

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI YAYASAN MIFTAHUSSYIFA PUSAT PENGOBATAN
ALTERNATIF**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Bidang Manajemen Dakwah

OLEH:
NUR JANAH
NIM 1811330018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
2022 M/1443 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh NUR JANAH, NIM : 1811330018 dengan judul
"Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Miftahussyifa Pusat
Pengobatan Alternatif" Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Jurusan
Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri
Fatmawati Sukarno Bengkulu; telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran
pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan
dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, 11 Januari 2022

Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag
NIP.196807272002121002


Ashadi Cahyadi, MA
NIP.198509182011011009

Mengetahui,
An. Dekan Fuad
Ketua Jurusan Dakwah


Wira Hadikusuma, M.S.I
NIP.198601012011011012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736) 51171, 51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama Nur Janah NIM. 1811330018 dengan judul
**"Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Yayasan Miftahussyifa Pusat
 Pengobatan Alternatif"** telah diujikan dan dipertahankan di depan tim sidang
 munaqasah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas
 Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Hari dan Tanggal : Kamis
 : 20 Januari 2022

Dinyatakan **LULUS** dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh
 gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Bengkulu, Januari 2022
 Dekan Fakultas Ushuluddin
 Adab dan Dakwah



Dr. Aan Supian, M.Ag
 NIP. 196906151997031003

TIM SIDANG MUNAQASYAH

Ketua

Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag
 NIP. 196807272002121002

Sekretaris

Ashadi Cahyadi, MA
 NIP. 198509182011011009

Penguji I

Dr. Japarudin, M.Si
 NIP. 198012032005011008

Penguji II

Ihsan Rahmat, M.P.A
 NIP. 199103122019031005

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah uni menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni dari gagasan, pemikiran dan rumusan dari saya sendiri dan atas arahan dari pembimbing.
3. Di dalam penulisan skripsi ini tidak terdapat hasil karya orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan dengan jelas dan dicantumkan sebagai rujukan dalam penulisan ini dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Bengkulu, 10 Januari 2022



Nur Janah

1811330018

MOTO

Q.S Al Maidah Ayat 2

... Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah sangatlah berat siksa-Nya.

Jangan pernah ragu atas takdir Allah. Ia tidak pernah terlambat, namun Ia juga tidak akan terlalu cepat, karena Allah selalu tepat waktu. Percayalah bahwa setiap orang memiliki jalan dan caranya sendiri untuk bersinar.

(Nur : 2022).

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan maksimal. Sholawat serta salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW atas risalah dan pengajaran yang ajarkan. Dengan segala kerendahan hati, saya sebagai penulis mengucapkan banyak terimakasih dan mersembahkan Skripsi ini yang dapat terselesaikan dengan baik ini tidak lain adalah berkat dukungan dan do'a dari orang-orang terkasih :

- 1) Terkhusus kedua orang tuaku Pak H. Nur Haris dan Ibu Hermi yang selalu mendo'akanku dan selalu mendukung apapun yang aku kerjakan. Terimakasih atas semua kasih sayang yang telah kalian berikan, terimakasih untuk semua ketulusan dan kesabaran kalian dan terimakasih atas dorongan semangatnya. Semoga senantiasa dalam lindungan Allah dan selalu diberkahi dan dilancarkan setiap hajatnya
- 2) Terimakasih kepada adik perempuanku Rahmawati Nur yang selalu menguji kesabaranku
- 3) Seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan semangat dan dukungan terhadap apapun yang aku kerjakan
- 4) Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag selaku pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
- 5) Bapak Ashadi Cahyadi, MA selaku Pembimbing Akademik (PA) sekaligus pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
- 6) Orang terdekatku yaitu Zenti Erawati, Sesti Sepriani dan Selvi Sawitri, terimakasih karena selalu ada dalam kondisi apapun dan maaf jika aku memiliki banyak kesalahan kepada kalian
- 7) Orang yang selalu mengatakan "masih bahasa Indonesia, *easy* lah", terimakasih banyak

- 8) Untuk Zhona Notavia, Ansi Ruliza Fitriani dan Vira Oktavia, terimakasih banyak
- 9) Teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 2018 yaitu Aprinju, Sari, Suci, Ayu, Woni, Nia, Desi, Hamzah, Ongki, Yuda, Yesi, Puput, Oca, Popi, Meta, Novia, Eko, Riyadin, Revaldo, Perdi, Thoyib, Cokro, Rindi, Irsyad, dan Herman, terimakasih banyak atas pelajaran dan pengalaman yang kalian bagikan kepadaku selama ini
- 10) Keluarga besar HMPS MD yang telah memberikan banyak dukungan dan pengalaman yang sangat berarti
- 11) Serta teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi selama ini
- 12) Almamater yang selalu aku banggakan.

ABSTRAK

Nur Janah, NIM : 1811330018, Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif.

Setiap organisasi pasti menginginkan anggota yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus agar tujuan organisasi itu mudah dicapai, oleh karena itu diperlukannya pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan ini sangatlah penting karena mempengaruhi kualitas dari anggota. Dengan meningkatnya kualitas anggota, maka akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Yayasan Miftahussyifa yang berada di Betungan Kota Bengkulu, dan dalam pengumpulan informasi lainnya dilakukan di sekitar Pondok Pengobatan Miftahussyifa yang terletak di Penurunan Kota Bengkulu. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Miftahussyifa dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas anggotanya.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan datanya yaitu melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang di dapatkan berupa data primer dari beberapa informan yang dipilih dengan menentukan kriteria-kriteria yang sesuai dengan penelitian yaitu kepada ketua, sekretaris, anggota, pasien dan masyarakat sekitar. Sedangkan data sekunder didapatkan dari buku dan dokumen yang bersumber dari yayasan.

Menariknya, hasil dari penelitian ditemukan bahwa lembaga dakwah itu tidak hanya masjid, pesantren dan lembaga keagamaan lainnya, melainkan organisasi yang bergerak dalam bidang pengobatan alternatif seperti Yayasan Miftahussyifa juga bisa dikatakan sebagai lembaga dakwah. Mengapa demikian, karena selain mengobati pasien, para anggota juga menyelipkan pesan-pesan dakwah selama berjalannya proses pengobatan. Selain itu, pihak yayasan juga membekali ilmu-ilmu agama kepada para anggotanya dan menerapkan nilai-nilai keislaman dalam aktivitas sehari-hari. Yayasan ini juga melakukan pengembangan kepada para anggotanya. Dengan dilakukannya pengembangan, maka setiap anggota dapat meningkatkan kemampuan serta kualitas yang mereka miliki. Agar terwujudnya kinerja dan kualitas yang bagus, Yayasan harus memiliki anggota yang bertanggung jawab dan totalitas dalam bekerja.

Kata Kunci : Pengembangan SDM dan Pengobatan Alternatif

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat serta hidayahnya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dengan judul **“Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif”**. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai panutan dan sebagai manusia pilihan Allah yang telah mengantarkan umatnya dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang penuh berkah yaitu Agama Islam.

Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah, Jurusan Dakwah, Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulisi tidak hanya melakukannya sendiri, tetapi banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

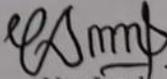
Pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang membantu mempermudah penyelesaian skripsi ini, semoga menjadi amal dan mendapatkan balasan dari Allah SWT kepada :

1. Dr. K.H Zulkarnain Dali, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu
2. Dr. Aan Supian, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu
3. Bapak Wira Hadikusuma, M.S.I selaku Kepala Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu
4. Bapak Ihsan Rahmat, M.P.A selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu
5. Bapak Ashadi Cahyadi, MA selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) sekaligus pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Ashadi Cahyadi, MA selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) sekaligus pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. M. Ridho Syabibi, M. Ag selaku pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan ikhlas dan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta bersedia meluangkan waktunya jika bertanya di luar jam kuliah
7. Staf dan karyawan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dan maksimal dalam hal administrasi
8. Bapak Achmad Sardi selaku Ketua di Yayasan Miftahussyifa Kota Bengkulu dan Bapak Damas Ahmad Yunus selaku Sekretaris Yayasan Miftahussyifa Kota Bengkulu. Terimakasih atas izin dan membantu mempermudah berlangsungnya penelitian ini
9. Informan yang bersedia meluangkan waktunya dan memberikan informasi secara terbuka
10. Kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari akan terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karenanya, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Bengkulu, 10 Januari 2022


Nur Janah

NIM : 1811330018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	i
MOTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii

BAB I PENDAHULUAN

1) Latar Belakang	1
2) Rumusan Masalah	6
3) Batasan Masalah.....	6
4) Tujuan Penelitian.....	7
5) Kegunaan Penelitian.....	7
6) Kajian Terdahulu.....	8
7) Sistematika Pembahasan	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia	
1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2) Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
3) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
B. Kajian Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian	17
2. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia....	21
3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	26
B. Penjelasan Judul	27
C. Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	27
D. Informan Penelitian.....	27
E. Sumber Data Penelitian.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Teknik Analisis Data.....	31
H. Teknik Keabsahan Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Profil Penelitian	
1. Sejarah Yayasan Miftahussyifa	34

2. Visi, Misi dan Tujuan Yayasan Miftahussyifa.....	36
3. Daftar Kepengurusan	37
4. Mekanisme Kerja Kepengurusan Yayasan Miftahussyifa	37
5. Tingkatan Keanggotaan	40
6. Jadwal Kerja Yayasan Miftahussyifa.....	41

B. Hasil Penelitian

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	42
2. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	56

C. Pembahasan Hasil Penelitian

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan	60
2. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia memiliki kewenangan untuk memimpin, memiliki hak dalam menetapkan dan mengambil keputusan, memegang kendali penuh dalam bidang yang ia kuasai, dan juga melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus ia laksanakan. Karena, kembali lagi bahwa semua manusia itu sama, mereka adalah subjek dan juga objek dalam kehidupan. Yang membedakan antar manusia itu adalah tinggi rendahnya kualitas diri mereka masing-masing.

Pada umumnya setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, termasuk dengan cara memberi pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Keberhasilan organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga dengan tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang bagus, disiplin, semangat, serta memiliki keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membangun serta mengembangkan bangsa dan negara karena jika sumber daya manusia yang ada di suatu negara itu tidak baik, maka negara tersebut akan mengalami kesulitan dalam proses perkembangannya. Kebanyakan negara-negara yang mengalami kesulitan dalam perkembangannya itu

disebabkan oleh kelemahan atau bisa di katakan tidak baiknya sumber daya manusia yang ada di negara tersebut. Hal itu berakibat pada banyak hal, salah satunya adalah menjadi tamu di rumah sendiri. Maksudnya adalah suatu negara yang terlalu bergantung pada negara lain, akan mengakibatkan penduduk asli yang ada negara itu justru menjadi pekerja di negaranya sendiri di bawah pimpinan orang dari negara lain yang memiliki kekuasaan besar. Karena itulah diperlukannya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas manusianya, sehingga menjadi manusia yang berkualitas, profesional dan memiliki produktivitas yang tinggi agar mampu bersaing di dunia kerja.¹

Dalam konteks organisasi atau perusahaan sejenisnya, sumber daya manusia yang berkualitas juga sangat penting. Mengapa demikian, karena dalam dunia bisnis atau usaha apapun itu pasti ada yang dinamakan pesaing. Dalam persaingan bisnis, jika kita ingin memenangkan persaingan itu selain memerlukan strategi yang baik, suatu perusahaan juga harus memiliki orang-orang yang berkualitas unggul di dalamnya. Dengan adanya strategi yang baik dan strategi itu di lakukan oleh orang-orang yang berkualitas, maka langkah menuju kemenangan dalam persaingan bisnis itu akan lebih mudah di capai.

Sebelum melakukan upaya pengembangan perusahaan, alangkah lebih baiknya jika mendahulukan pengembangan sumber daya

¹Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2015), hlm. 5.

manusianya. Karena ketika manusia yang ada dalam lingkup perusahaan itu berkualitas baik, maka pengembangan perusahaan itu juga akan berjalan dengan mudah. Pengembangan sendiri memiliki peran yang besar yaitu memperbaiki dan memperluas pengetahuan baik itu konseptual maupun teoritis untuk mencapai tujuan umum serta meningkatkan kemampuan yang di perlukan untuk melaksanakan sesuatu agar terlaksana dengan baik menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.²

Setiap pegawai dalam suatu perusahaan pasti sudah memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang harus di laksanakan sebaik mungkin agar tercapai kepuasan dari atasan. Dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya itulah pihak atasan dapat menilai apakah pegawai ini layak untuk di pertahankan atau diganti. Pengembangan sumber daya manusia adalah berupa seseorang yang siap memikul tanggung jawab lebih untuk mengembangkan perusahaan tempat ia bekerja. Pengembangan juga mengarah pada waktu dan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai untuk belajar demi membantu proses pengembangan para pekerjanya.³

Di zaman modern seperti sekarang ini, persaingan dalam dunia kerja berkembang sangat pesat. Karenanya diperlukan pengembangan terhadap kualitas pegawai yang merupakan salah satu hal yang harus dilakukan oleh organisasi, salah satunya adalah pada Yayasan

²Yuli Wiliandari, *Rancangan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Efektif*, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, Edisi XII, Oktober 2014.

³Singodimedjo, Markum, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : SMMAS, 2000), hlm. 8.

Miftahussyifa. Dalam usaha pengembangan kualitas anggotanya, Yayasan ini melakukan pendidikan mengenai tata cara pelayanan terhadap pasien yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Anggota yayasan juga melakukan pelatihan khusus dalam memahami khasiat herbal dari bahan obat-obatan yang digunakan dan penyakit yang dapat disembuhkan dengan obat tersebut. Faktor pendukung dalam pengembangan anggota ini adalah setiap anggota di masing-masing cabang selalu melakukan pendekatan dengan melaksanakan *istighosah* setiap malam setelah sholat maghrib, dengan tujuan meminta pertolongan kepada Allah dan meminta agar diperlancar segala urusan. Kegiatan ini juga dilakukan dengan harapan dapat membentuk pribadi yang berkualitas, mempunyai nilai-nilai spiritualitas dan pribadi yang lebih baik.⁴

Pengembangan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan. Karena itulah pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kualitas kinerja dari pegawai di suatu perusahaan, secara otomatis akan meningkatkan keseluruhan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Sehingga perusahaan itu akan memiliki orang-orang yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk bersaing.⁵

Setiap organisasi pasti menginginkan anggota yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus agar tujuan dari organisasi itu mudah di capai

⁴Wawancara dengan Damas Ahmad Yunus, Sekretaris Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, 26 November 2021 di Kantor Pusat Betungan.

⁵Asep Jamaludin, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Buana Ilmu, Vol : 3, No : 1, November 2018.

dan perusahaan dapat berkembang. Perusahaan yang menginginkan perkembangan, baik itu dari perusahaannya maupun perkembangan dari pegawainya harus memiliki fasilitas pendukung yang dapat membantu proses pengembangan tersebut. Jika proses pengembangan ini tidak didukung dengan fasilitas yang memadai, maka prosesnya akan berjalan lambat dan tidak maksimal. Adanya fasilitas pendukung ini tidak hanya berguna pada saat proses pengembangan saja, tetapi juga dapat di gunakan untuk jangka panjang, seperti elektronik, mesin dan lainnya. Dengan begitu, perusahaan tersebut akan memiliki kualitas yang baik dari sumber daya manusianya dan dari media pendukungnya, sehingga siap bersaing di dunia bisnis.

