

**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI YAYASAN PONDOK
PESANTREN FADLILLAH TAMBAK SUMUR WARU SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana (S.Sos)



Disusun Oleh:

Moch Nurul Huda (B94215053)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

JURUSAN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrahim.

Yang bertandatangan dibawah ini, Saya:

Nama : Moch Nurul Huda

NIM : B94215053

Fakutas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul : perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren
Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo.

Dengan ini, saya menyatakan, bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti taat karya tulis ilmiah yang lazim.

Surabaya, 25 september 2019

Yang Menyatakan,



Moch Nurul Huda
B94215053

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah disahkan dan disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi penelitian skripsi Prodi Manajemen Dakwah pada program sarjana/S1 Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 25 September 2019

Dosen Pembimbing



Dr. H.Ah. Ali Arifin, MM

NIP: 196212141993031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **Moch Nurul Huda** telah dipertahankan didepan
Tim Penguji Skripsi
Surabaya, Oktober 2019

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan,



Dr. H. Abd. Halim, M. Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

Penguji II,

Bambang Subandi, S. Ag, M. Ag
NIP. 197403032000031001

Penguji III,

Ahmad Khairul Hakim, S. Ag, M. Si
NIP. 197512302003121001

Penguji IV,

Airlangga Bramayudha, M. M.
NIP. 197912142011011005



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 : MOCH. HURUL HUDA
NIM : B94215053
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan komunikasi / manajemen dakwah.
E-mail address : mochnurulhuda12011996@gmail.com

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

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Perencanaan sumber daya manusia di Yayasan.
Pondok Pesantren Fadiillah Tambak Sumur,
Waru Sidoarjo.

beserta 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, 11 Oktober 2019

Penulis


(Moch Hurul Huda.)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Moch Nurul Huda, 2019, Skripsi “Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo”.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan setiap organisasi. Salah satu organisasi yang menerapkan sistem perencanaan sumber daya manusia adalah Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki perencanaan sumber daya manusia yang baik. Akan tetapi, Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah masih memiliki sumber daya manusia yang belum mampu bekerja secara baik. Fokus penelitian ini adalah proses perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan dua masalah. *Pertama*, bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. *Kedua*, apa saja hambatan dalam proses perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah dokumen dan informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini adalah Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki proses perencanaan sumber daya manusia. Proses pertama dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah adalah dengan melakukan analisa data. Proses selanjutnya adalah membuat program dan kebijakan. Program dan kebijakan dibuat oleh ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Sementara itu, Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah juga memiliki hambatan dalam proses perencanaan sumber daya manusia. Hambatan pertama adalah ketua yayasan menggunakan jangka pendek dalam merencanakan sumber daya manusia. Hambatan kedua adalah sumber daya manusia yang tidak memenuhi kriteria Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

Kata kunci : Perencanaan Sumber Daya Manusia, Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	i
PENRYATAAN OTENSITAS SKRIPSI	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING SKRI.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Konsep.....	7
F. Sistematika Pembahasan	9

BAB II: KAJIAN TEORI

A. PenelitianTerdahulu yang Relevan.....	11
B. KerangkaTeori.....	15
1. Pengertian perencanaan.....	17
2. Tujuan perencanaan.....	17
3. Fungsi perencanaan	18

4. Bentuk perencanaan	18
5. Tahap-tahap perencanaan	20
C. Perencanaan sumber daya manusia	21
1. Pengertian sumber daya manusia	21
2. Tahapan dalam proses sumber daya manusia.....	22
3. Teknik perancangan perencanaan sumber daya manusia.....	22
4. Faktor.....	23
5. Hambatan.....	23

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Jenis dan Sumber Data	28
D. Teknik pengumpulan data	31
E. Tahap penelitian	34
F. Teknik Validasi Data.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV: HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah	43
2. Visi misi	46
3. Struktur Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah	48
B. Penyajian Data	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaanya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikiran daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.²

Wather dan Davis menyatakan, bahwa "perencanaan SDM proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (Demand) dan ketersediaan pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen sumber daya manusia dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan lebih baik."³ Setiap organisasi membutuhkan perencanaan sumber daya manusia. Hal tersebut digunakan untuk meramalkan kebutuhan sumber daya manusia dimasa mendatang.

²Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 244.

³ Ahmadi Subekhi, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), 50.

Dalam membangun manajemen organisasi yang baik, organisasi memerlukan fungsi perencanaan manajemen. Fungsi manajemen *planning* (perencanaan) merupakan tahapan penting dari suatu fungsi manajemen. Perencanaan yang baik dapat memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi tidak dapat dipisahkan dengan perencanaan, karena perencanaan merupakan tahap awal berdirinya organisasi. Perencanaan merupakan tahapan-tahapan yang perlu dilaksanakan oleh organisasi tersebut, agar visi misi dapat terlaksana dengan baik.

Kegiatan perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat dikatakan sebagai awal dari keseluruhan kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sekalipun demikian, perencanaan SDM bukanlah hanya beban yang ditanggung oleh manajer SDM. Semua manajer dalam

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya, sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, dan pasar. Hal tersebut mendorong organisasi untuk memberi perhatian lebih terhadap sumber daya manusia.

Menurut Robert Mathis dan John Jackson, bahwa “perencanaan sumber daya manusia adalah proses menganalisis dan mengidentifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia.”⁵ Sasaran perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan, bahwa organisasi mendapatkan dan mempertahankan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan. Organisasi yang memiliki sumber daya yang berkualitas akan mampu mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam organisasi.

⁵Moestopo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: CV. R.A De Rozarie, 2017), 21.

Perencanaan SDM memiliki peran dalam organisasi. Kegiatan-kegiatan manajemen SDM dapat dijalankan pada tingkat individu, kelompok, dan unit organisasi yang lebih tinggi (misalnya, departemen). Kadang-kadang, ada aktivitas yang diprakarsai oleh organisasi (misalnya, rekrutmen atau program pengembangan manajemen), dan kadang pula ada kegiatan yang inisiatifnya datang dari individu atau kelompok (misalnya, pension atas permintaan sendiri, peningkatan keselamatan kerja). Apa pun bentuknya, tanggung jawab untuk menjalankan kegiatan-kegiatan ini saling terkait. Seluruh kegiatan itu bersama-sama membentuk system manajemen sumber daya manusia⁷

Rasul, *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif*, Jurnal Manajemen No. 01, 2013), 405.

nsyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua (Bandung: CV Alfabeta, 2012),

⁷Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua (Bandung: CV Alfabeta, 2012), 16.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusiadi Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo?
2. Apa saja hambatan dalam proses perencanaan sumber daya manusiadi Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

D. Manfaat

Adapun manfaat dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu berbagai pihak untuk teres berkarya, belajar, berkreaitif dan serta menjadi lebih baik, khususnya pada Yayasan Pondok Pesantrean Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo.

1. Manfaat teoritik
 - a. Agar peneliti mengetahui dan memperoleh ilmu pengetahuan lebih mendalam terhadap bagaimana cara perencanaan sumber daya Manusia di Yayasan Pondok Pesantrean Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo.

- b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi Mahasiswa, serta dapat dijadikan perbandingan bagi mahasiswa

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelas sarjana stara satu (S1). Selan itu, adanaya penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada para pengasuh Yayasan Pondok Pesantrean Fadlillah Tambak Sumur, Waru Sidoarjo tentang perencanaan sumber daya manusia.

E. Definisi Konsep

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan - pembahasan yang mungkin akan meluas dalam penelitian tersebut. Peneliti lebih fokus untuk meneliti tentang kaderisasi pengurus pengasuh santri di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

1. Perencanaan

Menurut George R. Terry perencanaan adalah pemulihan fakta-fakta dan usaha menghubungkan-hubungkan antara fakta yang satu dengan yang lain, kemudian membuat perkiraan dan peramalan tentang keadaan dan perumusan tindakan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk menghendaki hasil yang dikehendaki.

Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan. Rencana harus diimplementasikan setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna. Perencanaan dapat menjadi faktor kunci pencapaian sukses akhir. Oleh karena itu perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan *fleksibilitas* agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi baru secepat mungkin.¹¹

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang membantu penyediaan sumber daya manusia yang memadai untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi di masa depan. Proses ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut: memperkirakan kebutuhan tipe karyawan dimasa yang akan datang, membandingkan kebutuhan

¹¹ Hani Handoko, manajemen, (Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA. 2015), 78.

dengan ketersediaan pekerja saat ini, dan menentukan jumlah atau tipe karyawan yang akan direkrut atau dikurangi dari organisasi.¹²

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan, antara lain:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, kemudian berisikan tentang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat peneliti.

BAB II : Kajian Teori.

Bab ini merupakan bagian skripsi yang menekankan pada aspek teori dan riset terdahulu. Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu dan kerangka teori.

BAB III : Metode Penelitian.

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, wilayah penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian.

Bab ini merupakan inti dari penelitian. Kondisi lapangan dan hasil penelitian akan dipaparkan dalam bab ini. Bab ini menyampaikan

¹²Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 87.

BAB II

KAJIAN TEORI

G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Peneliti meninjau dan melihat beberapa karya-karya terdahulu sebagai acuan dalam melakukan penelitian, sehingga penulis mendapat wawasan teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti melihat penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan judul tentang perencanaan sumber daya manusia guna untuk perbandingan dalam penelitian. Hal ini tidak lain untuk menyempurnakan penelitian sebelumnya yang terkait dengan tema yang sama, akan tetapi peneliti tidak menemukan judul yang sama seperti judul peneliti. Hal ini tidak lain untuk menyempurnakan penelitian sebelumnya yang terkait dengan tema yang sama, antara lain:

Penelitian yang pertama diambil dari RA Ritawati dari Doesn tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dengan judul "*Perencanaan Dan Pengembangan Guru Atau Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Formal*". Jenis metode penelitian lapangan yang diambil oleh RA Ritawati dengan pendekatan kualitatif. Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa, perencanaan SDM memberikan petunjuk masa depan, menentukan dimana guru/dosen diperoleh, kapan guru/dosen dibutuhkan, dan pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki guru/dosen. Melalui

Penelitian yang kedua diambil dari Rahman Refki dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Program studi Manajemen Dakwah, fakultas Dakwah dan Komunikasi yang berjudul “*Perencanaan Program Kegiatan Masjid Al-Hidayah Purwosari Sinduadi Mlati Sleman*”¹⁴ D.I Yogyakarta. Jenis metode penelitian lapangan yang diambil oleh Rahman Refki dengan pendekatan kualitatif. Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa, Masjid Al-hidayah Purwosari telah melakukan tujuh perencanaan program kegiatan yang terdiri dari dari *Forecasting, Objektivities, Policies, Progammimg, Scheduling, Procedure Dan Budgeting*. Dari tujuh perencanaan program kegiatan yang dilaksanakan oleh Masjid Al-hidayah. Perbedaan peneliti yang dilakukan Rahman Refki dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ialah dalam objek atau tempat penelitiannya. Rahman Refki meneliti tentang perencanaan program kegiatan Masjid Al-hidayah purwosari sinduadi mlati Sleman D.I Yogyakarta. Sedangkan, peneliti yang akan dilakukan

¹⁴ Rahman Refki, *Perencanaan Program Kegiatan Masjid Al-Hidayah Purwosari Sinduadi Mlati Sleman D.I Yogyakarta*, skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2016.

Peneliti yang ketiga diambil dari Chusniati jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2017. Dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya”. Metode peneliti terdahulu mengguna metode penelitian deskriptif. Data dilakukan dengan triangulasi, analisis data yang bersifat produktif. Subyek penelitian ini di lakukan kepada pimpinan, HRD, dan pegawai Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya¹⁵. Persamaan peniliti terdahulu dengan peneliti sekarang ialah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif. Perbedaan peneliti ini pada fokus penelitiannya. Peniliti terdahulu focus penelitiannya Pengembangan Sumber Daya Manusia sedangkan peneliti yang akan datang menggunakan fokus penelitian Perencanaan Sumber Daya Manusia.

¹⁵ Chusniati, 2017 *Starategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Dana Sosial Mustahiq Surabaya*, skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Uin Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian yang kelima dari Achmad Akyun Alfian dari Universitas Islam Negeri Surabaya, dengan judul *Analisis Efektivitas Proses Seleksi Tenaga Pengabdian Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo*. Dalam penelitian ini peneliti membahas proses seleksi yang efektif yang dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Dengan diperbantukan oleh lembaga pendidikan dengan mengumpulkan data berupa nilai akademis dan lembaga keponpesan dengan

[illegible]

Perbedaan dengan peneliti terdahulu yang dijelaskan diatas bahwa, peneliti ini menekankan pada perencanaan sumber daya manusia pada Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia pada Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo. Penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas untuk dijadiakann sebagai bahan rujukan serta acuan dalam peneliti yang akan datang, sehingga hal ini dapat memberikan penguat dalam penelitian ini.

[illegible]

merancang organisasi yang mampu bersaing dalam persaingan global, dan lain sebagainya.²⁰

b. Tujuan perencanaan

Setiap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan perlu perencanaan yang matang sesuai dengan tujuannya. Hal tersebut disesuaikan menurut bidang-bidang yang akan dicapai.

Albert Silalahi (1987; 167), menjelaskan bahwa tujuan perencanaan adalah sebagai berikut.²¹:

- 1) Perencanaan adalah jalan atau cara untuk mengantifikasi dan merekam perubahan (*a way to acticipat and offset chage*).
- 2) Perencanaan memberikan pengarahan kepada administrator-administrator maupun non-administrator.
- 3) Perencanaan juga dapat menghindari atau setidaknya-tidaknya memperkecil tumpang-tindih dan pemborosan pelaksanaan aktivitas-aktivitas.
- 4) Perencanaan menetapkan tujuan-tujuan dan standar-standar yang akan digunakan untuk memudahkan pengawasan.

c. Fungsi perencanaan

Jika kita menggunakan fungsi-fungsi manajemen Menurut Nickels, Mchugh dan McHugh fungsi perencanaan dibagi menjadi empat.²²:

²⁰ *Ibid.*, 8.

²¹ Sarinah dan mardalena, *pengantar manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 28.

- #### d. Bentuk perencanaan

1) kebijakan (policy).

²² Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *pengantar manajemen, edisi pertama*, (Jakarta; kencana, 2005), 11.

²³ J. Panglaykim, *manajemen suatu pengantar*, cetakan kesebelas, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 1981), 79.

2) Prosedur standar dan metode

3) Budget

4) Program

²⁴ H.B. Siswanto, *pengantar manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 50.

²⁶J. Panglaykim, *manajemen suatu pengantar*, cetakan kesebelas, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 1981), 80.

[illegible]

Ada empat tahap langkah perencanaan dan ini dapat disesuaikan dengan semua kegiatan perencanaan pada semua tingkat didalam organisasi.²⁸

- ²⁸ Sarinah dan mardalena, *pengantar manajemen* (Yogyakarta; Deepublish, 2017), 30.
²⁹ Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 7.
³⁰ Sarinah dan mardalena, *pengantar manajemen* (Yogyakarta; Deepublish, 2017), 30

4) Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Tahap terakhir dalam proses perencanaan pengembangan berbagai alternative kegiatan untuk mencapai tujuan.³²

a. Pengertian penyusunan sumber daya manusia

Menurut Fischer menyatakan, bahwa “perencanaan sumber daya manusia adalah proses melalui tujuan organisasi yang ditempatkan dalam pernyataan misi dan rencana usaha, yang diterjemahkan ke dalam tujuan SDM yang berkenaan dengan tingkatan staf dan tingkata aliran program. Perencanaan SDM membantu kepastian organisasi agar tidak kekurangan staff,

³³ Ahmad Subekhi, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), 45.

2) Teknik ilmiah

d. Faktor

- 1) faktor legal antara lain peraturan-peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan.
- 2) faktor sosial yaitu sekitar perusahaan meliputi agama, budaya, dan lain-lain.

⁴⁰ Eni Andrani, *Meraih Keunggulan melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan Stragik*, jurnal siasat bisnis, (vol, III, 6 juni, 2005), 48.

