Asep Sayripudin S.Ag, selaku ketua yayasan, Ibu Komariah S.Pd selaku wakil ketua yayasan dan dan staff lembaga , (Dewi Sadiyah, 2015: 88).

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Diantaranya buku besar yayasan yang berisi struktur organisasi, dan ADART (Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga), buku induk yang berisi nama siswa-siswi RA (Raudatul Atfal), santriwan-santriwati MDT (Madrasah Diniyah Takmiliah), dan jamaah Majelis Taklim, surat-surat berupa surat izin pendirian RA, MDT, dan Majelis Taklim, arsip berupa piagam pendirian RA, MDT, dan Majelis Taklim, foto berupa foto siswa-siswi RA, MDT Miftahul U'lum dan kegiatan wawancara bersama narasumber.

6. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiono, 2006: 244). Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Dalam proses reduksi (rangkuman) data, dilakukan pencatatan dilapangan dan dirangkum dengan mencari hal-hal penting yang dapat mengungkap tema permasalahan (Dewi Sadiyah, 2015: 93).

b. Display Data

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.

c. Mengambil kesimpulan dan verifikasi

Dari kegiatan-kegiatan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah menyimpulkan dan melakukan verifikasi atas data-data yang sudah diproses atau ditransfer kedalam bentuk-bentuk yang sesuai dengan pola pemecahan permasalahan yang dilakukan. (Dewi Sadiyah, 2015: 88)



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG