



STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YAYASAN INSAN BHAKTI PERTIWI BEKASI

Mokhamad Sugiman^{1✉}, Sobirin²

^{1,2}Manajemen Dakwah, Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia (IAI AL-AZIS)

E-mail: mokhamadsugiman@gmail.com¹, sobirin@iai-alzaytun.co.id²

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumberdaya manusia. Tujuan penelitian untuk mengetahui strategi manajemen Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi dalam pengembangan sumberdaya manusia dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam implementasikan strategi manajemen sumberdaya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (Field Research). Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian strategi manajemen sumberdaya manusia Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi yaitu: strategi rekrutmen sesuai dengan kebutuhan yayasan, manajemen sumberdaya manusia mengutamakan yang memiliki keahlian, keterampilan dan kemampuan, meningkatkan kinerja dengan mengembangkan pendidikan, dan sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan setiap satu tahun. Faktor pendukung yaitu: 1) Besarnya dukungan dari donatur. 2) Pihak Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi juga bekerjasama dengan lembaga-lembaga lain dalam meningkatkan kinerja pengurus, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih tenaga kerja, harapannya agar bisa bersaing dengan lembaga sosial lainnya. 3) Adanya program pelatihan. Faktor penghambat yaitu: 1) Kurangnya tenaga ahli. 2) Pendidikan dan pengembangan pelatihan tenaga kerja. 3) Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya, Manusia, Pengembangan Karyawan, Yayasan*

Abstract

Human resource management must be actively involved in planning, managing and controlling the organization related to the allocation and development of human resources. The aim of the research is to determine the management strategy of the Insan Bhakti Pertiwi Bekasi Foundation in developing human resources and to determine the supporting and inhibiting factors in implementing human resource management strategies. This research uses a qualitative research approach. This research is a type of field research. In this research, data collection techniques used interview, observation and documentation techniques. The results of the research on the human resource management strategy of the Insan Bhakti Pertiwi Bekasi Foundation are: recruitment strategy in accordance with the foundation's needs, human resource management prioritizing those who have expertise, skills and abilities, improving performance by developing education, and a performance assessment management system carried out every year. Supporting factors are: 1) The amount of support from donors. 2) The Insan Bhakti Pertiwi Bekasi Foundation also collaborates with other institutions to improve the performance of administrators. With this program, they can train workers, in the hope that they can compete with other social institutions. 3) There is a training program. Inhibiting factors are: 1) Lack of experts. 2) Education and development of workforce training. 3) The personal activities of each administrator.

Kata Kunci: *Management, Resources, Human, Employee Development, Foundation*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang banyak memiliki keragaman, termasuk di dalam berbagai macam bentuk lembaga, ada lembaga yang bergerak dalam bidang dakwah, bidang sosial, bidang ekonomi, bidang pendidikan. Tentunya dari beberapa bidang tersebut diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki keilmuan dan keahlian. Manajemen sumberdaya manusia bukan hanya memiliki keilmuan dan keahlian saja tapi harus bisa bekerjasama dalam setiap kegiatannya, karena kerjasama mendorong pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009: 14).

Keragaman yang dimiliki oleh bangsa Indonesia harus dikelola dengan baik, terutama yang berkaitan dengan sumberdaya manusia. Manajemen sumberdaya manusia juga harus memahami produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil karena lembaga dikatakan berhasil jika manajemen sumberdaya manusia yang berorientasi pada produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil. Manajemen sumberdaya manusia harus memiliki komunikasi yang baik, karena komunikasi merupakan sebagian upaya menciptakan kondusifitas kerja dan loyalitas terhadap suatu perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kondusifitas kerja dan loyalitas kerja SDM harus memahami keilmuan dari loyalitas itu sendiri. MSDM yang sudah loyal dengan perusahaan maka program-program kerja akan terlaksana dengan baik dan teratur.

Lembaga sudah tentu mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia atau pegawai dalam suatu lembaga untuk mencapai suatu tujuan dalam lembaga. Dengan melaksanakan sumberdaya manusia pula akan memberikan manfaat besar kepada lembaga, tim, maupun individu (Sutrisno, 2009: 14). Manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumberdaya manusia. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Rachmawati, 2004: 6). Strategi adalah beberapa rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang terikat dengan keunggulan organisasi dan tantangan lingkungan untuk tujuan utama organisasi agar dapat tercapai melalui pelaksanaan organisasi yang tepat. Secara istilah strategi adalah suatu seni yang menggunakan kecakapan dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang hubungannya efektif dengan kondisi yang paling menguntungkan (Budio, 2019: 58-59).

Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab sikap, etis dan sosial (Soryandi, 2013: 9). Manajemen sumberdaya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Untuk dapat mengelola sumberdaya manusia yang baik dibutuhkan tenaga sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkompotensi tinggi (Setyawan, 2002: 4).

Dari penjelasan di atas pengelolaan sumberdaya manusia seharusnya mampu untuk memanfaatkan dan mengetahui potensi yang dimiliki masing-masing individu atau sumberdaya manusia sehingga menjadikan kekuatan baik di internal maupun eksternal untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari lembaga dan masyarakat. Untuk menjalankan roda organisasi maka dalam manajemen sumberdaya manusia perlu adanya pengembangan pada sumberdaya itu sendiri secara terencana dan berkesinambungan. Sehingga bisa menjaga keseimbangan baik didalam maupun diluar organisasi. Agar pengembangan sumberdaya manusia itu berjalan dengan baik seharusnya terlebih dahulu menetapkan program pengembangan sumber daya manusia.

Manajemen adalah merupakan ilmu atau seni dalam mengatur atau proses pemanfaatan tenaga kerja atau sumberdaya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan (Susan, 2019). Prinsip manajemen terdiri dari planning, organizing, actuating, dan controlling. Pengertian planning adalah proses penyusunan suatu rencana yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Pengertian Organizing adalah pengelompokan atau pengaturan sumberdaya manusia untuk merealisasikan tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Actuating adalah pengarahan atau penggerak seluruh sumberdaya manusia yang sesuai rencana, sehingga dapat merealisasikan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dan controlling adalah pengendalian suatu proses manajemen sesuai rencana yang terstruktur, dan pengelompokan yang dibuat, serta pengarahan yang sesuai.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (Bintoro & Daryanto, 2017: 15). Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral pendidikan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah masalah keorganisasian (Saud, 2013: 98).

Pengembangan sumberdaya manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua, yakni pengembangan sumberdaya manusia secara makro dan pengembangan sumberdaya manusia secara mikro. Pengembangan sumberdaya manusia (human resources development) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan secara efektif, sedangkan pengembangan sumberdaya manusia pendidik dan tenaga pendidik dilakukan secara mikro yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta (Notoatmodjo, 2009: 2).

Menurut Keith Davis dan Werther yang dikutip oleh Sjafri Mangkuprawira mengatakan bahwa departemen SDM juga memandang pengembangan sumberdaya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan karyawan, keragaman pekerja di dalam dan luar negeri, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran karyawan (Mangkuprawira, 2011: 150). Pendapat di atas menegaskan perlu adanya pengembangan sumberdaya manusia terencana pada organisasi atau lembaga sehingga mampu memberikan cara yang efektif guna menghadapi tantangan-

tantangan ke depannya. Dalam perspektif Islam, pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan dalam firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat Al-Isra' Ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna (Q.S. Al-Isra':70) (Depag RI, 2005: 435).

Sebuah lembaga sosial seperti yayasan panti asuhan di Indonesia memiliki berbagai strategi manajemen sumberdaya manusia untuk memberikan dan mempersiapkan masa depan anak yatim dan dhuafa serta berbagai pembelajaran yang dapat menunjang kualitas anak yatim dan dhuafa baik dari pengajaran dengan penyampaian materi serta penerapan materi dalam kehidupan sehari-hari. Dengan banyak atau beragam peran strategi manajemen sumberdaya manusia untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia di suatu lembaga sosial, maka harus dapat memahami strategi yang mampu menambah kualitas sumberdaya manusia di panti sosial tersebut.

Sebuah lembaga sosial Yayasan Insan Bhakti Pertiwi yang beralamat di Jl. Kusuma Timur Raya Blok C3 No.2 Perumahan Wisma Jaya Kel.Aren Jaya Bekasi Timur yang memiliki beberapa cabang lembaga sosial yayasan yatim dan dhuafa serta memiliki strategi pembinaan yang beragam, sama halnya dengan lembaga sosial yayasan yatim dan dhuafa pada umumnya. Lembaga sosial yayasan yatim dan dhuafa ini didirikan dengan maksud dan tujuan yang sama dengan lembaga sosial lainnya. Salah satunya yakni memelihara, melindungi, menyantuni, dan memberdaya gunakan anak yatim dan dhuafa. Lembaga Sosial Yayasan Insan Bhakti Pertiwi adalah suatu lembaga yang dapat dijadikan percontohan bagi yayasan lainnya yang dinaungi oleh Badan LAZNAS Kota Bekasi. Para pengasuh yayasan sosial Insan Bhakti Pertiwi juga memiliki banyak pengalaman untuk menghadapi anak yatim dan dhuafa yang memiliki latar belakang kehidupan yang berbeda-beda.