Selain dengan adanya fasilitas yang mendukung, setiap organisasi juga harus tetap memperhatikan etika dan sikap dari para anggotanya. Karena sikap dan etika dari anggota juga dapat memberikan dampak yang besar terhadap perkembangan organisasi itu sendiri, baik itu dari yang kita nilai bagus dan tidak bagus, keduanya sama-sama memiliki dampak besar. Oleh karena itu, di Yayasan Miftahussyifa ini setiap anggota di haruskan untuk ramah terhadap pasien maupun masyarakat. Dalam prakteknya, setiap anggota ini selalu ramah dan memperlakukan semua pasiennya itu sama rata dan tidak pandang buluh.⁶

Perusahaan yang mampu bersaing adalah perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia

⁶Wawancara dengan Sumi, Pasien Pondok Pengobatan di Penurunan, 12 Desember 2021 di Rumah Informan.

yang ada dalam lingkup perusahaan harus dikelola dengan baik dan profesional agar kebutuhan dari setiap pegawai dapat terpenuhi dengan tersedianya fasilitas yang memadai, seimbang dengan tuntutan perusahaan. Keseimbangan antara tuntutan, kebutuhan, dan fasilitas itu merupakan kunci agar tercapainya perkembangan perusahaan secara produktif.⁷

Sumber daya manusia yang baik dan sesuai itu tidak bisa timbul sendiri, melainkan melalui beberapa proses seperti pendidikan maupun pelatihan. Dari fenomena yang ada yaitu tidak semua lembaga atau organisasi khususnya organisasi yang bergerak di bidang pengobatan itu melakukan pengembangan sumber daya manusianya, dalam konteks pengembangan terhadap anggota. Maka dari itulah penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul terkait dengan “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang tertera di latar belakang, maka permasalahan yang akan diteliti adalah tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Miftahussyifa dalam meningkatkan kualitas anggotanya.

C. Batasan Masalah

Untuk mempermudah dan tidak meluasnya pokok pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian pada

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2019), hlm. 3.

pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan yang penulis maksud adalah pendidikan dan pelatihan yang dilakukan kepada para anggota untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas yang dimilikinya.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Miftahussyifa dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas para anggotanya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Untuk memberikan ilmu pengetahuan dan pemahaman lebih terhadap mata kuliah Manajemen Dakwah mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa.

2. Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi salah satu referensi ataupun contoh untuk melakukan penelitian serupa terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di suatu Yayasan atau Lembaga.

3. Yayasan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi bahan masukan yang dapat diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia agar proses pengembangan tersebut berjalan secara maksimal.

F. Kajian Terdahulu

Pada saat melakukan penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia di sebuah yayasan pengobatan alternatif, maka peneliti perlu menelaah penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan tujuan untuk melihat beberapa sumber yang akan digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini dan menghindari adanya plagiasi terhadap penelitian ini, maka penulis mencantumkan beberapa penelitian yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini :

Yuli Wiliandari (2014), Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi yang berjudul Rancangan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan hasil bahwa kualitas organisasi sangat tergantung pada mutu SDM dalam organisasi tersebut. Pelatihan dan pengembangan menjadi bagian utama dari strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, keahlian dan kemampuan pegawai.⁸

Asep Jamaludin (2018), jurnal dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan metode deskriptif. Kesimpulan pada penelitian ini adalah bahwa adanya korelasi antara pelatihan dengan pengembangan sumber daya manusia yang memungkinkan terjadinya hubungan antara variabel yang diteliti. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari

⁸Yuli Wiliandari, *Rancangan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Efektif*, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi, Edisi XII, Oktober 2014.

pengembangan SDM lebih tinggi jika dibandingkan dengan pengaruh latihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.⁹

Binti Rochmah (2018), *Jurnal Ilmu Manajemen*, Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Batik di Kota Surabaya. Penelitian ini mengkaji tentang model pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan metode penelitian campuran. Sumber data di dapatkan dari data primer dan sekunder dengan kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan SDM memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas tenaga kerja.¹⁰

Yostan A. Labola (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi*. Penelitian ini merupakan studi literatur dengan menelusuri pustaka buku, artikel dan jurnal, dengan kesimpulan bahwa pengembangan SDM penting dilakukan sebagai program berkelanjutan demi tercapainya tujuan organisasi. SDM juga berdampak pada karir, bakat dan kekuatan dari pegawai dalam bekerja dalam memberikan hal-hal baru bagi organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusianya.¹¹

⁹Asep Jamaludin, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Buana Ilmu*, Vol. 3, No. 1, November 2018.

¹⁰Binti Rochmah, *Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Batik di Kota Surabaya*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Februari 2018.

¹¹Yostan A. Labola, *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1. 2019.

Dari beberapa kajian tersebut, dapat diketahui bahwa persamaan dengan penelitian ini adalah mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada lokasi penelitian yang tidak dilakukan di perusahaan ataupun sejenisnya, melainkan di tempat pengobatan alternatif yang merupakan salah satu lembaga dakwah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa masukan untuk berbagai pihak dan khususnya untuk anggota di lingkungan Yayasan Miftahussyifa dalam mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusianya.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan penjelasan yang tepat mengenai penelitian ini, maka sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

BAB I :Merupakan bab pendahuluan terdiri dari latar belakang yang membahas mengenai ketertarikan penulis terhadap suatu topik tertentu yang kemudian di angkat menjadi sebuah judul penelitian, rumusan masalah berupa gambaran mengenai topik pembahasan yang akan di teliti, batasan masalah berupa titik fokus penelitian akan berlangsung dan tidak menyimpang dari fokus tersebut, tujuan penelitian berupa maksud dari penulis melakukan penelitian, kegunaan penelitian berupa hasil akhir dari dilakukannya suatu penelitian, kajian terdahulu berupa referensi

tambahan bagi peneliti dari penelitian-penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan berupa penjabaran mengenai tahapan penelitian.

BAB II :Merupakan bab landasan teori berisi pengertian dan kutipan-kutipan yang di ambil dari beberapa buku dan jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian yang terdiri dari manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia. Fungsinya adalah untuk menjelaskan landasan dasar penelitian secara teoritik.

BAB III :Merupakan bab metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, penjelasan judul, waktu dan lokasi penelitian, narasumber atau informan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data dan teknik analisis data.

BAB IV :Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari sejarah Yayasan Miftahussyifa, visi, misi dan tujuan, daftar kepengurusan, mekanisme kerja pengurus, tingkatan keanggotaan, jadwal kerja, dan pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Miftahussyifa.

BAB V :Merupakan bab penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen organisasi yang lebih terfokus pada sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk memilah juga mengelola unsur manusia tersebut dengan baik dan benar agar dapat terciptanya tenaga kerja yang berkualitas tinggi agar lebih mudah mencapai tujuan bersama. ¹

Sumber daya manusia adalah sebuah potensi yang ada dalam diri seseorang yang di praktikkan dalam mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengolah kemampuan yang ada pada dirinyadengan memanfaatkan lingkungan sekitar demi tercapainya keseimbangan dan kesejahteraan hidup. ²

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan atau sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2019), hlm. 6-7.

²Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*, (Yogyakarta : Zahir Publishing, 2017), hlm. 2.

semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. MSDM adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu. Menurut Barry Cushway, Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian strategi, proses, dan aktivitas untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.³

2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa teori yang perlu kita pahami, diantaranya adalah :

- a. Budaya organisasi, berupa kebiasaan anggota organisasi yang menjadi suatu sistem organisasi yang memengaruhi cara kerja dan perilaku para anggotanya sehingga efek dari sistem tersebut akan menjadi pembeda dengan organisasi yang lain.
- b. Kompetensi, berupa kemampuan masing-masing pegawai dalam aspek pengetahuan, ketekunan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- c. Kepercayaan diri, berupa sikap seseorang yang yakin dan percaya akan kemampuan yang dimilikinya dan percaya akan keputusan yang diambilnya.
- d. Motivasi, berupa kondisi yang menggerakkan seseorang pada tujuan tertentu dalam hidupnya.

³ Sedarmayanti, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Surabaya : Nasmedia, 2017), hlm. 2.

