

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI EL

RAHMAH BOARDING SCHOOL SURABAYA

SRI WAHYUNI SE., MM.

USWATUN KHASANAH

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Email: sri.wahyu0907@gmail.com

uswa.4n4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) kondisi sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja Guru Pendidik dan Karyawan El Rahmah Boarding School Di Surabaya, (2) motivasi kerja Guru dan Karyawan El Rahmah Boarding School Di Surabaya, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Karyawan Guru El Rahmah Boarding School Di Surabaya (4) Data Sumber daya guru pendidik dan murid di Yayasan El Rahmah

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Populasi dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis SWOT. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek dalam penelitian ini yaitu Guru pendidik dan murid. Sedangkan Obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi Sumber daya manusia terhadap lingkungan kerja di El Rahmah Boarding School.

Hasil Penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan lembaga pendidikan yayasan Adalah upaya pengembangan sumber daya manusia manusia(SDM) di lingkungan kerja dengan memaksimalkan motivasi kerja, Sehingga mampu menghasilkan dampak positif pada kemajuan sekolah El Rahmah Boarding School.

Kata kunci: sumber daya manusia, guru pendidik, karyawan dan murid *El Rahmah Boarding School, lingkungan kerja, motivasi kerja*

ABSTRACT

This research. (1) Conditions of human resources (HR) in the work environment of Teachers Teachers and Employees of El Rahmah Boarding School in Surabaya, (2) work motivation of Teachers and Employees of El Rahmah Boarding School in Surabaya, (3) El Rahmah Boarding School in Surabaya (4) Data on teacher and student teacher resources at the El Rahmah Foundation.

This study uses qualitative research with research on what is the existence of research. The population in this study uses the SWOT analysis method. Data collection techniques used in this study used interviews, observation, and documentation. The subjects in this study were teacher educators and students. While the object of this research is all activities that discuss the strategy of human resources on the working environment at the El Rahmah Islamic Boarding School.

The results of the study describe the strategies used by educational institutions of the Human Resource Development Foundation (HR) in the work environment by increasing work

motivation, so as to produce a positive impact on the development of El Rahmah Islamic Boarding School.

Keywords: human resources, teacher educator, employees and students of El Rahmah

PENDAHULUAN

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:10) Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah Ilmu Dan Seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, lembaga dan masyarakat

Menurut Kadarisman (2012:306), bahwa motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor individu “yang tergolong faktor individual yaitu kebutuhan (*need*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan (*abilities*)

Karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah mengalami penurunan. Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatunya menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan.

Dikutip Dari (Rivai dan Sagala 2013:837) Motivasi kerja yang rendah disebabkan karena arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) yang rendah. Apabila Individu tidak termotivasi mereka akan membuat pilihan yang negatif untuk melakukan sesuatu, Karena perusahaan tidak dapat memuaskan keinginan mereka.

Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa betapa pentingnya motivasi kerja pada diri karyawan, selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga sebagai jawaban atas pertanyaan pada diri karyawan tentang alasan untuk bekerja. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berpengaruh dan memberikan berkontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti: tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja

Permasalahan yang ditemui pada saat observasi di Lembaga Sekolah EL Rahmah Boarding School adalah perasaan lelah, yang dialami pegawai karena setiap harinya pegawai Guru pendidik berinteraksi langsung dengan wali murid yang menginginkan memahami putra putrinya dengan karakter yang berbeda-beda, Hal lain berkaitan dengan masalah lingkungan kerja adalah adanya kebisingan yang ada di lingkungan sekitar Lembaga El Rahmah *Boarding School* yang dapat mengganggu konsentrasi saat proses belajar mengajar. Hingga terkadang anak-anak tidak bisa menyerap total apa saja yang diajarkan oleh para guru. Sedangkan anak TK harus benar-benar mempersiapkan PRA SD dengan persiapan yang matang secara mental maupun kualitas kemampuan dalam pendidikannya.

Teknologi yang berkembang menuntut para pegawai guru Pendidik untuk harus bisa mengikuti canggih nya dalam penyelesaian dalam pekerjaan. Contohnya dalam mengisi data seluruh murid, memberi nilai raport untuk para siswa dll. Dalam hal ini berpengaruh dalam pekerja pegawai guru pendidik El Rahmah *Boarding School*, seperti yang sedang berkembang tentang dunia pendidikan yang mulai berorientasi pada penggunaan teknologi informasi (TI), hal ini dipandang negatif oleh sebagian pegawai yang tidak menguasai teknologi informasi (TI) sebagai ancaman bahwa pekerjaannya akan tergeser dan digantikan oleh tenaga-tenaga baru yang lebih menguasai teknologi informasi secara baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat betapa pentingnya peran dan Tanggung Jawab guru yang cerdas dan amanah bagi instansi pendidikan, sehingga jika terjadi permasalahan-permasalahan di dalamnya, salah satunya pada sumber daya manusianya seperti menurunnya semangat kerja penuh dengan tantangan, amanah yg di berikan kepada para pegawai guru ataupun susah mengikuti kecanggihan teknologi, maka akan berakibat buruk bagi para murid sekaligus wali murid yang mana memiliki fungsi sebagai sumber ilmu pengetahuan dan teknologi serta penyedia informasi bagi keseluruhan, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang "Strategi Pengembangan SDM Terhadap Lingkungan Kerja Di EL Rahmah *Boarding School* Surabaya".