Penjelasan di atas, yang memotivasi peneliti untuk memilih lembaga Sosial Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Jl. Kusuma Timur Raya Blok C3 No.2 Perumahan Wisma Jaya Kel.Aren Jaya-Bekasi Timur sebagai objek yang diteliti dengan judul "Strategi Manajemen Sumber daya Manusia Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi".

METODE

Penelitian yang digunakan penulis dalam hal ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Kualitatif adalah suatu metode penelitian untuk meneliti keadaan objek alamiah, peneliti sebagai instrumen kunci. Pendekatan kualitatif deskriptif yakni menganalisis dan menyajikan data fakta secara terstruktur agar mudah dipahami (Chusniati, 2017). Metode penelitian tersebut digunakan untuk mendeskripsikan seluruh informasi

keadaan sesuai fakta yang berkaitan dengan strategi manajemen sumberdaya manusia di Lembaga Sosial Yayasan Insan Bhakti Pertiwi.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (Field Research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan di suatu tempat atau lokasi yang dipilih untuk meneliti atau menyelidiki sesuatu yang terjadi di tempat tersebut (Fathoni, 2006: 96). Metode penelitian kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Moleong, 2017: 169).

Penulis dalam penelitian menggunakan pendekatan kualitatif maka kehadiran peneliti sangat perlu sebagai instrumen dan sekaligus pengumpul data (Murni, 2017: 5). Dalam penelitian kualitatif menggunakan pendekatan atau interaksi sosial yang melatar belakangi suatu hal yang berhubungan dengan inti penelitian. Dengan begitu kehadiran peneliti mutlak atau sangat utama dan bersifat penting, peneliti langsung hadir di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi selama 1 bulan.

Sumber data pada penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun yang dimaksud dengan data primer adalah “data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subyek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti” (Sugiyono, 2016: 137). Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada penganalisaan strategi yayasan menangani sumberdaya manusia ditambah dengan interview/ wawancara, observasi berperan serta (participant observation), wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumentasi (Sugiyono, 2016: 225).

Analisis Data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, observasi, dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2016: 224). Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan metode analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman.

Pengecekan keabsahan suatu hasil data berdasarkan observasi di lapangan dalam penelitian kualitatif memiliki kriteria tertentu yakni; dasar kepercayaan (kredibilitas), keteralihan, kebergantungan, dan kepastian (sesuai data dan tidak menonjolkan pengetahuan peneliti dalam konseptualisasi). Menurut Moleong ada beberapa teknik pemeriksaan keabsahan yakni meliputi; perpanjangan keikutsertaan di lapangan, ketekunan pengamatan, triangulasi (pengecekan kebenaran suatu informasi atau membandingkan dengan sumber-sumber lainnya), pemeriksaan sejawat melalui diskusi, analisis kasus negatif, kecukupan referensi, pengecekan anggota, uraian rinci (menggambarkan konteks tempat penelitian atau fokus utama dengan cermat dan teliti), auditing (dikelompokkan baik kriteria kepastian data

mentah, data yang sudah direduksi, hasil sintesis, catatan proses, bahan catatan pribadi, motivasi, harapan dan ramalan (Rijali, 2018: 86-87).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi dan Manajemen SDM

Strategi meningkatkan pengembangan sumberdaya manusia yang diterapkan oleh manajemen SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi menggunakan beberapa kebijakan yang disesuaikan dengan beberapa pertimbangan dan sasaran yang dituju, antara lain: Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, karena perusahaan meyakini dengan sumberdaya manusia yang tangguh maka akan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan dalam memajukan yayasan.

Sumberdaya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi semua kegiatan yayasan. Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi terus berupaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia karena yayasan meyakini bahwa kualitas sumberdaya manusia sangat berperan dalam meningkatkan daya saing yayasan dalam segala bidang yang dilakukan. Menurut penjelasan Bapak Tugimin, selaku ketua Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi mengenai gambaran secara umum manajemen sumberdaya sebagai berikut: Upaya yayasan tersebut satu diantaranya dilakukan melalui pemilihan pengurus, profesional yang berkelanjutan maupun dengan merekrut sumberdaya manusia yang berkualitas.

Hasil wawancara dengan Bapak Tugimin, tersebut diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa di selaku ketua Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, bahwa kemajuan yayasan ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang berkualitas. Hal yang sama juga disampaikan oleh Bapak Diding Ruswandi, ketua dewan pembina Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi mengenai gambaran secara umum manajemen sumberdaya sebagai berikut: Metode yang digunakan dalam perekrutan calon pengurus Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi menggunakan sistem perekrutan melalui seleksi lokal yang dilakukan langsung berdasarkan kebijakan pimpinan manajemen sumberdaya manusia perusahaan dengan memilih orang-orang yang berpengalaman.