- e. Komitmen, berupa kesediaan seseorang untuk melakukan hal besar dan mengambil keputusan untuk kepentingan hidupnya.
- f. Kinerja, berupa pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan usaha pengembangan.
- g. Kepuasan, berupa gambaran atau perwujudan atas sikap seseorang yang merasa puas maupun tidak puas atas apa yang dilakukan.
- h. Kesejahteraan, berupa keadaan seseorang yang merasakan kedamaian, kemakmuran dan ketenteraman dalam hidupnya.
- i. Kepemimpinan, berupa perilaku individu dalam memengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan hal-hal yang berguna dan bermanfaat.
- j. Karir, berupa upaya yang dilakukan seseorang dalam memacu dirinya untuk melakukan hal apapun dengan maksimal.
- k. Kerja sama, berupa kegiatan yang dilakukan oleh lebih dari satu orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.⁴

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, fungsi dari manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia secara tepat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat dikembangkan serta dipelihara sebaik mungkin agar perusahaan tersebut dapat terus berkembang. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan bagian dari manajemen umum yang fungsinya adalah sebagai berikut :

⁴I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bali : UNHI PressPublishing, 2020), hlm. 243-273.

a. Fungsi Manajerial

- 4) Perencanaan yaitu menentukan tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan langkah-langkah strategis
- 5) Pengorganisasian yaitu pengelompokan orang-orang beserta tugasnya dalam suatu kegiatan agar lebih mudah memberikan pengarahan
- 6) Pengarahan yaitu memupuk dan memberi motivasi kepada anggota agar sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan
- 7) Pengawasan yaitu melihat atau memantau bagaimana jalannya suatu kegiatan, apakah sesuai dengan yang telah direncanakan atau justru terdapat kesalahan.

b. Fungsi Operasional

- 13) Perekrutan yaitu menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan
- 14) Pengembangan yaitu peningkatan kemampuan dan kualitas yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan
- 15) Kompensasi yaitu pemberian imbalan kepada tenaga kerja
- 16) Integrasi yaitu pembauran antar tenaga kerja yang ada di sebuah perusahaan hingga menjadi satu kesatuan utuh dengan tujuan yang sama
- 17) Pemeliharaan yaitu menjaga dan mempertahankan aset terbaik yang dimiliki oleh perusahaan

18) Pensiun yaitu berupa pemberian apresiasi kepada tenaga kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya dan telah bersedia mendedikasikan waktunya untuk perusahaan.

Di lingkungan perusahaan, sumber daya manusia merupakan sistem yang terbuka dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Sedangkan manajemen sumber daya manusianya merupakan sistem yang terdiri dari beberapa aktivitas yang saling berkaitan satu dengan lainnya. Jika aktivitas itu dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas itu akan membantu sistem dari manajemen sumber daya manusia di perusahaan.⁵

Selain manusia, pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan sejenisnya tidak akan terlepas dari perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dan pemeliharaan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Bagian dari manajemen sumber daya manusia harus mampu mempelajari dan menguasai perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis, mengantisipasi serta mencari jalan keluar setiap terjadi permasalahan hingga menguasai dimensi-dimensi bisnis baru yang semakin berkembang pesat seiring dengan perkembangan.⁶

Sumber daya manusia harus berkembang, memiliki kemampuan dalam bersaing dan menciptakan hal-hal baru yang inovatif dengan di dukung oleh fasilitas yang memadai. Sumber daya manusia harus bisa

⁵I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bali : UNHI PressPublishing, 2020), hlm. 4-11.

⁶Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*, (Yogyakarta : Zahir Publishing, 2017), hlm. 16.

menguasai dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman serta mampu menguasai teknologi yang berkembangpesat dengan cepat dan tepat.

Setelah sumber daya manusia mampu menguasai teknologi dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan juga harus mempunyai kekuatan serta kemampuan yang kompetitif sehingga sulit untuk disaingi dan di tiru oleh pihak pesaing. Dengan demikian upaya pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai dapat tercapai.⁷

B. Kajian Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian

Pengembangan adalah upaya yang di lakukan untuk meningkatkan kemampuan, baik itu secara teknis yaitu dengan dilakukannya berbagai macam kegiatan pelatihan, maupun secara teoritis dengan adanya pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan.⁸

Pengembangan adalah mengenai proses tentang bagaimana seseorang mendapatkan pengalaman yang kemudian di jadikan pelajaran, setelah itu menjadi suatu keahlian baru yang muncul dalam diri seseorang. Keahlian tersebut kemudian dilatih dengan beberapa latihan khusus di bidangnya, setelah itu dikembangkan menjadi sesuatu yang dapat diterima

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2019), hlm. 71.

⁸Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Nasmedia, 2017), hlm. 9.

dan bermanfaat bagi banyak orang tentunya dengan tanggung jawab yang besar.

Salah satu kegiatan perusahaan yang memiliki manfaat mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para pegawainya adalah dengan melakukan pelatihan. Adanya pelatihan dalam proses pengembangan adalah sebagai suatu pendidikan berupa pembelajaran untuk meningkatkan produktivitas, lebih efisien terhadap tenaga dan waktu serta mengasah dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik lapangan dari pada penyampaian materi. Pentingnya pelatihan dalam upaya pengembangan adalah sebagai wadah dimana seseorang atau sekelompok orang membiasakan diri beradadalam sebuah proses pembelajaran agar dapat memperoleh, memberi, serta mengembangkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.⁹

Proses pengembangan berupa pelatihan adalah hal yang sulit untuk dipisahkan karena pelatihan adalah salah satu tahapan yang harus dilakukan dalam proses pengembangan. Dengan melakukan pelatihan yang kemudian dikembangkan, akan melahirkan sesuatu yang baru dari seseorang yang ahli di bidangnya. Pengembangan berarti peningkatan kemampuan yang terjadi dalam diri seseorang atau berkembangnya pola

⁹Bernadetha Nadeak, *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*, (Jakarta : UKI Press, 2019), hlm. 18.

pikir, berkembangnya kualitas diri dan perkembangan-perkembangan lain yang terjadi dalam proses perubahan.¹⁰

Pengembangan dapat berupa pengambilan langkah-langkah oleh seorang pegawai ataupun sebuah perusahaan dalam pengembangan potensi yang dimiliki oleh pegawai agar mendapatkan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya yang mengakibatkan tingkat kepuasan dan kreativitas pegawai itu meningkat dan potensi yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri agar menjadi perusahaan yang kompeten serta memiliki daya saing yang tinggi di dunia bisnis.¹¹

Pengembangan merupakan salah satu langkah yang efektif untuk menghadapi tantangan dari kemajuan zaman dan teknologi yang semakin canggih agar tidak terjadi ketertinggalan di beberapa bidang tersebut. Oleh karena itu, dalam upaya pengembangan ini perlu didukung dengan aspek yang memadai, baik itu dari faktor internal maupun eksternal.

Pengembangan ini berupa upaya yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam memacu diri untuk melaksanakan setiap pekerjaannya secara maksimal dengan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini, pengembangan dapat dilihat dari beberapa dimensi diantaranya adalah dari pengembangan diri, perbaikan kinerja, peningkatan kedisiplinan, dan konsistensi pada pekerjaan. Pernyataan dari Susilo Martoyo (2000) bahwasanya tujuan dari adanya pelatihan dan

¹⁰Eliana Sari, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : JayabayaUniversityPress, 2009), hlm. 12.

¹¹Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2018), hlm. 276.

pengembangan adalah agar dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dari para pegawai, efisiensi waktu dan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan dengan efektif dan juga efisien.¹²

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan berupa penguasaan dan peningkatan keterampilan yang ada dalam diri seseorang dengan menggunakan teknik tertentu secara lebih rutin dan terstruktur. Pelatihan dan pengembangan ini di lakukan dengan harapan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap untuk menunjukkan kemampuan yang di miliki, serta mampu bersaing di dunia kerja.