1.2 Identifikasi Masalah

Dari Masalah – Masalah yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- A. Strategi yang Digunakan untuk para Sumber daya guru secara individu dalam mengembangkan sekolah El Rahmah agar lebih maju.
- B. Tanggung jawab yang besar pada para murid nya yang telah di amanah kan seluruh wali murid serta rutinitas pekerjaan yang berhubungan seluruh anak anak yang perlu kesabaran dan ketelatenan.
- C. Karyawan yang kurang perlu motivasi tinggi agar lebih berkembang mendidik murid dan kemajuan lembaga pendidikan sekolah islam di era modern.
- D. Semangat kerja yang menuntut loyalitas dan agama berpengaruh cenderung jenuh dan lelah karena setiap harinya mendidik anak balita berdasarkan ilmu akademik serta ilmu agama.

1.3 Batasan Masalah

Karna Keterbatasan Peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya serta untuk menjaga agar penelitian lebih Terarah dan fokus Maka di adakan Batasan Masasalah, Penulis akan membatasi masalah yang diteliti secara mendalam, yaitu: (1) masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (2) lingkungan kerja fisik maupun non fisik; (3) masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja: tanggung jawab, prestasi kerja, pengembangan diri, dan kemandirian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- A Bagaimana Strategi Peningkatan Sumber Daya guru pendidik yang di upayakan agar dapat mengembangkan yayasan El Rahmah yang di kelola nya?
- B Bagaimana motivasi kerja Guru pendidik serta karyawan di Lembaga pendidikan El Rahmah Boarding School?
- C Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru dan karyawan di El Rahmah Boarding School?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a) Kondisi lingkungan kerja pada sumber daya pegawai, Guru serta murid di El Rahmah Boarding School
- b) Motivasi kerja pegawai Guru di El Rahmah Boarding School
- c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Guru El Rahmah Boarding School terhadap murid

1.6 Manfaat Penelitian

- a. Teoretis / Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk strategi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan yang berhubungan dengan Strategi manajemen pendidikan yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja pada sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.

b. Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk membuat kebijakan dalam memecahkan dan mengantisipasi permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia di lingkungan kerja tersebut.

c. Bagi pegawai dan Guru di El Rahmah Boarding School

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri dan mengembangkan potensi sumber daya manusia di lingkungan kerja para pegawai dan guru pendidik tersebut tersebut

d. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang peneliti pelajari berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dengan kenyataan di lapangan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Sebagai mana dikutip Dari Melayu Hasibuan (Jakarta, Bumi Aksara ,2016) Mengemukakan pendekatan dan pandangan para ahli yaitu pendayagunaan, Pengembangan, penilaian, pemberian jasa dalam kelompok atau suatu organisasi. Menurut Maman Faturohman (Jurnal Strategi pengembangan SDM, <http://mamanfaturohman.blogspot.co.id/diakses> tanggal 15 Agustus 2017) Dalam melakukan pengembangan SDM, lembaga pendidikan mutlak membutuhkan manajemen yang baik sebab, Proses pengembangan dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan fungsinya jika di dukung oleh manajemen yang baik pula. Adapun menurut Heryati dan Mumuh Muhsin (2014:56), sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Sumber daya manusia (human resources management) berbeda dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Sedangkan manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif atau lebih menekankan pada sistem dan prosedur.

MOTIVASI

Menurut Wahyudi (2012 : 101), "Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien"

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak diri seseorang untuk menjadikan diri lebih baik dan penggerak diri untuk mengarahkan kepada suatu tujuan yang akan di capai.

Jika Dilihat dari kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online Kbbi.web.id,2017 Motivasi diartikan :

Kbbi.web.id,2017 Motivasi diartikan :

"Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu , Atau usaha – usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan yang di kehendaki".

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan

lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja tersebut dapat diartikan sebagai suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi .

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu Dalam proses karya ilmiah, penelitian ini melihat pada penelitian terdahulu untuk mempermudah dalam langkah penelitian, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sama. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran dengan harapan hasil penelitian dapat menyajikan hasil yang akurat dan mudah dipahami. Dalam hal lain agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan dari penelitian sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berfikir bagi peneliti. Dari beberapa literatur skripsi yang penulis temukan, terdapat beberapa skripsi yang bertopik sama, namun terdapat perbedaan dalam pembahasan kajian masalah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah tercantum, maka dapat penulis jelaskan di bawah ini:

- A. Prayogo, yang menulis skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber daya manusia di kantor Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”, pada tahun 2013. Persamaan penelitian ini dengan penelitian dari peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia. Dan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya yaitu penelitian ini meneliti objek organisasi ekstra dari kampus sedangkan penelitian dari peneliti meneliti objek Lingkungan Sekolah Islam, serta penelitian ini meneliti strategi pengembangan sumber daya manusia sedangkan penelitian dari peneliti meneliti sistem pengembangan sumber daya manusianya saja
Sumber : Prayogo, 2013, “Strategi Pengembangan Sumber daya manusia di kantor Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”, skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- B. Holili, yang skripsi nya berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Warga Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Seleman Yogyakarta”, pada tahun 2015.
Persamaan penelitian ini dengan penelitian dari peneliti adalah sama-sama meneliti pengembangan sumber daya manusia. Perbedaannya, penelitian ini meneliti pengembangan sumber daya manusia bagi warga Ledok RW VI Caturtunggal Depok Seleman Yogyakarta dengan melihat strategi yang dipakai sedangkan penelitian dari peneliti hanya meneliti seperti apa sistem pengembangan sumber daya manusia dari Yayasan El Rahmah
Sumber : Holili, 2015, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Warga Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Seleman Yogyakarta”, skripsi, Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- C. Skripsi yang ditulis oleh Fathur Rozi mahasiswa Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Jember tahun 2015 yang berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Syirkah Salafiyah Pondok Lalang Kecamatan Jenggawah Tahun Pelajaran 2015.
Tujuan umum dalam skripsi ini yaitu untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Syirkah Salafiyah Pondok Lalang Kecamatan Jenggawah tahun pelajaran 2014/2015. Dari tujuan umum tersebut dikembangkan beberapa tujuan khusus yaitu untuk mendeskripsikan evaluasi sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Syirkah Salafiyah Pondok Lalang, Metode penelitian ini menggunakan Kualitatif. teknik pengumpulan data yang dipakai dalam skripsi ini adalah metode observasi, interview, dan dokumenter. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah fokus penelitian yang dilakukan lebih berfokus pada

permasalahan rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan pegawai tata usaha.