Peneliti memilih obyek penelitian di Yayasan Fadlillah. Peneliti di Yayasan Fadlillah ini bertempat di jalan Kyai Ali no. 57 A RT. 06 RW. 03 Tambak Sumur Waru Sidoarjo. Obyek penelitian ini

⁴⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 131.

28

3. Jenis dan sumber data

a. Jenis data

jenis data adalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif yaitu data yang tidak berupa angka-angka, melainkan diuraikan dalam bentuk kalimat.⁴⁸ Adapun data kualitatif merupakan data tentang gambaran umum mengenai objek penelitian dan data lain yang tidak berupa angka. Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat dua jenis yaitu jenis data primer dan sekunder.

1) Data primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Karena data primer dikumpulkan oleh peneliti, maka diperlukan sumber daya yang cukup memadai, seperti biaya, waktu, tenaga, dan sebagainya.⁴⁹

Peneliti memerlukan data primer. Hal tersebut dikarenakan, peneliti ingin mencari informasi yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia. Informasi tersebut akan diperoleh secara langsung dan akurat melalui

⁴⁸ Burhan Bughin, *penelitian kualitatif, edisi kedua*, (Jakarta:kencana, 2011), 124.

⁴⁹ Achmad Sani Supriyanto dan Visin Maharani, *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang: UIN Maliki Press), 51.

Peneliti melakukan pencarian data tentang perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Sumber data yang diambil yakni melalui informan dan dokumentasi.

kedua, dokumen berupa tulisan atau catatan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dapat membantu peneliti untuk mencari data tentang perencanaan sumber daya manusia. dalam hal ini, dokumen yang digunakan oleh peneliti adalah berupa buku-buku, struktur yayasan, profil, serta data-data yang ada kaitannya dengan penelitian.

[illegible]

4. Teknik pengumpulan data

a. Wawancara

a. Wawancara

Wawancara dapat dilakukan dengan memberi pertanyaan langsung kepada informan. Hal yang diperhatikan dalam melakukan wawancara adalah proses penentuan

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 157.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan. Peneliti dapat memberi pertanyaan sesuai dengan panduan wawancara. Selain itu, peneliti juga bisa melakukan wawancara dengan spontanitas. Peneliti akan mencatat atau merekam hasil wawancara dengan informan. Peneliti menggunakan metode wawancara, agar peneliti mendapat data tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan cenderung menjadi data skunder. Pemakaian dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁵⁵Peneliti akan menggunakan metode dokumentasi untuk mendapat data penguat. Data tersebut berupa dokumen profil yayasan, struktur kepengurusan, visi dan misi, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan perencanaan SDM.

⁵⁵ Suharsini Arikunto, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), 231.

Pengumpulan data dengan dokumentasi bisa dikatakan cukup mudah. Peneliti perlu mendapat izin dari Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah untuk mendapat data berupa dokumen. Dokumen diperlukan sebagai data penguat dari data wawancara dan observasi. Sehingga, data yang diperoleh dari hasil penelitian sesuai dengan kondisi Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

Tabel 3.1

Teknik Pengumpulan Data

No	Data	Sumber Data	Pengumpulan Data
1.	Sejarah berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah	Dokumentasi	Dokumentasi
2.	Profil Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah	Dokumentasi	Dokumentasi
3.	Letak geografis Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah	Dokumentasi	Dokumentasi
4.	Visi dan Misi Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah	Dokumentasi	Dokumentasi
5.	Struktur pengurus Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah	Dokumentasi Staff kepengasuhan	Dokumentasi Wawancara
6.	Perencanaan SDM	Pengurus Staff kepengasuhan	Wawancara

5. Tahap penelitian

Dalam tahap-tahap penelitian ini terdiri atas beberapa tahap, antara lain tahap pra lapangan dan tahap pekerjaan lapangan, sebagai berikut:

1) Menyusun rancangan penelitian

2) Memilih lapangan penelitian

Dalam mengurus perizinan ini dicantumkan tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan kata lain peneliti mencantumkan keinginannya untuk mengadakan penelitian mencantumkan keinginannya untuk mengadakan penelitian. Perizinan dilakukan dengan mengirim surat ke Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo. Yang ditanda tangani dekan fakultas Dakwah Dan Komunikasi sebagai pengantar penelitian.

4) Menjajaki dan menilai keadaan lapangan

Memilih dan memanfaatkan informan

[illegible]

6) Menyiapkan perlengkapan penelitian

b. Tahap pekerjaan lapangan

Peneliti diharapkan memahami latar belakang penelitian. Selain itu, peneliti juga bersiap secara fisik, mental, dan juga etika. Peneliti perlu menjaga diri dan mental secara matang dan serius untuk membahas penelitian ini. Peneliti juga perlu memperhatikan pada saat melakukan wawancara dengan narasumber. Peneliti perlu menjaga emosi narasumber.

2) Memasuki lapangan penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang valid mengenai masalah yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia pada Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo.

3) Pengumpulan data

Peneliti mengumpulkan dan menyusun hasil-hasil atau fakta-fakta yang sudah diperoleh selama penelitian dilapangan. Setelah pengumpulan data itu diperoleh, kemudian ada tahapan dalam mengerjakan lapokan skripsi.

a) Tahapan analisis data

Peneliti menelaah semua data yang telah diperoleh kemudian membandingkan dan menganalisa data tersebut

b) Tahap penulisan laporan

Peneliti menyusun laporan berdasarkan data atau informasi yang sebenarnya ditemukan sesuai sistematika yang telah ditentukan.

6. Teknik validitas data

Validitas data merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat

Triangulasi data memiliki peran penting dalam penelitian kualitatif. Triangulasi data dilakukan untuk meningkatkan kekuatan dalam hal teori, metodologi, dan interpretasi dari sebuah penelitian. Triangulasi data memiliki beberapa langkah, yaitu:

- b. Ketekunan pengamatan

[illegible]

b. Penyajian data

Langkah selanjutnya yaitu penyajian

⁶² Ismail Nawawi Uha, *Metode Penelitian Kualitatif*, 307.

c. Penarikan kesimpulan

Aktivitas model Miles dan Huberman adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif kesimpulan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁶³

Data yang terkumpul dipenyajian data, maka langkah selanjutnya yaitu menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan ini dimaksudkan untuk mencari makna dari data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan atau perbedaan, sehingga data tersebut dapat dibandingkan dengan konsep atau teori yang ada mengenai perencanaan sumber daya manusia pada Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Tambak Sumur Waru Sidoarjo.

⁶³ Ismail Nawawi Uha, *Metode Penelitian Kualitatif*, 308.

HASIL PENELITIAN

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Fadlillah

Peran beliau dimulai dirasa oleh masyarakat sekitar. Selain ikut berjuang dalam Lazkar Hizbullah, yang didirikan oleh K.H Hasyim Asy'ari untuk melawan penjajahan Belanda pada waktu itu. Beliau juga eksis dalam dunia pendidikan dan pengajaran untuk memperjuangkan agama Islam beliau tidak sendiri, akan tetapi dalam menegakkan kebenaran beliau didampingi seorang kyai yang bernama K.H Hamim. Yang sehari-harinya dipanggil dengan nama mbah cokro. Beliau adalah sosok seorang guru spritual yang alim dan memiliki kelebihan atau karomah yang luar biasa.

Karena perkembangan pembangunan lapangan udara Juanda yang mengharuskan warga Desa Cacap pindah, maka pada tahun 1959

Demi kelangsungan cita-cita beliau untuk mengembangkan ajarannya tersebut, maka pada tahun 1979 beliau memberangkatkan putranya yang ke tujuh yang bernama Ja'far Shodiq ke kota Ponorogo untuk memperdalam ilmu agama dan mengenyam pendidikan dan pengajaran di pondok pesantren modern Gontor. Selama putra beliau belajar di Gontor bertemulah beliau dengan beberapa wali santri yang berasal dari daerah yang sama, diantaranya; KH. Mansyur ayah dari Misabakhul Munir. KH. Abdul Karim ayah dari Muhammad Zuhdi Ismail dan KH. Abdul Hadi ayah dari Aminullah Hadi. Maka beliau berempat memunculkan suatu gagasan untuk mendirikan suatu lembaga pendidikan di daerah waru dengan menggunakan sistem pendidikan dan pengajarannya sama dengan Gontor.