Hasil wawancara tersebut diatas ditegaskan oleh Bapak Diding Ruswandi, Sbawasannya menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/ pekerjaan. Memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan. Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat. Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan deskriminasi. Persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh calon pengurus Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi adalah setiap calon karyawan harus siap ditempatkan di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, dan dengan perkembangan sistem teknologi dan informasi yang terus berkembang calon pengurus juga harus memiliki kemampuan dalam bidang komputer serta sedikit kemampuan bahasa Inggris tentu akan menjadi nilai tambah bagi yayasan. Hasil wawancara Bapak Tugimin, selaku ketua Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi mengenai proses perencanaan sumberdaya manusia sebagai

berikut: Proses perencanaan SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi meliputi: Menghitung kebutuhan SDM, menghitung permintaan SDM, merancang Strategi dan Implementasi Pencarian SDM.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola karyawan mereka. Ia merupakan sekumpulan proses yang menangani berbagai masalah terkait karyawan yang memayungi semua aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Dari hasil wawancara dengan Bapak Diding Ruswandi, mengenai proses perencanaan sumberdaya manusia sebagai berikut: Untuk mendapatkan perencanaan SDM yang baik, ada langkah yang harus ditempuh: Mampu menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM. Mengumpulkan data dan informasi yang lengkap mengenai SDM. Mengelompokkan data dan informasi tersebut, kemudian menganalisisnya.

Penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia untuk peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Tugimin, mengenai proses rekrutmen dan seleksi kepengurusan sebagai berikut: Rekrutmen dilakukan secara terstruktur dalam rangka menyiapkan mereka untuk menempati posisi strategis di masa mendatang. Mekanisme rekrutmen dilaksanakan secara selektif oleh Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi. Tahapan seleksi melalui tes administrasi, wawancara, psikotes serta tes kesehatan, dimana hasil seleksi tersebut selanjutnya disetujui oleh pemilik yayasan sesuai ketentuan yang berlaku.

Senada dengan yang disampaikan oleh Bapak Diding Ruswandi, mengenai proses rekrutmen dan seleksi kepengurusan sebagai berikut: Sampai saat ini penunjang dari strategi yang dimiliki Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, untuk manajemen sumberdaya manusia adalah memiliki karyawan atau tenaga pengurus yang mumpuni di bidangnya dan setiap individu karyawan atau pengurus memiliki motivasi kerja yang tinggi, selain itu untuk menunjang dan meningkatkan kinerjanya yaitu dengan pemberian gaji yang baik.

Untuk menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tertentu di perusahaan atau organisasi. Tujuan utama rekrutmen adalah untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam menghadapi tuntutan pasar atau ekspansi bisnis. Hasil wawancara dengan Bapak Tukimin, mengenai kriteria rekrutmen karyawan sebagai berikut: Dalam menentukan kriteria rekrutmen karyawan Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi menilai dari beberapa kriteria seperti: Ijazah atau nilai akademis, pengalaman kerja, keahlian dan penampilan.

Senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Diding Ruswandi, di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, mengenai kriteria rekrutmen karyawan sebagai berikut: Dalam menerima karyawan perlu diperhatikan ada kriteria yang harus dimiliki berupa kelengkapan administrasi, persyaratan pendidikan, kecakapan, keahlian dan pengalaman kerja; dan surat berkelakuan baik.

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam menghadapi tuntutan pasar atau ekspansi bisnis. Di samping itu rekrutmen juga dapat menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tertentu di perusahaan atau organisasi. Hasil wawancara dengan Bapak Tukimin,

mengenai proses penempatan sumberdaya dalam pelaksanaan program sebagai berikut: Penempatan SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi merupakan proses kegiatan yang dilaksanakan Ketua Umum sebagai penggerak organisasi yayasan. Penerapan SDM yang dilaksanakan yayasan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Diding Ruswandi, di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, mengenai proses penempatan sumberdaya dalam pelaksanaan program sebagai berikut: Ada beberapa hal di yayasan dalam penempatan kerja karyawan adalah: Prestasi akademis, pengalaman, keterampilan, kesehatan fisik dan mental. Hal tersebut dipakai supaya tidak terjadi kesalahan dalam penempatan karyawan.

Penempatan para karyawan pada posisi kerja sangat penting, hal ini sangat tergantung supaya tidak terjadi kesalahan pada individu masing-masing SDM. Sekali proses seleksi telah diputuskan, para sumberdaya manusia yang ada hendaknya membantu personal baru tersebut untuk merasa cocok dengan lingkungannya. Mereka perlu disiapkan sejak awal agar nantinya mampu melakukan sesuatu tugas yang dibebankan yayasan kepada mereka dengan baik. untuk membantu pendatang baru agar mereka merasa cocok. Hasil wawancara dengan Bapak Tugimin, mengenai bentuk pelatihan dan pengembangan karier sumberdaya manusia sebagai berikut: Bentuk pelatihan dan pengembangan karier sumberdaya manusia Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi yaitu: Memberikan apresiasi kepada karyawan, menyelenggarakan program pelatihan, memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan memberikan pelayanan baik kepada donatur.