- D. Penelitian oleh Ghilman Adni (2013) yang berjudul perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyah Yogyakarta, Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan SDM di KBIH Aisyah Yogyakarta serta mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat pada proses perencanaan SDM KBIH Aisyah

Penelitian yang dilakukan oleh Widya Rashe Amanda (2014) yang berjudul "Pengaruh SDM Terhadap kinerja pegawai PT. BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya" Pada penelitian ini penulis menyoroti pengaruh pengembangan dari segi pemimpin pengusaha. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan membuat gairah dan semangat kerja pegawai meningkat sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai harapan pimpinan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, kotor, bising dan hubungan teman kerja yang tidak baik akan membuat pegawai merasa bosan, malas dan tidak betah berada di tempat kerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya terabaikan dan tidak terselesaikan dengan baik. Maka dari itu lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman bagi para pegawai sehingga berpengaruh langsung terhadap proses kegiatan proses pembelajaran baik pengajar maupun murid yang di ajarkan.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri . Selain itu motivasi dapat pula disimpulkan sebagai dorongan untuk melakukan tindakan karna mereka ingin melakukan nya. Sehingga motivasi merupakan dasar dari semangat kerja seseorang, Jika seseorang tersebut tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka motivasi orang tersebut rendah dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan nhal yang positif.

Berikut Motivasi kerja sekolah El Rahmah *Boarding School* Surabaya :

- a. Semangat kerja yang tinggi menumbuhkan rasa inisiatif kerja, kreatifitas dalam mendidik serta tanggung jawab berupaya memberikan yang terbaik
- b. Membuat rencana program kerja yang sesuai dengan Visi Misi Yayasan El Rahmah.

Menjadikan siswa – siswi pendidik nya bermoral Agama dan memiliki kecerdasan yang Berintelektual tinggi.

Yayasan El Rahmah yaitu lembaga pendidikan Islam memiliki program yang dimana anak-anak sekolah disini targetnya mampu menyelesaikan dengan lancar baca Al-Qur'an dan hatam 3 tahun selanjutnya target tahfidz Qur'an dengan jangka waktu 4 tahun metode dalam pengajaran ayat suci Al-Qur'an ini dengan metode Qiroati.

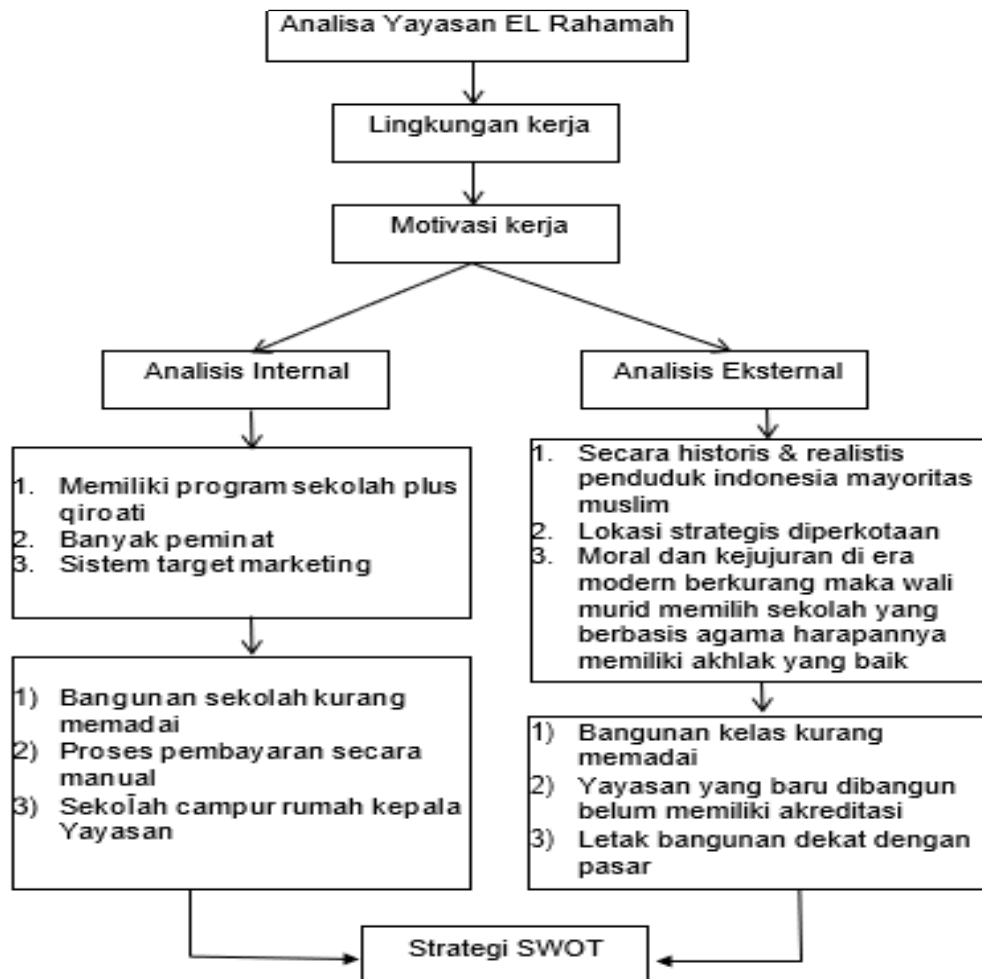
Sebagai salah satu lembaga pendidikan yang menggunakan prinsip agama tentu saja lembaga membutuhkan suatu strategi pemasaran yang efektif dan efisien untuk mendapatkan peserta didik dan dalam menghadapi persaingan.