Secara spritual Pondok Pesantren Fadlillah dirasa sudah saatnya untuk dikembangkan dan atas dorongan K.H Abdul Ghoni dan beberapa guru spritual dan juga dorongan dari guru-guru putra beliau Ja'far Shodiq merasa tertantang dan akhirnya beliau bersama teman-teman alumni Gontor sesama almamater bertekad untuk segera membuka Pondok Peantren Fadlillah dengan bentuk Mu'allimin dengan mengadopsi kurikulum Mu'allimin Pondok Pesantren modern Gontor yang berjenjang 6 tahun. Untuk tampil beda dengan Gontor yang memakail istilah Kulliyatul Mu'allimin AL-Islamiyah (KMI). Maka Pondok Pesantren Fadlillah sebagai bentuk pendidikan dan pengajaran formal menggunakan istilah Tarbiyatul Mu'allimin Al-Islamiyah (TMI), sehingga pada tahun ajaran baru tanggal 17 Juli 1998 dimulailah proses pendidikan dan pengajaran dengan sistem tersebut. Pada waktu itu jumlah siswanya 11 orang terdiri dari 10 santriwan dan 1 santriwati. Dengan tenaga pendidik 15 orang. Seiring perkembangan

Meskipun harus mengikuti program-program pemerintah, namun dengan modal dan bekal yang didapatkan oleh tenaga pendidik dan atas dorongan dari para pendiri serta penggagas, sampai saat ini Pondok Pesantren Fadlillah tetap berdiri diatas nilai-nilai keislaman dalam pendidikan dan pengajarannya

a) Visi Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah

b) Misi Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah

- [illegible]

- 2) Menggali potensi sumber daya manusia secara islami dengan meningkatkan kualitas belajar mengajar yang berkesinambungan.
- 3) Menerapkan manajemen sekolah dengan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah.
- 4) Melaksanakan pembelajaran dan pembimbingan secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM) dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik dengan pendekatan CTL (*contextual Teaching Learning*).
- 5) Melaksanakan pengembangan 8 standar pendidikan
- 6) Melaksanakan pengembangan kegiatan peningkatan mutu akademik dan non akademik.
- 7) Melaksanakan kegiatan dalam bentuk olah raga atau seni
- 8) Melaksanakan kegiatan dalam bentuk UKS, PMR, dan Pramuka
- 9) Mengasah cara berfikir yang rasional sebagai bekal meraih pendidikan yang lebih tinggi serta dapat mengimpletasikan dalam bermasyarakat.
- 10) Melaksanakan pengembangan kegiatan yang aktif, kompetitif dan inovatif berlandaskan keimanan

“Tujuan diadakannya perencanaan di pondok pesantren fadlillah ialah Untuk menjabarkan atau identifikasi dan merekam perubahan perkembangan pondok pesantren fadlillah mas. Yaaaa, baik perubahan dari jangka pendek ataupun jangka panjang.” (29 juni 2019, I 04)

“...iya tentu ada mas, kan tujuan perencanaan sendiri adalah meninjau, mengidentifikas atas perubahan yang berkenaan dengan perkembangan yayasan ini mas, baik jangka panjang atau pendek mas.” (30 juni 2019, I05)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tujuan perencanaan. Tujuan tersebut adalah untuk mengidentifikasi dan merekam perubahan yang berkaitan dengan perkembangan yayasan. Baik itu perkembangan jangka panjang atau perkembangan jangka pendek.

2) Memberikan Pengarahan Kepada Administrator dan Non-Administrator

“...pengarahan itu pasti mas, iya baik yang pengarahan kepada administrator atau diluarnya mas.” (26 Juni 2019, I 01)

“...tujuannya kan memang mengarahkan mas, agar para orang yang terlibat baik secara administrator atau tidak bisa berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan mas.” (28 juni 2019, I 03)

“...tanpa adanya perencanaan akan terjadi kesalahan dalam menjalankan kegiatan. Lah itu mas, perencanaan ini nanti ya tentu akan memberi efektifitas dan menghilangkan pemborosan atau tumpang tindih dalam kegiatan yayasan.” (26 Juni 2019, I 01)

4) Menetapkan Tujuan dan Standar yang Digunakan dalam Pengawasan

“Iya sambil menjalankan perencanaan, nanti kita bisa menentukan standar pengawasan yang kami gunakan untuk menilai kinerja mas.” (29 juni 2019, I 04)

“Tentu mas, akan kami jadikan acuan dalam membuat standar pengawasan yang akan kami gunakan.” (28 juni 2019, I 03)

[illegible]

Berdasarkan hasil wawancara informan I 03, I 05, I 01, dan I 02 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut adalah untuk menetapkan tujuan dan target bagi yayasan.

1) Menetapkan Tujuan dan Target

“Iya kalau fungsi ini biasa lebih kepada target yang ingin dicapai mas. Jadi, direncanakan dengan baik, supaya targetnya juga dicapai dengan baik mas.” (28 juni 2019, I 03)

“...tujuan atau target pasti masuk dari proses rencana tadi. Rencana atau perencanaan akan berfungsi sebagai acuan mas untuk menetapkan tujuan kita dan target kita juga mas.” (30 juni 2019, I 05)

“Kalau fungsi sih iya mas, bisa nanti kita jadikan perencanaan sebagai acuan dalam menetapkan tujuan bersama mas.” (26 Juni 2019, I 01)

“Perencanaan kan bisa jadi patokan untuk menentukan tujuan yayasan ini mas.” (27 juni 2019, I 02)

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut salah satunya adalah untuk

“Kalau merumuskan strategi pasti ini mas. Perumusan strategi, tujuan atau target ini akan masuk juga dalam perencanaan. Jadi ya fungsinya perencanaan ya berkaitan dengan hal itu tadi.”^(29 juni 2019, I 04)

“Perumusan strategi ya bagian dari rencana tadi mas.” (28 juni 2019, I 03)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 02, I 03, dan I 01 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut adalah untuk membuat rumusan strategi bagi yayasan.

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut salah satunya adalah untuk menentukan sumber daya yang diperlukan oleh yayasan. Pernyataan ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan sebagai berikut :

“Kita tidak bisa asal mas dalam menentukan sumber daya yang akan kami gunakan mas. Karenanya, kita ini memerlukan perencanaan tentunya guna untuk memaksimalkan sumber daya yang ada mas.” (29 juni 2019, I 04)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 05, I 04, dan I 03 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut adalah untuk menentukan sumber daya di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut salah satunya adalah untuk menetapkan standar atau indikator keberhasilan yayasan. Pernyataan ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan sebagai berikut :

“Iyaaa standar keberhasilan memang dari perencanaan yang sudah disepakati bersama mas.” (Tanggal., I 02)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 01, I 02, dan I 04 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut adalah untuk menetapkan standar atau indikator keberhasilan bagi Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

3) *Budget dan Hasil yang Diharapkan*

“Kalau persoalan biaya tentu ada mas, agar hasil yang dicapai sesuai dengan biaya yang dikeluarkan mas.” (26 juni 2019, I 01)

“Biasanya ini berkaitan dengan angka atau data mas, dan memang kalau biaya iya memang perlu mas buat perencanaan di yayasan ini.” (27 juni 2019, I 02)

“Itu ada di yayasan ini mas, iya kan namanya biaya wajib dalam bagian dari perencanaan mas.” (28 juni 2019, I 03)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 01, I 02, dan I 03 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki bentuk perencanaan berupa *budget* dan hasil yang diharapkan agar hasil yang dicapai sesuai dengan biaya yang dikeluarkan.