Mengikuti proses pelatihan merupakan hal yang sangat penting baik itu bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama. Pelatihan merupakan proses merubah dan meningkatkan kualitas pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pelatihan ini berorientasi pada masa sekarang dan juga masa yang akan datang guna membantu pegawai mencapai apa yang di butuhkan oleh perusahaan dan berhasil melaksanakan tugasnya secara maksimal.¹³

Pengembangan juga merupakan suatu pendidikan jangka panjang dengan prosedur yang sistematis dan terstruktur yaitu dengan mengembangkan keahlian dari masing-masing pegawai agar dapat menambah keahlian kerja di bidang tersebut sehingga para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan santai karena itu merupakan keahlian

¹²Bernadheta Nadeak, *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*, (Jakarta : UKI Press, 2019), hlm. 22.

¹³I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bali : UNHI Press Publishing, 2020), hlm. 141.

dan hobi mereka, namun tetap harus mengedepankan produktivitas dan efisiensi waktu.¹⁴

Tujuan di lakukannya pelatihan dan juga pendidikan adalah meningkatkan kualitas dan juga profesionalitas pegawai dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal serta lebih efektif dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Semakin baik pelatihan dan pendidikan yang didapatkan oleh pegawai, maka pegawai tersebut akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.

2. Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan maksimal jika melakukan beberapa langkah berikut :

a. Penentuan Kebutuhan

Penentuan kebutuhan yang menyangkut anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan beban bagi organisasi. Karena itulah, agar anggaran tersebut dapat dibenarkan, perlu adanya jaminan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut memang sangat dibutuhkan. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan terdapat tiga pihak yang turut terlibat yaitu pihak organisasi yang mengelola sumber daya manusia, kemudian para manajer berbagai satuan kerja, dan para pegawai yang bersangkutan. Banyak organisasi yang memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk

¹⁴Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta : BPFE, 1990), hlm. 37.

mencalonkan diri sendiri mengikuti program pelatihan dan pengembangan tertentu. Titik tolak pemberian kesempatan ini adalah para pegawai yang mengetahui kelemahan-kelemahan yang masih terdapat dalam diri masing-masing.

b. Penentuan Sasaran

Berbagai sasaran yang ingin dicapai perlu ditetapkan. Sasaran tersebut harus dinyatakan dengan jelas, baik para pelatih maupun para peserta. Bagi penyelenggara pelatihan dan pengembangan gunanya mengetahui sasaran tersebut yaitu sebagai tolok ukur kelak untuk menentukan berhasil tidaknya program pelatihan dan pengembangan, dan sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode pelatihan yang akan digunakan. Bagi para peserta manfaatnya terutama terlihat pada persiapan dan usaha apa yang mereka perlu lakukan agar memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari pelatihan dan pengembangan yang akan diikutinya.

c. Penentuan Program

Sifat suatu program pelatihan dan pengembangan ditentukan oleh paling sedikit dua faktor yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai, baik dalam arti teknikal maupun dalam bentuk berperilaku yang hendak dicapai melalui suatu teknik belajar yang dianggap paling tepat. Dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengerjakan keterampilan tertentu

yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru, bahkan sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

d. Mengidentifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Hasil yang dicapai adalah hal yang dapat digunakan sebagai tolok ukur tentang tepat tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain yang diharapkan terjadi ialah berlangsungnya proses belajar-mengajar dengan cepat karena peserta latihan dan pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat. Di kalangan para pakar pelatihan dan pengembangan telah umum diterima pendapat yang mengatakan bahwa pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

e. Pelaksanaan Program

Perlu ditekankan bahwa sesungguhnya penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan pada peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar yang telah dibahas dapat

berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.¹⁵

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Begitu pentingnya pelatihan sumber daya manusia yang akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja yaitu :

a. Metode *On-The-Job Training*

Metode *on-the-job training* merupakan metode yang paling banyak di gunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Adapun empat metode yang termasuk dalam *on-the-job training* antara lain rotasi pekerjaan, penugasan yang di rencanakan, pembimbingan dan pelatihan posisi.

b. Metode *Off-The-Job Training*

Dalam metode ini pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dimana karyawan keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatihan di datangkan dari luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan. Keuntungan dari metode ini para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung,

¹⁵Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006), hlm. 95-96.

metode yang di ajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Metode ini dapat di lakukan dengan beberapa teknik :

- a. *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu.
- b. *Vestibule school*, tenaga kerja di latih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan cara yang sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan.
- c. *Case study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat di lakukan secara individu maupun kelompok.¹⁶

4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Upaya pengembangan tentunya memiliki manfaat yang akan di timbulkan baik itu untuk pegawai maupun untuk organisasi itu sendiri. Berikut beberapa manfaat pengembangan bagi pegawai dan organisasi:

- a. Manfaat bagi pegawai adalah dapat mendorong para pegawai itu agar memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan yang di miliki, menghilangkan rasa takut yang berlebihan terhadap persaingan di dunia kerja dan membantu para pegawai dalam merancang dan membangun masa depan.

¹⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2011), hlm. 210-211.

- b. Manfaat bagi organisasi adalah dapat membantu menciptakan image baik di mata masyarakat melalui sumber daya manusia yang baik, meningkatkan profit dan tentunya membantu pengembangan organisasi itu sendiri.¹⁷

¹⁷Eliana Sari, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : JayabayaUniversityPress, 2009), hlm. 16-17.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang menghasilkan data dalam bentuk rekaman hasil wawancara, catatan wawancara, catatan hasil pengamatan, dokumen-dokumen tertulis serta catatan penting lainnya yang tidak terekam selama proses pengumpulan data.

Pendekatan kualitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah-masalah sosial maupun kemanusiaan. Penelitian kualitatif melibatkan upaya-upaya seperti mengajukan pertanyaan, menyusun prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para informan yang terkait.¹

Penelitian dengan pendekatan kualitatif menerapkan cara pandang yang berfokus pada individual dan menerjemahkan pada kompleksitas suatu persoalan (Creswell, 2010:5). Menganalisis data, mereduksi, dan menafsirkan makna yang ditemukan dalam konteks penelitian.²

¹Nanang Martono, *Metode Penelitian Sosial : Konsep-Konsep Kunci*, (Depok : Grafi do Persada, 2015), hlm. 11.

²Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press, 2014), hlm. 25.

B. Penjelasan Judul

Dalam upaya mempermudah pembahasan mengenai penelitian ini, maka penulis memberikan penjelasan terkait judul penelitian dengan harapan untuk memperkecil kemungkinan terjadinya kesalah pahaman terhadap pembahasan yang ada. Oleh karena itu penulis memfokuskan kajian pada model pengembangan sumber daya manusia yang ada di Yayasan Miftahussyifa. Pengembangan sendiri merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sedangkan Yayasan Miftahussyifa merupakan yayasan yang bergerak dalam praktek pertolongan pengobatan alternatif yang dalam pelaksanaannya secara sukarela. Jadi, penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan mengenai pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Miftahussyifa dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas anggotanya.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Yayasan Miftahussyifa yang berada di Jalan Pematang Keramat, Betungan Kota Bengkulu. Waktu pelaksanaan penelitian ini kurang lebih selama satu bulan yaitu dari tanggal 25 Oktober hingga 25 November 2021.

D. Informan Penelitian

Sesuai dengan sebutannya, informan penelitian atau yang sering kita sebut dengan narasumber merupakan orang yang menjadi sumber informasi mengenai hal-hal yang terjadi di lokasi penelitian. Pemilihan

informan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel oleh peneliti dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan kajian penelitian.

Beberapa pertimbangan peneliti dalam menentukan informan penelitiannya adalah sebagai berikut :

3. Informan terkait kajian penelitian, yaitu :
 - a. Ketua dan Sekretaris Yayasan Miftahussyifa Kota Bengkulu.
 - b. Anggota terapi Yayasan Miftahussyifa
 - c. Pasien yang berobatdi Yayasan Miftahussyifa atau masyarakat sekitar
4. Informan yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan mengenai Yayasan.