Perumusan strategi pemasaran harus didasarkan pada visi dan misi lembaga pendidikan Yayasan El Rahmah karena visi dan misi mencerminkan suatu lembaga dan apa yang menjadi tujuan lembaga dalam jangka waktu tertentu.

Untuk memperoleh strategi pemasaran yang baik dan tepat maka strategi tersebut harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan Yayasan Kondisi lingkungan yang dihadapi lembaga

dari lingkungan internal eksternal.

Lingkungan internal berasal dari lembaga itu sendiri yang menunjukkan kekuatan dan kelemahan lembaga, hasil yang diperoleh dari faktor internal eksternal lembaga dijadikan dasar untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, threats*) strategi ini merupakan alternatif yang terbaik dengan lembaga pendidikan El Rahmah yang sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya, maka dapat dibuat ringkasan kerangka pemikiran penelitian dalam gambar 2.3 Berikut ini :



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

metode penelitian adalah suatu cara atau strategi yang digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisis data tersebut guna menjawab persoalan yang dihadapi atau pertanyaan dalam penelitian. Banyak pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian, Peneliti menggunakan jenis metode pendekatan kualitatif Dengan Metode Analisis SWOT.

Analisis SWOT merupakan salah satu alternatif di dalam mendapatkan analisis data secara umum di dalam dunia manajemen ekonomi khususnya dalam penelitian di lingkungan El Rahmah.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang di dalamnya terdapat objek/subjek, di mana objek/subjek tersebut memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian dipelajari peneliti dan ditarik kesimpulan. Setiap objek/subjek dalam populasi juga memiliki kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel.

Tempat penelitian ini dilakukan Dalam Lingkungan Sekolah El Rahmah Boarding School

di Jl. PAGESANGAN IV NO 23 – 25 Kelurahan PAGESANGAN Kecamatan Jambangan Kota Surabaya sejak tanggal 10 Juli 2019 sampai dengan 1 November 2019.

Teknik Pengumpulan Data

Ada Beberapa metode dalam mengumpulkan data yang dapat di pilih oleh seorang penulis. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a) Metode Observasi :

Metode Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ketempat objek penelitian dengan cara mencatat sistematis taha[hal – hal yang di selidiki

b) Metode Wawancara :

Wawancara dan Interview Adalah alat pengumpul informasi atau data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula,Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung depan tatap muka antara pencari informasi (interviewer) dan sumber informasi (Interviewee). Untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif setiap interviewer harus mampu menciptakan hubungan baik dengan responden.

c) Dokumentasi

Disamping observasi dan wawancara data dapat dikumpulkan dengan dokumentasi, Dokumen – Dokumen yang menunjang data primer, Dokumen yang digunakan berupa Data yang di berikan dari pihak yayasan ,Foto – Foto informasi yang Berkaitan dengan kegiatan yang di amati,dan hasil dokumentasi dari proses pengamatan langsung yang di lakukan oleh peneliti.

Sumber dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan analisis Kualitatif yaitu suatu tehnik analisis data yang menganalisa dilakukan dengan memberikan gambaran peristiwa yang terjadi berkaitan dengan Strategi yayasan meningkatkan sumber daya guru dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan EI Rahmah. Dan data yang terkumpul kemudian di analisis,Penganalisaan data itu sudah dimuali,dilakukan dan dikerjakan secara intensif yaitu sesudah meninggalkan lokasi penelitian.

Sumber data dalam penelitian diambil dari data primer dan data sekunder dengan perincian sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer :

Data primer menyertakan data yang tidak tersedia dalam brntuk file, data ini harus di cari sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden yang sudah di tentukan untuk memperoleh data ini peneliti dapat melakukan dengan cara wawancara , observasi dan dokumentasi.

b. Sumber Data Sekunder :

Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia di tempat penelitian,Sehingga peneliti hanya bertugas mencari dan mengumpulkan data. Sumber data sekunder yang telah diperoleh maka peneliti dapat mengolah data tersebut. Data yang diperoleh peneliti didapat dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah yang berhubungan dengan skripsi penelitian penulis.

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah EI Rahmah.

Analisa Data

Analisis data ialah proses menyusun atau mengolah data agar dapat ditafsirkan lebih baik. Penulis melakukan penelitian tersebut menggunakan analisis Swot merupakan salah satu alternatif di dalam mendapatkan analisis data secara umum di dalam dunia manajemen ekonomi khusus nya dalam penelitian di lingkungan EI Rahmah.

Analisis SWOT adalah singkatan dari *Strength, Weakneses, Opportunities, and Threats* (Kekuatan , Kelemahan , Peluang dan Ancaman). Analisis sudah menjadi alat ukur yang

umum digunakan dalam perencanaan strategi pendidikan. Analisis SWOT juga merupakan strategi terobosan terbaru dalam dunia pendidikan untuk menuntaskan permasalahan atau hambatan dalam dunia lingkungan pendidikan lembaga sekolah termasuk di Yayasan El Rahmah Boarding School.