4) Program

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki bentuk perencanaan. Bentuk perencanaan tersebut salah satunya adalah berupa program. Pernyataan ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan sebagai berikut :

“Kalau ini sudah barang tentu ada mas di yayasan ini. Kita buat kebijakan aturan, prosedur, juga biayanya mas.” (Tanggal. I 05)

“Iya ini pasti ada mas. Kita pelajari dan tentukan target tujuan, aturan, proseduralnya, dan biaya untuk masa sekarang dan mendatang mas.” (27 juni 2019, I02)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 05, I 02, dan I 03 disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki bentuk perencanaan. Bentuk perencanaan tersebut berupa program Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Program tersebut akan untuk masa sekarang dan mendatang.

1) Menetapkan tujuan dan serangkaian tujuan

“Pertama, tentu kita bisa menetapkan apa visi misi, tujuan kita mas. Ini juga nanti kita sesuaikan dengan kebutuhan yayasan ini mas.” (26 juni 2019, I 01)

“Saya kira, harus ada tujuan yang jelas mas. Kita paskan dengan apa yang mejadi kebutuhan yayasan mas.” (28 juni 2019, I 03)

[illegible]

“Langkah itu pasti ada mas. Namanya perencanaan yaaa perlu mempertimbangkan aspek kemudahan, hambatan, sama kekuatan dan tentu kelemahan kita mas.” (29 juni 2019, 104)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 02, I 04, dan I 05 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tahapan perencanaan. Tahapan perencanaan tersebut berupa langkah pendataan. Pendataan tersebut berkaitan dengan peluang, hambatan, kekuatan, dan kelemahan.

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tahap perencanaan. Tahapan keempat atau terakhir dalam melakukan perencanaan tersebut adalah dengan mengembangkan rencana. Pernyataan ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan sebagai berikut :

“Pasti mas, langkah untuk mengembangkan sebuah rencan menjadi baik tentu ada mas.” (Tanggal 103)

“Namanya ingin menjadi baik, pasti perlu langkah perbaikan dan pengembangan rencan mas.” (27 juni 2019, I 02)

1) Pengumpulan, analisis, dan peramalan data dan membuat SIM SDM

“Kita kumpulkan semua data SDM nya, lalu kita lakukan tahap analisa mas. Iya setelah itu, kita baru bisa meramal rancangan SDM nya mas.” (30 juni 2019, I 05)

[illegible]

3) Merencanakan dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan

“Setelah mendapat persetujuan mas, biasanya kita baru bisa membahas program dan sekaligus pelaksanaannya mas.” (27 juni 2019, I 02)

“...langsung ke langkah perencanaan program yang akan dibuat, selanjutnya baru bicara teknis pelaksanaannya mas.” (29 juni 2019, I 04)

“Langkah perencanaan program kerja mas, dan sekaligus membahas langkah untuk pelaksanaannya mas.” (30 juni 2019, I 05)

[illegible]

“Iya namanya membuat perencanaan SDM tentu berdasarkan data dan informasi yang kita dapat mas.” (29 juni 2019, I 04)

“Pembuatan rancangan rencana SDM itu memang berdasar pada data dan informasi yang sudah kita jadikan satu mas.” (30 juni 2019, I 05)

c. Faktor Perencanaan Sumber Daya Manusia

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki faktor perencanaan sumber daya manusia. Faktor pertama yaitu faktor legal. Pernyataan ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan sebagai berikut :

“Biasanya ya kita juga ikut aturan pemerintah untuk membuat perencanaan SDM mas. Tidak bisa asal asalan mas.” (27 juni 2019, I 02)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 01, I 02, dan I 05 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki beberapa faktor perencanaan sumber daya manusia. Faktor yang pertama adalah faktor legal. Faktor legal digunakan untuk membuat perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan aturan pemerintahan.

“Teknologi ini nantinya juga merupakan faktor penting yang akan menjadi penentu dalam perencanaan SDM mas.” (30 juni 2019, I 05)

4) Faktor ekonomi

“Hal lain yang bisa menjadi faktor ya tentunya ekonomi mas.” (27 juni 2019, I 02)

“Ekonomi bisa jadi faktor yang nantinya akan berperan mas dalam penentuan rencana yayasan ini.” (30 juni 2019, I 05)

[illegible]

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki faktor perencanaan sumber daya manusia. Faktor kelima yaitu faktor pertumbuhan. Pernyataan ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan sebagai berikut :

“Iya kita juga mengukur sejauh mana perkembangan yayasan ini mas, sehingga menjadi mudah untuk menentukan rencana SDM nya mas.” (26 juni 2019, I 01)

“Kita pelajari dulu pertumbuhan yang ada di yayasan kami mas, karena yaa ini faktor penting juga dalam perencanaan SDM mas.” (27 juni 2019, I 02)

d. Hambatan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki hambatan perencanaan sumber daya manusia dengan tidak dapat didefinisikan suatu kebutuhan jangka panjang, karena manajer

“Iya memang terkadang pimpinan kurang memandang kebutuhan jangka panjang mas, jadi kurang maksimal dalam perencanaan SDM nya mas.” (26 juni 2019, I 01)

“Pimpinan kadang masih rana jangka panjang” (29 juni 2019, I 04)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 01, I 03, dan I 04 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki beberapa hambatan sumber daya manusia. Hambatan pertama adalah tidak dapat didefinisikan suatu kebutuhan jangka panjang, karena manajer puncak mengadopsi kebutuhan jangka pendek. Ketua atau pimpinan tidak pernah melihat jangka panjang, sehingga perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah kurang maksimal dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki hambatan perencanaan sumber daya manusia dengan kurangnya dukungan, karena manajer puncak kurang memperhatikan perencanaan sumber daya manusia. Pernyataan ini berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan sebagai berikut :

[illegible]

“Bagi pimpinan hal ini merupakan isu utama dan akan terus di dukung demi terwujudnya SDM yang unggul mas.” (30 juni 2019, I 05)

3) Situasi SDM

“Iya kalau tenaga SDM sekitar kadang kurang memenuhi standar mas, jadi ya kendala kami, kami harus cari dari luar lingkungan pondok mas.” (28 juni 2019, I03)

“Iya kendala juga mas kalau di sekitar kurang ada SDM yang sesuai standar yayasan mas. Jadinya cari dari luar mas.” (Tangg1, I 02)

“Kalau di sekitar tidak ada ya jadi kendala atau hambatan bagi yayasan mas. Nantinya kita juga direpotkan untuk mencari dari luar lingkungan yayasan sekitar mas.” (30 juni 2019, I 05)

Berdasarkan hasil wawancara informan I 03, I 02, dan I 05 dapat disimpulkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki beberapa hambatan sumber daya manusia. Hambatan lain yaitusituasi sumber daya manusia. Lingkungan sekitar

Berdasarkan penyajian data yang telah disajikan oleh peneliti, maka peneliti melakukan analisis dari temuan yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang disajikan berdasarkan data hasil wawancara, dan dokumentasi yang sudah dilakukan secara langsung. Dari data tersebut,

2) Memberikan Pengarahan Kepada Administrator dan Non-Administrator

“...pengarahan itu pasti mas, iya baik yang
pengarahan kepada administrator atau diluarnya
mas.” (26 juni 2019, I 01)

“Kalau perencanaan memberikan pengarahan itu pasti mas. Rencana ini tentunya akan menjadi arahan atau patokan untuk dijalankan bagi setiap yang terlembat mas.” (27 juni 2019, I 02)

[illegible]

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tujuan. Tujuan tersebut salah satunya adalah memberikan pengarahan kepada administrator maupun non administrator

Menurut Silalahi, bahwa salah satu tujuan perencanaan berupa memberikan pengarahan kepada administrator maupun non administrator.⁶⁵Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tujuan perencanaan yaitu untuk memberikan pengarahan kepada administrator maupun non administrator.

3) Menghindari atau Memperkecil Tumpang Tindih dan Pemborosan dalam Pelaksanaan Aktivitas

Yayasan mempunyai cara untuk mencapai tujuan untuk menghindari atau memperkecil tumpang tindih dan pemborosan dalam melaksanakan aktivitas dengan adanya perencanaan aktivitas menjadi tertata rapi. Kondisi di lapangan menyatakan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tujuan perencanaan. Tujuan tersebut dengan menghindari, memperkecil tumpang tindih dan pemborosan pelaksanaan aktivitas. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

⁶⁵ Sarinah dan mardalena, *pengantar manajemen* (Yogyakarta; Deepublish, 2017), 28.