Tabel 3.1 Profil Informan

No	Nama	Usia	Jabatan
1	Achmad Sardi	38 Tahun	Ketua Yayasan
2	Damas Ahmad Yunus	28 Tahun	Sekretaris Yayasan
3	M. Irvan Maulana	21 Tahun	Anggota
4	Giri Setia Maulana	25 Tahun	Anggota
5	Sumi	40 Tahun	Pasien
6	Maryani	60 Tahun	Pasien
7	Tia	29 Tahun	Masyarakat Sekitar

Sumber : Data Primer, Desember 2021

E. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang di dapatkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua sumber, yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer pada penelitian ini berupa data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara dengan pihak terkait, yaitu ketua dan sekretaris di yayasan dan pasien serta masyarakat yang berada di sekitar Yayasan Miftahussyifa.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan data-data berbentuk dokumen, arsip yayasan, buku-buku penunjang dan yang lainnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti agar dapat menemukan dan memperoleh data berupa data primer maupun sekunder. Dalam pengumpulan data dan informasi terkait dengan penelitian, maka peneliti menggunakan beberapa teknik diantaranya :

1. Metode Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan keterangan mengenai suatu hal. Wawancara dilakukan oleh dua orang atau lebih, baik itu di dalam ruangan maupun publik.

Pada penelitian ini wawancara yang digunakan adalah teknik *deep interview*, dimana jika adanya jawaban dari informan yang kurang lengkap maka sebagai peneliti perlu menanyakan hal tersebut lebih lanjut. Dan agar informasi yang didapatkan lebih menyeluruh, maka dibubuhi dengan teknik wawancara bebas terstruktur. Dimana pihak narasumber tidak merasa tertekan akan wawancara yang dilakukan dan lebih terkesan santai tanpa menghilangkan keseriusan mengenai topik wawancara.³

2. Observasi

Pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi ini bertujuan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, baik itu dari lokasi dilakukannya penelitian maupun dari sumber penelitian yaitu pihak yang memiliki informasi mengenai objek penelitian.

Penggunaan teknik ini membuat peneliti dapat ikut berperan dalam kegiatan yang ada pada objek penelitian dan bisa berbaur dengan masyarakat sekitar lokasi penelitian. Tujuannya agar peneliti mendapatkan informasi dari orang-orang sekitar.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data berupa catatan, foto, buku, dokumen-dokumen terkait hasil wawancara dan lain

³Salim, Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif : Konsep dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*, (Bandung : Cipta Pustaka Media, 2012), hlm.119.

sebagainya. Teknik dokumentasi sendiri merupakan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang di dapat dengan melihat maupun mencatat data-data yang sudah tersedia.⁴

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data-data yang diperlukan untuk kelengkapan penelitian mengenai sejarah, visi misi, struktur organisasi dan juga mengenai kegiatan yang dilakukan di Yayasan Miftahussyifa.

G. Teknik Analisis Data

Bogdan dan Biklen menjelaskan bahwa analisis data merupakan proses mencari dan mengatur serta menyusun secara sistematis hasil dari wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan untuk menambah pemahaman sendiri mengenai bahan-bahan tersebut sehingga memungkinkan laporan tersebut di laporkan kepada pihak lain.

Analisis data berisikan tentang kegiatan mengumpulkan data, menatanya, membagi data tersebut menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mencari pola dan menemukan hal-hal penting serta memilah dan memutuskan mana data yang harus di laporkan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang berguna untuk menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian lapangan dengan upaya mengungkapkan data-dara yang ada ke dalam bentuk kalimat-kalimat dengan menggunakan analisis, diantaranya adalah:

⁴Ahmad Tanziah, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Jakarta : Prenada Media, 2004), hlm. 92.

1. Reduksi data, berupa kegiatan menajamkan, mengelompokkan, mengarahkan, memilih bagian-bagian yang penting dan diperlukan sesuai dengan penelitian, serta membuang bagian-bagian yang tidak diperlukan.
2. Penyajian data, berupa kegiatan penyusunan informasi-informasi terkait penelitian yang memungkinkan adanya pengambilan tindakan tertentu jika data informasi itu tidak diperlukan.
3. Penarikan kesimpulan, yang merupakan proses lanjutan dari reduksi dan penyajian data. Penarikan kesimpulan ini berkaitan dengan interpretasi penelitian berupa penjelasan maksud dari data-data yang tertera.

H. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep validitas atau kebenaran dan reliabilitas atau keandalan data menurut sisi positif yang sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan, kriteria dan paradigmanya. Data dalam penelitian dikatakan benar atau valid apabila data tersebut sesuai dengan apa yang diteliti dan reliabel apabila terdapat dengan meyakinkan terhadap beberapa sumber dan data yang diperoleh tadi di kumpulkan melalui beberapa teknik yang berbeda.⁵

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah :

⁵Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Surakarta, Universitas Sebelas Maret Press, 2014), hlm.110.

1. Ketekunan pengamat, yaitu upaya yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang sah atau benar dengan berusaha menemukan ciri-ciri dalam situasi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Ketekunan peneliti dapat membantu menemukan fokus penelitian untuk mencapai kedalaman data yang dikumpulkan dan analisisnya. Mengapa demikian, karena peneliti merupakan instrumen penelitian yang kualitasnya sangat mempengaruhi kepercayaan dan kehandalan hasil dari suatu penelitian.⁶
2. Triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang ada. Teknik triangulasi yang paling sering digunakan dalam pemeriksaan keabsahan data adalah dengan menggunakan sumber yang lainnya.⁷

⁶Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Surakarta, Universitas Sebelas Maret Press, 2014), hlm. 113.

⁷Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam* hlm. 115.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Profil Penelitian

5. Sejarah Yayasan Miftahussyifa

Yayasan ini berdiri pada 15 Agustus 2009 yang didirikan oleh M. Nur Miftahudin, seorang musafir dari ujung Bengkulu tepatnya di Desa Fajar Baru Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara. Nama Yayasan Miftahussyifa ini diambil dari kata *Miftah* yang berarti kunci, dan *Syifa*'yang berarti obat. Dengan demikian, Yayasan ini merupakan sebuah yayasan yang bergerak dalam bidang pengobatan alternatif.¹

Beliau (pendiri yayasan) sebelumnya sudah banyak belajar dari masyarakat selama pengadaan pengobatan di berbagai wilayah Indonesia, khususnya di Pulau Jawa dan Pulau Sumatra. Dari pengalamannya tersebut, beliau berkeinginan untuk mendirikan yayasan yang berkaitan dengan pengobatan yang bertujuan untuk membantu masyarakat. Dengan niat, usaha dan diiringi dengan do'a, akhirnya beliau dapat mendirikan yayasan pengobatan alternatif ini dengan perantara atau *wasilah* kotak sedekah atau dengan kata lain pembayarannya dilakukan secara sukarela.²

¹Data Sekunder Yayasan Miftahussyifa, 4 November 2021

²Wawancara dengan Ahmad Sardi, Ketua Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, Maret 2021 di Kantor Pusat Betungan.

Dengan banyak bermusyawarah bersama para Alim Ulama' sebagai *waratsatul anbiya'* atau biasa disebut dengan pewaris para nabi berupa ilmu-ilmu agama dan sedikit bekal ilmu dari Pesantren sebagai dasar untuk melakukan sesuatu mengenai hukum Islam. Beliau yakin bahwa yayasan ini mendapatkan amanah dari Allah SWT dan juga dari masyarakat dalam hal pengobatan. Oleh karena itu dibentuklah sebuah sistem pengobatan yang layak uji, yaitu :

- a. Adanya pengobatan yang dilakukan secara sukarela
- b. Dibentuknya tim depan dan tim bekam
- c. Serta tata cara dalam melakukan pengobatan.