Langkah dalam menyusun Strategi dalam perusahaan diantaranya Efas dan Ifas. EFAS adalah *Eksternal factors Analysys Summary* yaitu kesimpulan analisis dari berbagai faktor eksternal yang mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. IFAS adalah *Internal Factors Analysys Summary* yaitu kesimpulan analisis dari berbagai faktor internal yang mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Selanjutnya data diolah lagi dengan cara menggunakan Matrix EFAS (*External Factor Analysys Summary*) Dan IFAS (*Internal Factors Analysys Summary*). Kemudian akan diolah menggunakan Matrix SWOT.

Dalam memperhitungkan IFAS dan EFAS menurut Fredy Rangkuty, Analisis SWOT teknik membedah kasus, Jakarta: Gramedia pustaka umum 2017 hal 20 Ada yang perlu di perhatikan tahap – tahap berikut ini :

- a) Menentukan bobot, rating dan score. Bobot ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan atau urgensi penanganan dengan skala 1 sampai 5 (1 = tidak penting, 5 = sangat penting)
- b) Menjumlahkan bobot kekuatan dan bobot kelemahan. Kemudian dihitung bobot relatif untuk masing – masing yang terdapat pada kekuatan dan kelemahan, sehingga total nilai bobot tersebut menjadi 1 atau 100% Dengan cara yang sama dihitung bobot dan bobot relatif untuk peluang dan ancaman.
- c) Menentukan nilai rating. Rating adalah analisis kita terhadap kemungkinan yang akan terjadi dalam jangka pendek (Misalnya satu tahun kedepan). Nilai rating untuk Variabel kekuatan diberi nilai 1 sampai 4, Semakin tinggi nilainya artinya kinerja indikator tersebut tahun depan semakin baik dibandingkan pesaing utama
- d) Nilai Score diperoleh berdasarkan hasil nilai bobot dikali nilai rating. Total nilai Score untuk internal faktor menunjukkan bahwa nilai nya semakin mendekati 1, Semakin banyak kelemahan internal dibandingkan kekuatannya, Semakin nilai nya mendekati 4, semakin banyak kekuatan di bandingkan kelemahan nya. Begitu juga dengan total nilai score untuk faktor eksternal. semakin total mendekati nilai score mendekati 1.

4 Tipe Strategi yang akan muncul dari Matrix SWOT adalah :

- a. Strategi SO (Strength – Opportunity) = Menciptakan Strategi menggunakan yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang
- b. Strategi WO (Weakness – Opportunity) = Menciptakan Strategi dengan yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang.
- c. Strategi ST (Strength – Treath) = Menciptakan Strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman
- d. Strategi WT (Weakness – Treath) = Menciptakan Strategi yang meminimalkan Kelemahan dan menghindari Ancaman.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Berdirinya Yayasan El Rahmah

Lembaga Pendidikan yang menjadi lokasi penelitian ini Adalah pendidikan anak pendidikan sekolah islam usia dini / Pra Sekolah dasar El Rahmah Boarding School plus Qiroati yang terletak di jalan pagesangan IV no 23, Kelurahan Pagesangan Kecamatan Jambangan Surabaya. Kode Pos : 60233, berlokasi di kawasan Perkotaan, Yang terletak di antara rumah penduduk masyarakat.

Gedung yayasan El Rahmah ini mulai dibangun sejak tahun 2009. Lembaga pendidikan sekolah islam ini memiliki 2 bangunan yang bersebelahan di antara rumah penduduk. bangunan Boarding School digunakan untuk sekolah PAUD dan pondok pesantren dan Bangunan sebelah digunakan untuk Anak TK serta MI Lembaga ini diresmikan langsung oleh Menteri Pemuda dan Olah Raga Dr. (Hj) H. Imam Nahrawi, S. Ag, M.KP. pada tanggal 31 Agustus 2017.

2. Profil Yayasan El Rahmah

Nama : El Rahmah Plus Qiroati Surabaya
No Statistik Yayasan : 0235780140

Akreditasi : -
 Alamat Lengkap : Jl. Pagesangan IV no 23, Kelurahan Pagesangan Kecamatan Jambangan
 No Telepon : 081238952272
 Nama Kepala Yayasan : Achmad Faisol Syaifullah, H.M
 No Telepon : 081238952272
 Nama Yayasan : Yayasan El Rahmah Boarding School
 Kepemilikan Tanah : Bersertifikat
 Luas Tanah : 524 M2
 Luas Bangunan : 524 M2

Sarana Dan Prasarana

Sekolah merupakan organisasi kerja yang di selenggarakan oleh sejumlah orang dalam bentuk kersasama untuk mencapai tujuan institusional kerjasama ini meliputi seluruh kegiatan, baik yang bersifat kulikuler maupun ekstrakulikuler. Untuk dapat melaksanakan kegiatan itu, diperlukan berbagai alat kelengkapan yang berdaya guna untuk mencapai tujuan pendidikan yang diselenggarakan. Keberadaan alat kelengkapan ini sangat penting karena tanpa alat kelengkapan kegiatan pembelajaran di sekolah tidak dapat terlaksana dengan baik. Sarana dan prasarana yang memadai dapat mengefektifkan pembelajaran yang ada akhirnya dapat mencapai tujuan yang di harapkan. Sebaliknya, sarana dan prasarana yang tidak memadai dapat menghambat proses pembelajaran dan tujuan yang diinginkan sulit untuk dicapai. Penentuan sarana dan prasarana ini tentunya berdasarkan pada kebutuhan agar pemanfaatannya dapat berfungsi secara maksimal. Sarana dan prasarana yang terdapat pada Yayasan El Rahmah dapat di lihat pada tabel berikut.