“Iya sambil menjalankan perencanaan, nanti kita bisa menentukan standar pengawasan yang kami gunakan untuk menilai kinerja mas.” (29 juni 2019, I 04)

“Tentu mas, akan kami jadikan acuan dalam membuat standar pengawasan yang akan kami gunakan.” (28 juni 2019, I 03)

“...rencana ini biasanya dipakai sebagai acuan standar dalam melakukan kontrol atau pengawasan di yayasan Fadlillah ini mas.” (30 juni 2019, I 05)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tujuan. Tujuan tersebut salah satunya adalah menetapkan tujuan dan standar dalam melakukan pengwasan.

Menurut Silalahi, bahwa salah satu tujuan perencanaan berupa menetapkan tujuan dan standar digunakan untuk pengawasan.⁶⁷ Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tujuan perencanaan yaitu untuk menetapkan tujuan dan standar digunakan untuk memudahkan pengawasan.

[illegible]

Menurut Nickels, Mchugh dan McHugh fungsi perencanaan. adalah merumuskan strategi.⁶⁹ Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa merumuskan strategi digunakan untuk mencapai target dalam melakukan perencanaan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

Setiap perencanaan untuk mencapai tujuan. Salah satunya adalah fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan ialah menentukan sumber daya yang diperlukan. Menentukan sumber daya yang diperlukan untuk membuat perencanaan agar perencanaan tersebut bisa maksimal. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut adalah menentukan sumber daya yang diperlukan. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“Kita tidak bisa asal mas dalam menentukan sumber daya yang akan kami gunakan mas. Karenanya, kita ini memerlukan perencanaan tentunya guna untuk memaksimalkan sumber daya yang ada mas.” (29 juni 2019, I 04)

[illegible]

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat

Menurut Nickels, Mchugh dan McHugh fungsi perencanaan. adalah menentukan sumber daya yang diperlukan.⁷⁰ Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa menentukan sumber daya yang diperlukan untuk memaksimalkan atau memastikan perencanaan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

Setiap perencanaan untuk mencapai tujuan. Salah satunya adalah fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan ialah menetapkan standar atau indikator keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan atau target perencanaan tersebut menetapkan standar atau indikator keberhasilan. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki fungsi perencanaan. Fungsi tersebut adalah menetapkan standar atau indikator keberhasilan. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

⁷⁰ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *pengantar manajemen, edisi pertama*, (Jakarta; kencana, 2005), 11.

“Iyaaa standar keberhasilan memang dari perencanaan yang sudah disepakati bersama mas.”
(Tanggal., I 02)
“...dari perencanaan inilah mas, kita bisa membuat indicator yang menjadi keberhasilan bagi yayasan ini mas.” (29 juni 2019, I 04)

Menurut Nickels, Mchugh dan McHugh fungsi perencanaan. adalah menetapkan standar atau indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target organisasi tersebut.⁷¹ Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa untuk mencapai keberhasilan Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah mempunyai standar dalam melakukan perencanaan.

1) Kebijakan

⁷¹ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *pengantar manajemen, edisi pertama*, (Jakarta; kencana, 2005), 11.

“Kalau kebijakan gini sudah ranah dari ketua sendiri mas.” (30 juni 2019, I 05)

kebijakan adalah suatu pedoman umum dalam pengambilan keputusan kebijakan menentukan apakah keputusan dapat diambil atau tidak dapat diambil. Yang berhak membuat kebijakan dalam suatu organisasi adalah manajer puncak (top manager).⁷² Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa ketua atau pimpinan yang berhak mengeluarkan sebuah keputusan atau kebijakan dalam melakukan perencanaan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

[illegible]

2) Prosedur Standardan Metode

Bentuk perencanaan. Salah satunya adalah prosedur standar dan metode. Prosedur digunakan agar teratur dan mempermudah untuk mencapai tujuan. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki bentuk perencanaan. bentuk tersebut adalah prosedur, standar dan metode. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“Iya kalau prosedur kan biar teratur mas, iya kadang berupa arahan intruksi mas.” (29 juni 2019, I 04)

“Iyaa kalau di yayasan ini ada mas instruksi begitu, dan kami juga sering menggunakan itu mas.” (27 juni 2019, I 02)

“Kalau hanya berupa procedural atau intruksi ada mas di sini.” (28 juni 2019, I 03)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki bentuk perencanaan. Bentuk perencanaan tersebut adalah menggunakan prosedur, standar dan metode.

Prosedur dan metode yang sebenarnya hanya merupakan instruksi terinci untuk melaksanakan tindakan berurutan yang sering terjadi secara teratur.⁷³Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa dengan adanya prosedur atau arahan mempermudah untuk mencapai keberhasilan.

⁷³ Hendri Idris Issakh, Zahrida Wiryawan, *pengantar manajemen, edisi kedua*, (Jakarta: In Media, 2014),152.

3) *Budget dan Hasil yang Diharapkan*

Bentuk perencanaan. Salah satunya adalah *budget*. dan hasil yang diharapkan. Biaya digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan agar perencanaan tersebut berjalan. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki bentuk perencanaan. bentuk tersebut adalah *budget* dan hasil yang diharapkan. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“Kalau persoalan biaya tentu ada mas, agar hasil yang dicapai sesuai dengan biaya yang dikeluarkan mas.” (26 juni 2019, I01)

“Biasanya ini berkaitan dengan angka atau data mas, dan memang kalau biaya iya memang perlu mas buat perencanaan di yayasan ini.” (27 juni 2019, I 02)

“Itu ada di yayasan ini mas, iya kan namanya biaya wajib dalam bagian dari perencanaan mas.” (28 juni 2019, I 03)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki bentuk perencanaan. Bentuk perencanaan tersebut adalah menggunakan prosedur, standar dan metode.

Budget suatu ikhtisar dari hasil yang diharapkan dan pengeluaran yang disediakan untuk mencapai hasil itu, yang dicatat dalam angka-angka yang penting sekali, adalah tereng kiranya.⁷⁴Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, bahwa dengan adanya catatan

⁷⁴J. Panglaykim, *manajemen suatu pengantar*, cetakan kesebelas, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 1981), 80.

Tahap tahap perencanaan Salah satunya adalah menetapkan tujuan dan serangkaian tujuan. Srengkaian tujuan digunakan untuk memperjelas tujuan. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tahap-tahap perencanaan. Tahap tersebut adalah menetapkan tujuan dan serangkaian tujuan. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

1) Menetapkan tujuan dan serangkaian tujuan

“Pertama, tentu kita bisa menetapkan apa visi misi, tujuan kita mas. Ini juga nanti kita sesuaikan dengan kebutuhan yayasan ini mas.” (26 juni 2019, I 01)

“Saya kira, harus ada tujuan yang jelas mas. Kita paskan dengan apa yang mejadi kebutuhan yayasan mas.” (28 juni 2019, I 03)

⁷⁵ Ibid, 80.

2) Definisikan situasi saat ini

“Kalau buat rencana memang tidak bisa asal asalan mas, yaaa kita harus paham kondisi sekarang. Baik secara internal atau eksternal mas.” (28 juni 2019, I 03)

“Namanya rencana mas, harus matang dengan mengawasi perkembangan situasi saat ini mas.” (30 juni 2019, I 05)

“Saya kira ini merupakan langkah penting mas, dengan menempatkan rencana yayasan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi saat ini mas.” (29 juni 2019, I 04)

[illegible]

juni 2019, I 01)

Definisikan situasi saat ini, berapa jauhkah organisasi atau sub unit itu dari sasaran-sasarannya, sumber daya apakah yang tersedia untuk mencapai tujuan tersebut. Hanya setelah keadaan sekarang dianalisis, maka rencana dapat disusun untuk membuat rencana selanjutnya.⁷⁷Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, kondisi lingkungan harus diperhatikan sebelum membuat sebuah perencanaan..