Dengan adanya niat, keyakinan, kesabaran dan faktor kebersamaan yang diterapkan sebagai landasan dasar dalam pengobatan, kemudian ditetapkanlah beberapa metode pengobatan di Yayasan Miftahussyifa diantaranya adalah:

- a. Bio Energi
- b. Akupuntur
- c. Bekam
- d. Refleksi
- e. Energi Prana
- f. Terapi Gurah

Alhamdulillah dengan adanya komitmen dan disiplin yang tinggi serta minat masyarakat yang semakin tinggi terhadap pengobatan alternatif, yang tadinya beliau (M. Nur Miftahudin) sendiri sebagai ahli

terapinya merasa kualahan. Dengan sangat hati-hati, kemudian di bentuklah tim terapi di Penurunan Kota Bengkulu hingga lima ruang terapi.³

2. Visi, Misi dan Tujuan Yayasan Miftahussyifa

a. Visi

Mengembalikan citra pengobatan alternatif di mata masyarakat dengan cara pengobatan secara sukarela.

b. Misi

8) Menerapkan pengobatan yang rasional dan tradisional guna memudahkan semua kalangan untuk bisa dibantu di Miftahussyifa.

9) Menggunakan metode yang cepat dan tepat dalam proses pengobatan.

10) Memperluas jaringan di seluruh NKRI.

c. Tujuan Yayasan Miftahussyifa

1) Tujuan di bidang sosial, seperti pada lembaga pendidikan formal dan non formal, pada panti asuhan dan panti jompo, pada rumah sakit dan sejenisnya, pembinaan olahraga, penelitian di bidang ilmu pengetahuan serta pada kegiatan studi banding.

2) Tujuan di bidang kemanusiaan, seperti memberi bantuan kepada korban bencana alam, memberi bantuan kepada fakir miskin dan mereka yang berada di jalanan, mendirikan rumah singgah,

³Data Sekunder Yayasan Miftahussyifa, 4 November 2021.

memberikan perlindungan konsumen dan melestarikan lingkungan hidup.

- 3) Tujuan di bidang keagamaan, seperti mendirikan sarana ibadah, menerima dan menyalurkan zakat, infaq, sedekah, meningkatkan pemahaman keagamaan, melaksanakan syiar, serta melakukan studi banding bidang keagamaan.

3. Daftar Kepengurusan Yayasan Miftahussyifa

Adapun daftar pengurus yang ada di Yayasan Miftahussyifa diantaranya adalah sebagai berikut :⁴

Tabel 4.1 Pengurus Yayasan Miftahussyifa

No	Nama	Jabatan
1	M. Nur Miftahudin	Pembina
2	Achmad Sardi	Ketua
3	Damas Ahmad Yunus	Sekretaris
4	Tri Hardiyanto	Bendahara
5	Winardi	Pengawas
6	Ali Yahya	Auditor

Sumber : Data Primer, 4 November 2021

4. Mekanisme Kerja Kepengurusan Yayasan Miftahussyifa

Mekanisme kerja yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang dipertanggung jawabkan masing-masing. Setiap pengurus diharuskan selalu serius dalam menjalankan setiap tugasnya. Dalam pelaksanaannya, setiap yang bertugas selalu bekerja sama dan saling membantu agar tetap menjaga kekeluargaan diantara mereka. Adapun tugas dari masing-masing pengurus adalah sebagai berikut :

⁴Wawancara dengan Damas Ahmad Yunus, Sekretaris Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, 4 November 2021 di Kantor Pusat Betungan.

- Pembina atau Pendiri Yayasan Miftahussyifa

Pembina memiliki tugas untuk melakukan kunjungan silaturahmi dan dengan kata lain melakukan pemantauan secara langsung di berbagai cabang maupun di kantor pusatnya. Beliau juga melakukan musyawarah dengan pengurus beserta anggota yang lain secara kekeluargaan dengan selalu mengadakan perbaikan-perbaikan.

- Ketua Yayasan

Ketua Yayasan bertugas untuk selalu mengayomi setiap rekan dan anggotanya secara kekeluargaan dengan pola asah, asih, asuh. Mengasah kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota dengan asih serta mengasuh setiap anggotanya seperti keluarga sendiri.

- Sekretaris Yayasan

Sekretaris bertugas mendata keseluruhan cabang yang ada di Indonesia, baik itu di Pulau Sumatra, Jawa dan Kalimantan. Sehubungan dengan cabang, sekretaris juga mencatat ketika seorang anggota akan membuka tempat praktek di cabang tertentu. Ketika anggota itu akan membuka tempat praktek di suatu cabang, pastinya harus memiliki tatakrama. Dalam hal ini, sekretaris juga memfasilitasi setiap anggota yang ingin membuka cabang itu, berupa surat persetujuan warga yang berisikan bahwa akan dibukanya pondok pengobatan alternatif yang bernama Pondok Pengobatan Alternatif Miftahussyifa yang dalam pelaksanaannya secara sukarela. Jika telah mendapatkan persetujuan dari warga, tugas sekretaris adalah

menerbitkan SPW (Surat Persetujuan Warga), serta memberikan sertifikat yang diterbitkan jika anggota tersebut sudah dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan sebelum anggota tersebut membuka tempat praktek.

- Bendahara Yayasan

Bendahara bertugas dalam memonitor seluruh keuangan yang masuk dari setiap cabang. Siklus penyaluran keuangan ini adalah untuk zakat, kemaslahatan umat dengan membantu orang yang membutuhkan, masyarakat di lingkungan sekitar juga untuk membangun tempat-tempat pendidikan mulai dari TK hingga pendidikan-pendidikan berikutnya. Setelah semuanya terpenuhi barulah dana tersebut kembali ke yayasan. Dana yang kembali ke yayasan kemudian di gunakan untuk beberapa hal yang salah satunya adalah untuk pengembangan di masing-masing cabang yayasan itu sendiri. Sampai saat ini (tanggal 12 November 2021) yayasan ini memiliki 183 cabang di seluruh Indonesia.

- Pengawas Yayasan

Pengawas bertugas untuk mengawasi setiap kegiatan apapun yang berlangsung di Yayasan.

- Auditor

Auditor bertugas dalam mengaudit dana untuk zakat, kemaslahatan umat dan dana yang menjadi hak yayasan. Berapapun dana yang masuk, kemudian dipotong untuk pengeluaran, setelah itu dipotong

dana untuk zakat, untuk kemaslahatan umat dan barulah dana itu menjadi hak yayasan.

5. Tingkatan Keanggotaan

Keanggotaan Yayasan Miftahussyifa ini tidak menggunakan istilah yang sering kita sebut dengan anggota senior maupun junior. Namun yayasan ini menggunakan tingkatan keanggotaan. Beberapa tingkatan anggota itu adalah sebagai berikut :⁵

Tabel 4.2 Tingkatan Keanggotaan

No	Tingkatan
1	Calon Anggota
2	Anggota Dasar
3	Anggota Terapi
4	Pimpinan Cabang

Sumber : Data Primer, Maret 2021

Dari data yang terdapat pada tabel 4.2 diatas, dapat kita ketahui bahwasanya Yayasan Miftahussyifa ini memiliki beberapa tingkatan dalam hal keanggotaannya. Mulai dari calon anggota yaitu mereka yang baru mendaftar dan akan menjalani beberapa tahap, kemudian setelah mereka lulus akan naik tingkatan menjadi anggota dasar. Setelah itu barulah anggota dasar itu tadi bisa naik menjadi anggota terapi dengan syarat harus bisa membaca Al-Qur'an baik itu dari surah-surah pendek. Selanjutnya, jika anggota terapi tadi ingin menjadi pimpinan cabang, anggota tersebut selain harus bisa mengaji, ia juga harus bisa memimpin

⁵Wawancara dengan Achmad Sardi, Ketua Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, Maret 2021 di Kantor Pusat Betungan.

suatu perkumpulan, seperti yasinan yang dilakukan rutin setiap malam jum'at.