Senada dengan yang diungkapkan oleh Bapak Diding Ruswandi, Sdi Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, mengenai bentuk pelatihan dan pengembangan karier sumberdaya manusia sebagai berikut: Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Metode Demonstrasi dan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan memberikan pelayanan baik kepada donatur.

Pelatihan SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi merupakan usaha untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. SDM yang berkualitas akan membantu yayasan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan yayasan. Hasil wawancara dengan Bapak Tugimin mengenai bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yayasan sebagai berikut: Untuk pemberian gaji kami juga mempunyai pedoman yang sudah dibuat sebagai bentuk standar operasional prosedur pemberian gaji yang tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah menurut gaji UMR yang sudah ditentukan oleh pemerintah daerah.

Dalam wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pemberian gaji pada pengurus atau karyawan Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, yang sudah diatur sedemikian rupa, sudah ada peraturan yang dimuat dalam SOP yang sudah disesuaikan dengan peraturan pemerintah. Hal tersebut juga disebutkan dalam prosedur dan peraturan ketenagakerjaan yang dimiliki Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi. Pengupahan di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, dirancang sebagai alat motivasi. Dengan mengakui dan

menghargai prestasi seseorang, sistem pengupahan ini dimaksud untuk memotivasi karyawan agar mengerjakan yang terbaik sesuai kemampuannya. Hal tersebut senada dengan yang diutarakan Bapak Diding Ruswandi, Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, sebagai berikut: Dalam pengupahan atau pemberian gaji pada karyawan adalah sebagai bentuk salah satu alat motivasi karyawan yang diberikan sesuai dengan bidang kemampuannya.

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumberdaya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2009: 5). Dalam pengelolaan yang bagus maka akan tercipta sebuah komunikasi yang bagus dalam sebuah organisasi maupun pada perusahaan. Hasil wawancara dengan Bapak Tugimin, mengenai pengelolaan manajemen sumberdaya manusia sebagai berikut: Sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang baik itu tidak lepas dari penerapan sistem yang baik, oleh karena itu yayasan menerapkan yang terbaik bagi pengurus atau karyawan, terlebih lagi karena di yayasan ini sudah memiliki sistem yang dijadikan pedoman untuk mengelola SDM.

Dari penjelasan Bapak Tugimin, tersebut diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam pengelolaan manajemen sumberdaya manusia adalah hal yang penting untuk sebuah yayasan atau perusahaan mengingat yayasan atau perusahaan selalu berkaitan langsung dengan kepengurusan dan karyawan untuk menghasilkan sebuah produk. Hal tersebut senada dengan yang diutarakan Bapak Diding Ruswandi, mengenai pengelolaan manajemen sumberdaya manusia sebagai berikut: Sumberdaya manusia yang direkrut merupakan orang sengaja dipilih telah memiliki profesional kerja yang baik, sehingga nantinya anak-anak yang dididik dapat berprestasi dalam pendidikannya. Bukan itu saja untuk menunjang hal tersebut yayasan juga memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung supaya terciptanya SDM yang baik.

Dalam wawancara tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengelolaan karyawan atau manajemen sumberdaya manusia yang baik juga berimbas bagus pada output yang akan dihasilkan oleh yayasan tersebut, oleh karena itu pemberian reward dan juga fasilitas yang baik bagi karyawan dan anak-anak yatim dan dhuafa sangat penting sebagai dampak baik. Dalam pemberian gaji juga harus sesuai dengan peraturan yang sudah dikaji menurut kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan Bapak Tugimin, mengenai pengelolaan SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi sebagai berikut: Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi menerapkan sistem pengembangan karir dengan menggunakan jenjang karir jabatan (berdasarkan struktur organisasi dan syarat jabatan).

Hal tersebut senada dengan yang diutarakan Bapak Diding Ruswandi, mengenai pengelolaan sumberdaya manusia Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, sebagai berikut: Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi memandang bahwa sumberdaya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam rangka mempertahankan keunggulan kompetitif dan mendukung strategi bisnis. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia serta untuk mencapai meningkatkan kinerja sangat diperlukan. Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi dalam mengembangkan potensi pengurus secara konsisten dan berkesinambungan melalui

penyelenggaraan berbagai pendidikan, pelatihan dan workshop baik secara internal maupun secara eksternal yang bekerjasama dengan lembaga pendidikan profesional lainnya.

Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi guna mengoptimalkan potensi serta mendukung strategi pengelolaan sumberdaya manusia telah menetapkan kebijakan pengelolaan sumberdaya manusia dalam bentuk Pedoman Peraturan Ketenagakerjaan. Pedoman tersebut mengatur berbagai aspek terkait manajemen sumberdaya manusia diantaranya mengenai strategi pengelolaan sumberdaya manusia, evaluasi jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan pelatihan karyawan, kompensasi, pengelolaan bakat dan kemampuan, sistem manajemen kinerja karyawan serta aturan mengenai pemberhentian karyawan. Hasil wawancara dengan Bapak Tugimin, S.H., mengenai strategi khusus dalam meningkatkan profesionalitas SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi sebagai berikut: Untuk meningkatkan kualitas SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi memiliki program: Mengadakan pelatihan, meningkatkan pengetahuan, mengadakan pembinaan dan memberikan penghargaan”.

Hal tersebut senada dengan yang diutarakan Bapak Diding Ruswandi, mengenai strategi dalam meningkatkan profesionalitas pengurus Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, sebagai berikut: Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi melakukan dan merumuskan kebijakan-kebijakan sumberdaya manusia dan praktek berdasarkan kemampuan karyawan dan perilaku yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Strategi pengembangan sumberdaya manusia merupakan rencana jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu perusahaan. Hasil wawancara dengan Bapak Tugimin, S.H., mengenai faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam peningkatan SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi sebagai berikut: Sebenarnya banyak sekali faktor pendukung dimiliki Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, tapi yang paling utama adalah pengelolaan yang sesuai dengan nilai dasar yayasan yaitu, adil, amanah dan profesional yang menjadi pedoman. Yayasan lebih menyukai tenaga kerja yang profesional bertujuan untuk pengembangan yayasan terutama pengembangan karate nanak-anak dan dhuafa binaan yayasan.

Maka dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kekuatan (strength) yang dimiliki oleh Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi adalah sebagai berikut: Memiliki tenaga pengurus atau karyawan yang mumpuni dan ahli dibidangnya, tercatat pada mulai terbentuknya yayasan Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, sudah menggunakan rekrutmen dengan secara tersusun dan sistematis, yaitu:

1. Memiliki sistem pengelolaan yang berdasar pada prinsip amanah, adil, dan profesional dalam mengelola karyawan. Atau tidak pandang bulu kepada setiap pengurus.
2. Lebih mengutamakan tenaga kerja yang profesional untuk menjadi pengajar karena bertujuan terhadap pembentukan karakter anak yatim dan dhuafa.
3. Memiliki para pengurus yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga membantu yayasan dalam mencapai tujuannya.
4. Memberikan reward bagi pengurus yang aktif dalam bentuk kompensasi /intensif setiap

1 bulan

Strategi manajemen Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi

1. Perencanaan Rekrutmen

Perencanaan merupakan fungsi awal manajemen yang mendasari fungsi fungsi yang lain. Karena itu, perencanaan merupakan suatu pendekatan yang terorganisir untuk menghadapi problema-problema di masa yang akan datang. Dalam penelitian ini perencanaan yang dilakukan Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi terkait rekrutmen tenaga karyawan (pengurus) baru dilakukan pada 2 (dua) tahap, adapun tahap yang dilakukan dalam perencanaan di dalam rekrutmen di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi adalah analisis kebutuhan sebagai berikut:

a. Rekrutmen

Rekrutmen Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi meliputi: Tahapan seleksi melalui tes administrasi, wawancara, psikotes serta tes kesehatan, dimana hasil seleksi tersebut selanjutnya disetujui oleh pemilik yayasan sesuai ketentuan yang berlaku. Dari perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen yang dipaparkan sudah dapat dikatakan baik Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi karena sudah sejalan dengan teori yang ada. Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumberdaya (Meldona, 2009: 132).

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumberdaya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi pada perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja, yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

b. Proses rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dengan melalui sistem rekrutmen. Sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain (Sutrisno, 2011: 46).

Agar semua tahapan dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan serangkaian aktivitas untuk menilai dan menjalankan proses penarikan agar mendapatkan tenaga kerja yang kualifaid di bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Menurut sirait, aspek-aspek yang dilalui dalam rekrutmen yaitu:

- 1) Proses seleksi, yaitu serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan/organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa- siapa dari mana calon pegawai yang tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai.
- 2) Penempatan, adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan yang berlainan.
- 3) Orientasi/sosialisasi, merupakan penyesuaian diri baik secara psikis dan jasmani,

psikologis, peranan (yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan) (Justine 2006: 56).

Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi cukup baik, karena perencanaan yang dilakukan mendetail, karena program pengembangan SDM yang dilaksanakan secara periodik.