Tahap tahap perencanaan Salah satunya adalah identifikasi kemudahan dan hambata, kekuatan dan kelemahan. Mempertimbangkan, kelemahan, hambatan dan kekuatan diperhatikan sebelum membuat perencanaan . Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tahap-tahap perencanaan. Tahap tersebut adalah identifikasi kemudahan dan hambatan, kekuatan dan kelemahan.Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

[illegible]

“Langkah itu pasti ada mas. Namanya perencanaan yaaa perlu mempertimbangkan aspek kemudahan, hambatan, sama kekuatan dan tentu kelemahan kita mas.” (29 juni 2019, I 04)

“Iya memang perlu langkah tersebut mas, kan nanti kita dapat mengetahui mana yang menjadi titik lemah dan kita maksimalkan kekuatan kita. Kita pahami.” (30 juni 2019, I 05)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tahap-tahap perencanaan. Tahap perencanaan tersebut adalah identifikasi kemudahan dan hambatan, kekuatan dan kelemahan.

Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, oleh karena itu perlu diketahui factor-faktor lingkungan internal dan eksternal yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walaupun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi diwaktu mendatang

4) Mengembangkan rencana

“Iya arahnya memang kesana mas, dan pengembangan rencana kan juga langkah yang dapat membantu mengembangkan yayasan mas.”
(Tanggjal, 1 01)

“Untuk langkah ini memang sebuah keharusan untuk ada bagi kami mengembangkan sebuah rencana mas.” (29 juni 2019, I 04)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh

[illegible]

Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Tahap terakhir dalam proses perencanaan pengembangan berbagai alternative kegiatan untuk mencapai tujuan.⁷⁹Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, tahapan terakhir dalam melakukan perencanaan berupa pengembangan rencana.

a. Tahapan dalam Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tahapan dalam proses perencanaan sumber daya manusia berupa pengumpulan, analisi, dan peramalan data dan membuat SIM. Dengan adanya pengumpulan data, menganalisis data, dan peramalan data mempermudah untuk membuat perencanaan sumber daya manusia. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki Tahapan dalam proses perencanaan sumber daya manusia adalah pengumpulan, analisi, dan peramalan data dan membuat SIM. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

[illegible]

juni 2019, I 02)

“Kita kumpulkan semua data SDM nya, lalu kita lakukan tahap analisa mas. Iya setelah itu, kita baru bisa meramal rancangan SDM nya mas.” (30 juni 2019, I 05)

Pengumpulan, analisis, dan peramalan data dalam rangka mengembangkan perkiraan pasoka SDM dan membuat sistem informasi SDM.⁸⁰Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, untuk membuat perencanaan SDM perlu adanya pengumpulan data dan menganalisis data.

Tahapan dalam proses perencanaan sumber daya manusia adalah menetapkan tujuan dan kebijakan SDM dan mendapat persetujuan dan dukungan manajemen puncak. Menetapkan tujuan dilakukan oleh ketua atau pimpinan

[illegible]

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tahapan dalam proses perencanaan sumber daya manusia. Tahapan tersebut berupa menetapkan tujuan dan kebijakan SDM dan mendapat persetujuan dan dukungan manajemen puncak.

⁸¹Abdul Rasul, *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif*, Jurnal Manajemen (Vol. 01 No. 01, 2013), 409.

3) Merencanakan dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan

Tahapan dalam proses perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan. Untuk membuat sebuah kegiatan atau program menunggu keputusan dari ketua atau pimpinan. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki Tahapan dalam proses perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“...kita membuat rancangan program kerja dan juga implementasinya mas.” (28 juni 2019, I 03)

“Langkah perencanaan program kerja mas, dan
sekalian membahas langkah untuk pelaksanaannya
mas.” (30 juni 2019, I 05)

[illegible]

Merencanakan dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan dan promosi yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan SDM-nya.⁸²Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, untuk membuat sebuah program atau kegiatan menunggu keputusan dari pimpinan atau ketua.

1) Teknik non ilmiah

“Kalau berdasarkan pengalaman masa lalu ada mas. Kan, kita juga perlu mengevaluasi dan

[illegible]

melakukan perbaikan dari pengalaman masa lalu mas.” (26 juni 2019, I 01)

Teknik perancangan perencanaan sumber daya manusia berupa teknik ilmiah. Sebelum membuat perencanaan SDM dibutuhkan sebuah data atau informasi. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki teknik perancangan perencanaan sumber daya manusia berupa teknik ilmiah. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“...tentunya juga menggunakan data yang sudah kita kumpulkan tadi mas.” (28 juni 2019, I03)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki tahapan dalam proses perancangan perencanaan sumber daya manusia. Tahapan tersebut berupa teknik ilmiah

[illegible]

faktor legal antara lain peraturan-peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan.⁸⁵ Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, untuk membuat perencanaan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebijakan pemerintah.

Ada beberapa faktor didalam perencanaan sumber daya manusia faktor yang kedua yaitu faktor sosial. Untuk melakukan perencanaan SDM aspek yang digunakan dari aspek budaya, agama dan melihat kondisi masyarakat sekitar. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki faktor perencanaan sumber daya manusia adalah faktor sosial. Pernyataan tersebut berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut :

“...ada pula memperhatikan faktor budaya lingkungan sosial sekitar mas dala membuat melakukan perencanaan SDM mas.” (27 juni 2019, I 02)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh

[illegible]

faktor sosial yaitu sekitar perusahaan meliputi agama, budaya, dan lain-lain..⁸⁶Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, memperhatikan kondisi sekitar seperti budaya agama dan lain lain untuk mempertimbangkan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Ada beberapa faktor perencanaan sumber daya manusia yang ketiga adalah faktor teknologi. Dengan berkembangnya teknologi perencanaan sumber daya manusia akan mengikuti perkembangan tersebut. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki faktor perencanaan sumber daya manusia adalah faktor teknologi. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“Namanya teknologi kan cepat mas perkembangannya, dan ini cukup berperan sebagai faktor dalam perencanaan SDM di Yayasan Fadlillah ini mas.” (29 juni 2019, I 04)

⁸⁶ Eni Andrani, *Meraih Keunggulan melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan Stragik*, jurnal siasat bisnis, (vol, III, 6 juni, 2005), 48.

Faktor teknologi seperti ada perubahan alat-alat produksi..⁸⁷Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, faktor teknologi dapat mempengaruhi dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia

Ada beberapa faktor perencanaan sumber daya manusia. Yang keempat adalah faktor ekonomi. Faktor ekonomi sangat berperan dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki faktor perencanaan sumber daya manusia adalah faktor ekonomi. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“Ekonomi bisa jadi faktor yang nantinya akan berperan mas dalam penentuan rencana yayasan ini.” (30 juni 2019, I 05)

[illegible]

faktor ekonomi berkaitan dengan persaingan, jenis produk dan harga barang. .⁸⁸Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, faktor ekonomi sangat berperan penting dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia..

Ada beberapa faktor perencanaan sumber daya manusia. Yang kelima adalah faktor pertumbuhan. Faktor pertumbuhan untuk melihat sejauh mana organisasi berkembang sehingga memudahkan untuk melakukan perencanaan SDM. Kondisi di lapangan menunjukkan, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki faktor perencanaan sumber daya manusia adalah faktor pertumbuhan. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“Kalau pertumbuhan yayasan ini bisa jadi ya bagian dari faktor untuk menetapkan rencana SDM nya mas.” (29 juni 2019, I 04)

[illegible]

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki faktor perencanaan sumber daya manusia. Faktor tersebut berupa faktor pertumbuhan.

Faktor pertumbuhan perusahaan: dan employee turnover industri terkait.⁸⁹Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, faktor pertumbuhan sangat berpengaruh dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

1) Tidak dapat diidentifikasi suatu kebutuhan jangka panjang, karena manajer puncak mengadopsi kebutuhan jangka pendek.

⁸⁹ Eni Andrani, *Meraih Keunggulan melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan Stragik*, jurnal siasat bisnis, (vol, III, 6 juni, 2005), 48.