NO	Nama Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kepala Yayasan	1
2	Ruang Tamu Wali Murid	1
3	Ruang Administrasi	1
4	Ruang Kelas	17
5	Halaman Bermain	1
6	Kamar Mandi Guru	5
7	Kamar Mandi Siswa	3
8	Gudang	1
9	Ruang tidur Asrama	2
10	Parkir Kendaraan	1
11	Ruang Tamu Wali Murid	1
12	Kantin	1

4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan

A. Data Penelitian Analisis SWOT sebagai strategi pengembangan SDM terhadap lingkungan kerja di El Rahmah Surabaya

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan

kualitas atau Okemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan , Pelatihan dan pengolahan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang maksimal berikut pengakuan menurut Soekidjo Notoadmodjo, Pengembangan sumber daya manusia (Hal.5)

Namun untuk saat ini, sangat di sadari bahwa sumber daya manusia di lingkungan Yayasan El Rahmah di surabaya ini rendah.akan tetapi para pegawai lembaga pendidikan El Rahmah tidak pernah putus asa tanpa lelah untuk selalu mengembangkan dan memajukan lembaga sekolah ini agar tidak kalah dengan lembaga pendidikan sekolah lain nya. Dikatakan rendah dapat dilihat dari manajemen keuangan, pegawai pekerja yang kurang akibat telalu banyak nya peminat murid yang mendaftar di yayasan tersebut,dan tenaga pendidik yang terbatas, sehingga dengan berbagai kekurangan dapat menyebabkan yayasan sekolah ini kurang berkembang lebih maksimal.

Mengetahui adanya hal tersebut Kepala Yayasan tidak tinggal diam,salah satu cara dan usaha untuk meningkatkan sumber daya tersebut dengan merekrut sumber daya manusia dari pencari pekerja yang berkompeten dalam bidang nya masing masing yang berstandart mengaji Qiroati sesuai dengan metode pembelajaran dalam lembaga pendidikan tersebut Dan untuk tenaga pendidik agama ini memberdayakan sumber daya manusia nya melalui lulusan pondok pesantren, dengan kemampuan sumber daya manusia yang berpengalaman sesuai dengan tujuan masing – masing dapat memnjadikan Yayasan El Rahmah ini dapat berkembang secara optimal.

(Hasil wawancara dengan kepala yayasan, pada 20 Agustus 2019).

HASIL PENELITIAN

Setelah mencermati keseluruhan data baik dari hasil wawancara, Observasi dan dokumentasi peneliti akan menerangkan penjelasan Hasil Penelitian berdasarkan dengan strategi Pengembangan SDM yang di lakakukan Di Yayasan El Rahmah Surabaya yaitu menggunakan Metode Analisis SWOT untuk mengidentifikasi lingkungan secara internal meliputi Kekuatan dan Kelemahan serta lingkungan eksternal yang meliputi Peluang dan Ancaman maka rekapitulasi data tersebut dimasukan dalam perhitungan yang dikenal dengan perhitungan IFAS (*Internal Factor Analysis Strategi*) dan EFAS (*Eksternal Factor Analisis Strategi*) yang kemudian dilakukan tahap memperhitungkan nilai bobot dan rating.

Penentuan Alternative Strategi

Dalam Tabel IFAS dan EFAS berikut ini, Data yang diperoleh berdasarkan data berasal dari wawancara serta Dokumentasi yang telah diolah oleh peneliti secara langsung di Lingkungan Yayasan EL – Rahmah Boarding School Surabaya:

IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

Internal Faktor	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan (<i>Strenghts</i>)			
A.Memiliki program unggul sekolah plus mengaji Qiroati	0,20	4	0,80
B.Banyak peminat yang ingin menyekolahkan Ananda	0,20	4	0,80
C.Memiliki tempat penitipan anak	0.20	4	0,80

Internal Faktor	Bobot	Rating	Skor
berstanSudart sekolah Full Day School			
Sub Total	0,60		2,40
Kelemahan (<i>Weaknesesses</i>)			
A.Manajemen keuangan yang kurang maksimal	0,10	3	0,30
B.Bangunan Sekolah yang kurang memadai	0,10	1	0,10
C. Sekolah Campur dengan rumah kepala yayasan	0,20	1	0,20
Sub Total	0,40		0,60
Total IFAS	1,00		3,00

EFAS (External Factor Analysis Summary)

Eksternal Faktor	Bobot	Rating	Skor
Peluang (<i>Opportunities</i>)			
A.Lokasi Strategis terdapat lingkungan banyak penduduk	0,20	3	0,70
B.Secara Realistis Mayoritas Penduduk indonesia beragama Islam	0,25	3	0,75
C.Di zaman Seperti ini peran	0,20	4	0,80

pendidikan sekolah islam di perluhan oleh masyarakat			
SUB TOTAL	0,70		2,25
Ancaman (<i>Treath</i>):			
A.Luas bangunan yang kurang memadai sehingga ruang kelas terbatas	0,10	2	0,20
B.karna sekolah ini berkembang dan maju maka masyarakat banyak menanyakan perihal perizinan dan akreditasi	0,10	1	0,10
C.Letak bangunan dekat dengan pasar	0,10	1	0,20
SUB TOTAL	0,30		0,50
Total EFAS	1,00		2,75

Hasil Penelitian Analisis IFAS & EFAS dalam Pengembangan SDM Di Lingkungan Kerja Sekolah EI Rahmah Surabaya

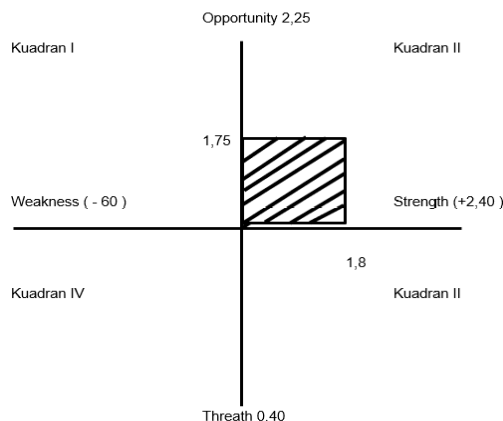
Berdasarkan dari hasil analisis matriks pada tabel IFAS dan EFAS pada table Pengembangan SDM maka diketahui untuk skor total faktor internal dengan total 3,00 dan skor total faktor eksternal sebesar 2,75. Hal tersebut membuktikan bahwa kedua nya mempunyai nilai yang seimbang untuk menyusun strategi kedepan nya dalam peningkatan kualitas pengembangan di mana faktor kekuatan sebesar 2,40.