2. Program Pengembangan SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi

Pengembangan SDM Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan SDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pada program pengembangan karyawan (pengurus) Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, sudah dapat dikatakan baik hanya saja perlu dilakukan perbaikan untuk peningkatan kualitas SDM, terutama pada sisi perencanaan dan evaluasi program.

Berdasarkan temuan hasil penelitian bahwa perencanaan program pengembangan SDM di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, sudah baik, tetapi hanya Penulis melihat perencanaan yang dilakukan akan lebih baik jika dibuat perencanaan secara khusus dan lebih mendetail. Dalam membuat perencanaan pengembangan setidaknya ada tiga tahapan utama menurut Gomes, yakni berdasarkan penentuan analisis kebutuhan, desain program pelatihan, evaluasi program pengembangan. Dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Penentuan Kebutuhan (assessing needs). Dalam tahapan ini terdapat tiga macam kebutuhan akan pengembangan yaitu: General treatment need, Oversable performance discrepancies, Future human resources needs.
- 2) Mendesain program (designing programme)
- 3) Evaluasi efektivitas program (evaluating programme effectiveness) (Gomes, 2001: 204).

Dari tiga tahapan tersebut dapat kita lihat bahwa dalam melakukan perencanaan SDM tiga tahap tersebut dapat kita gunakan sehingga program yang dibuat memiliki dampak positif sesuai dengan tujuan pengembangan SDM. Jadi dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengembangan SDM di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi sudah lengkap.

Dari paparan hasil penelitian dapat dilihat bahwa mekanisme dalam penerimaan lamaran adalah Saat Panitia mulai menerima berkas yang masuk, Maka panitia melakukan kegiatan yang meliputi: Melayani pelamar yang memasukkan lamaran kerja. Lamaran pekerjaan ini biasanya diterima langsung oleh petugas yang bertugas di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi. Kemudian Setelah lamaran masuk maka panitia mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Setelah semua lamaran masuk kemudian langsung ditentukan rincian kegiatan yang harus dilakukan

panitia meliputi:

- 1) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- 2) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- 3) Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.

Manajemen sumberdaya manusia, atau MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumberdaya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan ketua yayasan baik sebagai manajer dan pemimpin pada lembaga sosial tersebut (Baharuddin 2010: 61).

Dari pengertian tersebut menyimpulkan bahwa Manajemen Sumberdaya Manusia adalah proses pengelolaan sumberdaya manusia yang melibatkan fungsi manajemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Penyajian data hasil penelitian manajemen SDM tenaga kerja di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi, sebagaimana dipaparkan di atas, maka pembahasan terdiri dari sistem rekrutmen, seleksi dan pengembangan tenaga kerja dengan baik.

Paparan mengenai pengembangan yang dilakukan di Yayasan Baitul Jannah, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM dilakukan dengan beberapa program seperti perencanaan atau design dalam pengembangan SDM yang dilakukan belum maksimal, karena terlihat dari masih ada pengembangan SDM yang bersifat insidental dan belum dilakukannya tahap evaluasi program. Ini menjadi hal yang perlu diperhatikan sehingga program pengembangan yang didesain dapat dijalankan dengan lebih berkualitas. Pertiwi Bekasi, dapat dikatakan baik, hal ini dapat kita maknai bahwa kualitas SDM ini dihasilkan dari sistem yang sangat profesional, dimulai dari proses pengadaan SDM di Lembaga ini dilakukan meliputi proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan professional dan sesuai kaidah-kaidah standar yang ada.

Faktor Pendukung Penghambat Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi

Dalam melaksanakan kepengurusannya Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi tentu saja tidak luput dari berbagai hal yang dapat menghambat program kerja, tapi dibalik hambatan-hambatan tersebut ada berbagai faktor pendukung yang dapat memperlancar pengurus Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi dalam melaksanakan roda organisasinya dan melaksanakan dan melaksanakan program-program kerjanya. Faktor pendukung yaitu aktor yang mendukung, mengajak, dan bersifat untuk ikut serta dalam dukungan suatu kegiatan. Dapat dikatakan faktor pendukung merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung seseorang mengimplementasikan sesuatu, seperti peran teman, lingkungan, keluarga atau bahkan kesadaran diri sendiri dalam melaksanakan sesuatu. Faktor pendukung dapat

dikatakan juga sebagai motivasi untuk tetap konsisten dalam melaksanakan hal-hal tertentu. Adapun faktor pendukung Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi sebagai berikut:

1. Besarnya dukungan dari donatur, kepala yayasan terhadap keberadaan Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi sebagai lembaga yang bergerak dibidang sosial, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi dalam meningkatkan mutu pengurus. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi dapat berjalan sesuai rencana.
2. Pihak Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi juga bekerjasama dengan lembaga-lembaga lain dalam meningkatkan kinerja pengurus, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih tenagakerja, harapannya agar bisa bersaing dengan dengan lembaga sosial lainnya.
3. Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan tenaga pengurus.