“Iya memang terkadang pimpinan kurang memandang kebutuhan jangka panjang mas, jadi kurang maksimal dalam perencanaan SDM nya mas.” (26 juni 2019, I 01)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki hambatan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Tidak dapat diidentifikasinya suatu kebutuhan untuk perencanaan jangka panjang, karena manajer puncak cenderung mengadopsi suatu orientasi jangka pendek.⁹⁰ Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, hambatan dalam melakukan perencanaan SDM pemimpin atau ketua tidak pernah berfikir panjang sehingga menyulitkan untuk melakukan perencanaan SDM.

2) Kurangnya dukungan, karena manajer puncak kurang memperhatikan perencanaan SDM

Hambatan perencanaan sumber daya manusia adalah kurangnya dukungan, karena manajer puncak kurang memperhatikan perencanaan SDM. Pemimpin memperhatikan keadaan sumber daya manusia, bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki hambatan

⁹⁰ Ibid., 421.

“Saya kira tidak ada di yayasan ini mas, yayasan ini ingin maju mas. Olehnya segenap elemen pimpinan memperhatikan betul persoalan SDM ini mas.” (26 juni 2019, I 01)

“Bagi pimpinan hal ini merupakan isu utama dan akan terus di dukung demi terwujudnya SDM yang unggul mas.” (30 juni 2019, I 05)

Kurangnya dukungan terhadap perencanaan sumber daya manusia, karena para manajer puncak kurang memprioritaskan pada masalah menajemen sumber daya Manusia.⁹¹ Teori ini tidak memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, hambatan dalam melakukan perencanaan SDM pemimpin sangat memperhatikan kondisi sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

[illegible]

3) Situasi SDM

Hambatan perencanaan sumber daya manusia adalah situasi SDM. Sumber daya manusia yang tidak memenuhi kriteria dengan terpaksa mengambil SDM diluar yayasan. bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki hambatan perencanaan sumber daya manusia adalah situasi SDM. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“Iya kalau tenaga SDM sekitar kadang kurang memenuhi standar mas, jadi ya kendala kami, kami harus cari dari luar lingkungan pondok mas.” (28 juni 2019, I 03)

“Iya kendala juga mas kalau di sekitar kurang ada SDM yang sesuai standar yayasan mas. Jadinya cari dari luar mas.” (Tangg1, I 02)

“Kalau di sekitar tidak ada ya jadi kendala atau hambatan bagi yayasan mas. Nantinya kita juga direpotkan untuk mencari dari luar lingkungan yayasan sekitar mas.” (30 juni 2019, I 05)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki hambatan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Persediaan, mutu, dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan SDM perusahaan. Hal ini menjadi kendala proses perencanaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, hambatan dalam melakukan perencanaan SDM sumber daya manusia yang tidak sesuai kriteria yayasan atau standar yayasan sehingga menyulitkan untuk mencapai tujuan.

4) Kebijakan pemerintah

Hambatan perencanaan sumber daya manusia adalah kebijakan pemerintah. Sumber daya manusia sumber daya manusia menjalankan tugas sesuai dengan kebijakan pemerintah. bahwa Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki hambatan perencanaan sumber daya manusia adalah kebijakan pemerintah. Pernyataan tersebut berdasarkan pada hasil wawancara sebagai berikut :

“Mungkin selama ini belum ada atau nampak mas. Kan kita menjalankan juga sesuai dengan aturan pemerintah mas.” (26 juni 2019, I 01)

“Oooh, kalau ini belum ada mas kendala dari pemerintah.” (29 juni 2019, I 04)

“Dari yayasan sendiri belum merasakan adanya kendala dari sisi pemerintahan mas dalam urusan SDM ini.” (28 juni 2019, I 03)

Berdasarkan hasil wawancara informan di atas dapat disimpulkan, bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah memiliki hambatan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Manusia sebagai makhluk hidup tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mesin. Hal ini menjadi kendala PSDM, karena itu sulit untuk memperhitungkan segala sesuatunya dalam rencana. Misalnya, ia mampu tetapi kurang mau melepaskan kemampuannya. Teori ini memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh di lapangan, Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah tidak

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Proses Perencanaan sumber daya manusia
 - a. Perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Menggunakan data dan menganalisis data
 - b. Kebijakan atau keputusan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia dilakukan oleh ketua Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.
 - c. Program atau kegiatan dibentuk setelah ketua yayasan menentukan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.
 - d. Perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah berdasarkan pengalaman, data, dan informasi
 - e. Perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah berdasarkan aturan atau kebijakan pemerintahan.
2. Hambatan dalam melakukan proses perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.
 - a. Hambatan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah ketua atau pimpinan yayasan menggunakan jangka pendek sehingga kurang maksimal dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia.

- b. Sumber daya manusia yang tidak memenuhi kriteria sehingga Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah sulit untuk mencapai tujuan.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Peneliti memberi masukan kepada yayasan sebagai berikut:

- Lebih ditingkatkan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. agar program atau kegiatan dapat berjalan dengan lancar
- Perencanaan sumber daya manusia merupakan gambaran Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah yang akan datang.

C. Keterbatasan peneliti

Keterbatasan peneliti ini adalah peneliti sulit memenuhi informan untuk wawancara karena sebagian peneliti tidak bertempat tinggal di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah. Dengan adanya kegiatan Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah yang padat maka peneliti butuh waktu yang lama untuk melakukan penelitian di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah.

Peneliti memahami atau menyadari bahwa penelitian yang dilakukan di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah kurang maksimal atau jauh dari kata sempurna. Peneliti mengharapkan penelitian yang akan datang dapat memberikan banyak data tentang perencanaan sumber daya manusia di Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah yang lebih baik.

Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, (Surabaya: Ciptajemen, No. 01 Vol. 01, 2015), 405.

Manajemen Sumber Daya Manusia, (Surabaya: Ciptajemen, No. 01 Vol. 01, 2015), 21.

Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke-10 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 16.

Laporan hasil penelitian dan analisis profil Yayasan Pondok Pesantren Fadlillah Al-Furqan, (Surabaya: Ciptajemen, No. 01 Vol. 01, 2015), 21.

Perencanaan Dan Pengembangan Guru/Dosen, (Surabaya: Ciptajemen, No. 01 Vol. 01, 2015), 21.

Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Formal, (Jember: Jember University Press, XIV, Juni, 2015).

Perencanaan Program Kegiatan Masjid Al-Furqan, (Yogyakarta: UIN Ar-Raniry, 2015), 15.

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Sosial Mustahiq Surabaya, skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, (Surabaya: UIN Sunan Kalijaga, 2017), 15.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Sosial Mustahiq Surabaya, skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017), 15.

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Sosial Mustahiq Surabaya, skripsi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017), 15.

- 112

- Panglaykim J. , *manajemen suatu pengantar*, cetakan kesebelas, (Jakarta; Ghalia Indonesia, 1981), 79.
- Siswanto H.B., *pengantar manajemen*, (Jakarta: PT BumiAksara, 2005), 50.
- Issakh HendriIdris, Zahrida Wiryawan, *pengantar manajemen, edisi kedua*, (Jakarta: In Media, 2014),152.
- Syukron Amin, *PengantarManajemen Industri*, (Yogyakarta: GrahaIlmu, 2014), 7.
- AndraniEni, *Meraih Keunggulan melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan Stragik*, jurnal siasat bisnis, (vol, III, 6 juni, 2005), 48.
- Assery Syeh, Heru Kurnianto Tjahjono, Majang Palupi ,*jurnal perencanaan SDM*, universitas Yogyakarta, 421.
- Herdiansyah Heris, *metode penelitian kualitatif untuk ilmu-ilmu sosial*.(Jakarta;salemba humanika, 2012), 8.
- Bagman Taylor, *Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 54.
- Moleong Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 131.
- Bughin Burhan, *penelitian kualitatif, edisi kedua*, (Jakarta:kencana, 2011), 124.
- Supriyanto Achmad Sanidan Visin Maharani, *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, (Malang: UIN Maliki Press),51.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2009). 225.
- Arikunto Suharsini, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), 231.
- Sudiyono, *metode penelitian kualitatif, kuantitatif, R&D*, (Bandung; Alfabeta,), 267.
- UhaIsmail Nawawi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Dwi Putra Pustaka, 2012), 305.