Dimana nilai ini lebih besar dari pada skor faktor kelemahan dengan nilai skor 0,60 yang berarti faktor kekuatan lebih besar dibandingkan dengan faktor kelemahan lembaga pendidikan. Sedangkan untuk faktor eksternal nilai skor untuk faktor peluang sebesar 2,25 juga lebih besar dari faktor ancaman sebesar 0,40. Dari analisa tersebut maka lembaga pendidikan Yayasan EI Rahmah berada pada titik Rata – Rata Dalam Usahanya untuk menjalankan Strategi Pengembangan dalam memanfaatkan kekuatan dan peluang untuk meningkatkan kualitas pengembangan SDM di lembaga pendidikan EI Rahma Surabaya.

Selanjutnya nilai total skor masing – masing dapat di rinci Strength (2,40), Weakness (0,60), Opportunity (2,25), Threats (0,40). Maka diketahui selisih total skor Strength dan

Weakness = 1,80 Sedangkan selisih total Skor faktor Opportunity dan Threat yaitu 1,75.

Berikut ini peneliti akan melampirkan gambar diagram yang menunjukkan bahwa yayasan El Rahmah Boarding School Surabaya berada pada kekuatan Growth yang dimana kuadran tersebut merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Yayasan ini memiliki kelemahan dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada.



Pembahasan

Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa strategi berdasarkan paparan data dan hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan di lingkungan kerja lembaga pendidikan El Rahma Surabaya menggunakan analisis SWOT dalam rangka mengembangkan SDM yayasan tersebut, ada pada kekuatan antara lain :

A. Program Unggul Qiraati

Prinsip yayasan pendidikan El Rahmah yaitu "Ya sekolah Ya mengaji" dari maksud prinsip tersebut dapat diartikan yaitu proses pendidikan selama 3 tahun yayasan El Rahmah memiliki target untuk menuntas dan menyelesaikan mengaji Qiraati, selanjutnya setelah 4 tahun proses pembelajaran di sekolah murid dapat tuntas dalam menyelesaikan hafalan Al Quran atau bisa disebut dengan Hafidz Quran sesuai dengan visi dan misi untuk memajukan yayasan El Rahmah.

B. Banyak Peminat

Yayasan El Rahmah memiliki kelebihan di hati masyarakat dengan agama karna harapan jenjang pendidikan yang formal namun tidak melupakan pendidikan sekolah tersebut tidak hanya menghasilkan anak didik yang cerdas secara akademiknya saja melainkan seimbang dengan Akhlaq ilmu agamanya. dengan demikian banyak masyarakat luas ingin memasukkan putra atau putrinya di lembaga pendidikan tersebut. Bukti hasil dari penelitian bahwa jumlah murid Di Yayasan El Rahmah cukup banyak pada tahun ajaran 2019 - 2020, sedangkan bisa dikatakan yayasan El Rahmah ini belum lama berdiri, Sehingga jika proses pendaftaran ulang lembaga pendidikan ini selalu penuh saat mendekati hari pendaftaran sekaligus pengambilan formulir (Ucap Kepala yayasan saat Wawancara 23 Oktober 2019).

Analisis Kendala Pengembangan SDM di lingkungan kerja Yayasan pendidikan El Rahmah Surabaya

- Bangunan Sekolah yang kurang memadai, Sehingga guru pendidik di tuntut harus bijaksana dalam menggunakan kelas dan bisa bergantian pada murid kelas lainnya ketika jam kelas telah habis. Contohnya : Dalam hal mengaji murid dapat bergantian kelas sesuai dengan jamnya masing – masing.
- Karena sekolah ini belum lama berdiri maka perizinan sekolah ini masih proses. Untuk yang Play Group perizinannya sudah sampai pada Diknas. Sedangkan untuk yang TK perizinannya masih sampai Depag. Perihal perizinan ini pun Pegawai harus dapat menjelaskan dengan jelas dan sebenarnya – sebenarnya pada masyarakat yang mencari

informasi soal perizinan tersebut.

- C. Lembaga pendidikan ini berdiri di tengah - tengah padat penduduk dan dekat dengan pasar maka para masyarakat yang menyekolahkan putra – putri nya selayak nya bisa memahami keadaan tersebut. Contohnya : Wali murid yang mengantarkan putra – putri nya ada baik nya lebih pagi karna kendala macet ketika agak siang hari. Sedangkan aturan sekolah yang disiplin bahwa murid masuk sekolah pada jam 06.25

Analisis Solusi untuk Mengatasi Kendala dalam pengembangan SDM di Lingkungan kerja EI Rahmah