Faktor penghambat adalah faktor yang sifatnya menghambat jalannya suatu kegiatan dan bersifat seperti menggagalkan suatu hal. Faktor penghambat merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mengimplementasikan sesuatu, seperti pengaruh yang disebabkan dari dalam diri sendiri yaitu rasa malas dan terbawa arus pergaulan remaja, selain itu faktor lingkungan, teman bahkan keluarga yang kurang mendukung akan memberikan dampak yang kurang baik. Menurut (Sutaryono, 2015: 22) faktor penghambat sendiri dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Adapun faktor penghambatnya yaitu:

1. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga pengurus, dengan tuntutan profesi menjadikan kurangnya tenaga ahli di Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi
2. Pendidikan dan pengembangan pelatihan tenaga kerja, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua tenaga pengurus mau mengikutinya, menyebabkan pengurus kurang profesional. Maka diharapkan nantinya pengurus bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar.
3. Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiaptiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Maka diperlukan dengan adanya kerja sama dalam pelaksanaan program kerja, agar program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

KESIMPULAN

Strategi manajemen sumberdaya manusia Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi yaitu: strategi rekrutmen sesuai dengan kebutuhan yayasan, manajemen sumberdaya manusia mengutamakan yang memiliki keahlian, keterampilan dan kemampuan, meningkatkan kinerja dengan mengembangkan pendidikan, dan sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan setiap satu tahun. Faktor pendukung yaitu: 1) Besarnya dukungan dari donatur. 2)

Pihak Yayasan Insan Bhakti Pertiwi Bekasi juga bekerjasama dengan lembaga-lembaga lain dalam meningkatkan kinerja pengurus, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih tenagakerja, harapannya agar bisa bersaing dengan dengan lembaga sosial lainnya. 3) Adanya program pelatihan. Faktor penghambat yaitu: 1) Kurangnya tenaga ahli. 2) Pendidikan dan pengembangan pelatihan tenaga kerja. 3) Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus.

DAFTAR RUJUKAN

- Assauri, S. 2013. *Strategic Management: Sustainable Competitive Advantages*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Batjo, N. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Baharuddin dan Moh. Makin. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Djarmiko, D. 2004. *Pengetahuan Hukum Perdata dan Hukum Dagang*. Bandung: Angkasa.
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jawa Barat: CV. Penerbit Diponegoro.
- David, FR. 2006. *Manajemen Strategis: Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi 9*. Jilid 1. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Ekotama, S. 2011. *Cara Mudah Bikin SOP Agar Bisnis Lebih Praktis*. Media Pressindo: Yogyakarta.
- Fathoni, A. 2006. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Menyusun Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gomes, FC. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, MSP. 2012. *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan ke empat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juraid. AL. 2006. *Manusia Filsafat Dan Sejarah*. Palu Selatan: Bumi Aksara.
- Justine ST. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta:Grasindo.
- Mangkunegara, AAAP. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murgiyanto. 2002. *Pengantar Hukum Dagang Aspek-Aspek Hukum Perusahaan dan Larangan Praktek Monopoli*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Moleong, LJ. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2009. *Pengemabnagan Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Rangkuti, F. 2013. *SWOT Balanced Scorecard*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rachmat. 2014. *Manajemen Strategik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rudiyanto, A. 2020. *Strategi Pemasaran Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Dalam Meningkatkan Muzakki di Kabupaten Jember*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
- Rachmawati, EN. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumberdaya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susiadi. 2015. Metode Penelitian, (Bandar Lampung, Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Supriono, F.2015. Implementasi Undang-Undang Yayasan dalam Mencapai Maksud dan Tujuan Yayasan, Edisi 1 Vol. 3, 2015, h. 5.
- Siagian, SP. 2004. Manajemen Strategik. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sukardi, 2003. Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R dan D. Bandung: Alfabeta.
- Saud, US. 2013. Pengembangan Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E.2009. Manajemen Sumberdaya Manusia .Jakarta: Kencana.
- Soryandi, H. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. cet. II; Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, DJ. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Siagian, SP. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tanzeh, A. 2011. Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras.
- Tambunan, T. 2011. Perekonomian Indonesia: Kajian Teoritis dan Analisis Empiris, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Tsauri, S. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jember STAIN Jember Press
- Umar, H. 2013. Desain Penelitian Manajemen Strategik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, S. 2016. Pertanggungjawaban Organ Yayasan Terhadap Kerugian Bidang Pendidikan di Indonesia, Vol. XXI No. 1, 2016, h. 77-78.