- A. Memberikan pembinaan – pembinaan untuk para SDM guru pendidik dan pegawai dengan cara memberi motivasi, meningkatkan ketrampilan dan inovasi guru pendidik serta pegawai, memberi pelatihan seminar maupun pelatihan khusus untuk para SDM yang dilakukan berdasarkan program pemerintah sesuai dengan Dinas pendidikan dan kelompok kerja guru (KKG) Demikian yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan dapat tampil lebih profesional sebagai mana (Di jelaskan oleh Ibu Kepala Yayasan EI Rahmah Surabaya pada tanggal 23 oktober 2019)
- B. Mengadakan pemantauan dan pertemuan secara rutin untuk para guru pendidik maupun pegawai untuk melihat sampai mana perkembangan para murid yang menuntut ilmu di lembaga pendidikan tersebut.
- C. Mengembangkan potensi anak didik sesuai dengan bakatnya masing – masing , Sehingga pihak sekolah dapat menggali prestasi anak didiknya sesuai dengan kelebihan yang dimiliki. Contoh : Murid yang berprestasi dalam hal mengaji yang dapat menghafal Al Qur'an maka pihak sekolah dapat mengikutsertakan anak tersebut dalam lomba Hafidz Qur'an

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan penulis tentang “strategi pengembangan SDM terhadap lingkungan kerja di Yayasan EI Rahmah Boarding School” Jl. Pagesangan IV no 26 Kelrahan Pagesangan Kecamatan Jambangan Kota Surabaya. Kemudian Berdasarkan Analisa data tersebut maka strategi SDM terhadap lingkungan kerja dalam upaya mengembangkan Yayasan EI – Rahmah Adalah :

1. Memberikan Motivasi terhadap Sumber daya guru dan pegawai yang berada di EI Rahmah Dengan memberikan pelatihan training dan seminar Keguruan
2. Memberikan Hak dan fasilitas untuk para guru dan murid yang sesuai dengan kebijaksanaan Yayasan EI Rahmah
3. Memberikan kesempatan guru untuk melanjutkan pendidikan di jenjang Perkuliahan
4. Meningkatkan ilmu pengetahuan Agama dengan Metode Qiroati dengan cara Belajar Mengaji Rutin untuk Qiroati Dewasa untuk para guru dan metode mengaji Qiroati untuk seluruh murid yang berada di lingkungan EI Rahmah
5. Mengupayakan kesejahteraan para pegawai dengan memberikan Reward bagi guru yang bekerja dengan bijaksana

SARAN

Selanjutnya penulis dapat memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak kepala yayasan sekaligus pemilik yayasan EI Rahmah saya harap dapat segera mengusahakan perizinan serta perihal akreditasi untuk kemajuan dan kesuksesan program jenjang pendidikan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut
2. Kepada Pendidik sekolah EI Rahmah agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya pengembangan kompetensi dan keterampilan individual yang dimiliki untuk lebih baik lagi guna untuk kemajuan lembaga pendidikan ini serta bertambahnya produktivitas sumber daya manusia.

3. Bagi pihak sekolah Mengadakan pengamatan dan evaluasi lebih intensif terhadap proses belajar anak didik serta dapat menjalin kerjasama yang baik antar wali murid dan seluruh guru pendidik

PENUTUP

Segala Puji serta Syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya serta Anugerah-Nya kepada penulis, Sehingga penyusunan skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik tanpa hambatan.

Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw, Nabi dan rosul bagi seluruh umat islam dan Nabi petunjuk bagi seluruh umat manusia.

Selanjut nya Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna dan masih banyak kekurangan ,Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan penulis miliki. Sehubungan dengan hal itu maka pada semua pihak ,Terutama pada yang berkesempatan dan memahami skripsi ini penulis harapkan saran masukan dan kritik yang sifat nya membangun ,Terhadap kesalahan dan kekurangan yang penulis miliki. Sebab dengan cara itulah penulis dapat menyempurnakan dimasa – masa yang akan datang.

Mudah – mudahan saran dan kritik dari Bapak/Ibu atau Saudara/i, Akan mendapatkan pahala dari Allah SWT dan dapat bermanfaat bagi si pembaca dan khusus nya bagi penulis.

Akhir kata Penulis memohon maaf yang sebesar – besar nya jika dalam penulisan terdapat kesalahan yang sengaja maupun tidak di sengaja.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adni Ghilman 2014 *“perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyah Yogyakarta”*
- Amanda Rashe Widya 2014 *“Pengaruh SDM Terhadap kinerja pegawai PT. BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya”*
- Amri M Tampubolon, 2016. Penggunaan Media Backing Track Dalam Pembelajaran Gitar pilihan Di Prodi Pendidikan Musik Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Medan.
- Bogdan dan Taylor. 2012. Prosedur Penelitian. Dalam Moleong, Pendekatan Kualitatif. (hlm. 4). Jakarta: Rineka Cipta. Fredick Hazberg dkk Wirawan 2013, *faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi*
- Holili 2015 *“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Warga Ledok Gowok RW VI Caturtunggal Depok Seleman Yogyakarta*
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu , *Manajemen Sumber daya manusia, Edisi Revisi* (Jakarta PT Bumi Aksara ,2016 : Hlm 72 – 73)
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Kisworo Bagus 2012, yang berjudul “*Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik*”

Maman Faturahman, *Jurnal strategi pengembangan Sumber daya manusia*. ([Http://mamanfaturahman.blogspot.co.id](http://mamanfaturahman.blogspot.co.id)) Agustus 2017 Pengembangan Sumber Daya

Noah, Yusuf dan Steve, Metiboba. 2012. *Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization. Journal of Sustainable Society*.Vol.1, No.2, 36-43
Pamrla & oloko 2015, *Metode Motivasi*

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Prayogo 2013 “*Strategi Pengembangan Sumber daya manusia di kantor Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*”

Rozi Fathur 2015 “*Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Syirkah Salafiyah Pondok Lalang Kecamatan Jenggawah*”

Rivai dan Sagala 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.