6. Jadwal Kerja Yayasan Miftahussyifa

Tabel 4.3 Jadwal Kerja Yayasan Miftahussyifa⁶

No	Hari	Jam	Keterangan
1	Sabtu – Kamis	08.00-12.30 12.31-14.30 14.31-18.00 18.01-19.59 20.00-selesai	Kerja Isoma Kerja Istirahat Kerja Istirahat
2	Jum'at	08.00-selesai	Libur Kerja Membersihkan peralatan seperti ambal, sajadah, alat bekam dan peralatan pendukung lainnya

Sumber : Data Primer, 5 November 2021

Data pada tabel 4.3 diatas, selain dari jadwal kerja tersebut keseluruhan anggota secara rutin setiap malam hari setelah selesai sholat maghrib melaksanakan *istighosah* bersama, kemudian melaksanakan yasinan setiap malam jum'at. Untuk jadwal libur di hari jum'at tidak semua cabang melakukan libur, ada yang menggunakannya untuk terapi guruh lendir .Jadwal libur sudah ditetapkan dari Pusat, namun itu juga menjadi kesepakatan dari masing-masing cabang untuk menggunakan waktu libur itu untuk kegiatan mereka selagi kegiatan yang dilakukan tidak keluar dari aturan pusat.

Kemudian untuk libur lebaran dilaksanakan dari pertengahan Ramadhan sampai satu minggu hingga sepuluh hari setelah Syawal. Untuk

⁶Wawancara dengan M. Irvan Maulana, Anggota Yayasan Miftahussyifa, 4 Desember 2021.

libur pada perayaan hari-hari besar Islam, disesuaikan dengan kesepakatan anggota di masing-masing cabang. Misalnya di cabang tertentu mengajukan libur pada perayaan 1 Muharram selama beberapa hari, dan sebelum anggota di cabang itu meliburkan diri maka mereka diharuskan untuk tetap memberikan laporan ke pusat.

Kemudian, perlu diketahui bahwa tidak semua anggota di Yayasan ini masih lajang, ada beberapa diantaranya yang sudah berkeluarga. Dengan demikian, bagi anggota yang sudah berkeluarga (menikah) dan ditugaskan di luar daerah, maka biasanya anggota tersebut mengajukan cuti untuk berkunjung dengan keluarganya. Hal ini dilakukan di luar dari hari libur lainnya.⁷

B. Hasil Penelitian

Kebanyakan orang menganggap bahwa lembaga dakwah itu hanya seputar masjid, pesantren dan lembaga keagamaan lainnya. Namun dengan dilakukannya penelitian ini, anggapan itu perlu dirubah sedikit demi sedikit. Karena lembaga dakwah tidak hanya pada lembaga yang telah disebutkan sebelumnya, tetapi juga pada organisasi yang bergerak dalam bidang pengobatan alternatif seperti Yayasan Miftahussyifa. Dikatakan demikian karena selain mengobati pasien, para anggota juga menyebarkan pesan-pesan dakwah selama berjalannya proses pengobatan. Selain itu, pihak yayasan juga membekali ilmu-ilmu agama kepada para anggotanya dan menerapkan nilai-nilai keislaman dalam aktivitas sehari-hari.

⁷Wawancara dengan Achmad Sardi, Ketua Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, Maret 2021 di Kantor Pusat Betungan.

Sebelum membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada di Yayasan Miftahussyifa sebagai pusat pengobatan alternatif, perlu diketahui bahwa yang dimaksud dengan pengobatan alternatif disini adalah pengobatan yang lebih mengarah pada pengobatan tradisional seperti bekam, sauna, guruh kesehatan dan pijat refleksi dan masih banyak pengobatan tradisional lainnya.

Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Miftahussyifa merupakan salah satu langkah yang di tempuh untuk mewujudkan anggota yang berkualitas dan berkemampuan tinggi. Dengan adanya sumber daya manusia yang bagus, maka akan memberikan dampak positif bagi Yayasan tersebut. Dan dengan bertambahnya jumlah tempat pengobatan alternatif, akan semakin mendekatkan pengobatan alternatif kepada masyarakat.

Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Miftahussyifa dilakukan melalui beberapa proses. Proses tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kebutuhan anggota baik itu dari sarana maupun prasarana sebagai cara untuk memaksimalkan jalannya kegiatan. Maka dari itu, setiap anggota harus bekerja secara profesional sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan pihak yayasan juga selalu berusaha memenuhi kebutuhan para anggotanya. Terkait dengan kebutuhan anggota, informan Yunus menjelaskan bahwa :

"Sarana dan prasarana itu ada, karena segala sesuatu itu pasti membutuhkan dukungan atau fasilitas. Fasilitas berupa gedung,

pondok pengobatan, kamar bagi anggota untuk beristirahat, terus untuk keberlangsungan tugas di masing-masing kepengurusan tadi juga ada prasarana yang mendukung supaya apa yang menjadi program itu terealisasi dengan baik. Kalau untuk sekretaris, bendahara dan auditor itu ada laptop. Dengan kemajuan teknologi di era-era ini menjadi alat yang sangat pokok untuk berkomunikasi dengan sekian cabang. Ada juga peralatan seperti alat ketik, printer, meja tulis dan sebagainya"

2. Menetapkan sasaran dan rencana yang ingin dicapai serta menentukan langkah-langkah apa yang akan digunakan untuk mencapai sasaran tersebut. Hal ini dilakukan agar semua yang dikerjakan dapat terarah dan tidak melenceng dari apa yang sudah ditetapkan. Sasaran dari Yayasan ini adalah mengembalikan citra pengobatan alternatif di mata masyarakat dengan cara pengobatan secara sukarela. Mengenai rencana, informan Yunus menjelaskan :

"Tentu kami akan dengan senang hati membuka tempat pertolongan secara sukarela ini dengan titik yang lebih lagi. Maka menjadi bagian dari rencana adalah membuka cabang di Sulawesi, bahkan sampai di bagian timur. Ini menjadi semangat dakwah dengan mengajak dan mengenalkan masyarakat dengan konsep pengobatan yang ada di Miftahussyifa. Yang mana termasuk bekam yang menjadi sunah yang dilakukan oleh Rasul. Jadi rencana ke depan ini mengembangkan lebih lanjut".⁸

3. Memilih anggota baru melalui seleksi. Serangkaian tes dan persyaratan yang harus di penuhi calon anggota saat hendak menjadi anggota di yayasan. Proses ini dilakukan untuk mendapatkan anggota yang benar-benar unggul di bidangnya. Dengan begitu, karyawan baru bisa lebih mudah paham dan dapat segera bekerja setelah menerima penjelasan.

⁸Wawancara dengan Damas Ahmad Yunus, Sekretaris Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, 4 November 2021 di Kantor Pusat Betungan.

"Syarat bagi setiap calon anggota agar bisa menjadi anggota adalah harus bisa mengaji, karena Pendiri atau Pembina dari Yayasan Miftahussyifa ini mengutamakan kaum sarungan yaitu kaum santri. Hal demikian dilakukan karena selama proses pendirian yayasan, beliau mengkaji bahwa banyak kaum santri alumni Pesantren yang menganggur. Karena hal yang demikian, mengapa tidak kita ajak bergabung dengan yayasan agar apa yang di dapatkan selama di Pesantren dapat di amalkan dan tidak hilang begitu saja. Selain itu, mempelajari ilmu agama, mengaji dan mengamalkannya merupakan suatu hal yang sangat di anjurkan. Selain tes mengaji, ada juga tes seputar agama seperti niat wudhu dan prakteknya, niat sholat lima waktu dan prakteknya, beserta dzikir dan yang terakhir adalah do'a setelah sholat".

Tidak keseluruhan anggota di Yayasan ini adalah alumni Pesantren, mungkin hanya sekitar 90% saja alumni Pesantren, dan yang lainnya adalah orang-orang terpilih yang mempunyai niat besar dan keinginan untuk belajar. Pihak Yayasan memiliki satu tim yang bertugas mendidik anggotanya di masing-masing cabang. Tim ini bertugas memberikan pemahaman agama kepada anggota, seperti membimbing anggota dalam mengaji dan mendidik anggota untuk mengkaji ilmu agama. Mengenai seleksi ini, informan Sardi menambahkan :

"Jika ada yang ingin mendaftarkan diri menjadi anggota, maka orang tersebut akan melalui tahap pelatihan selama kurang lebih satu bulan. Pada tahap ini, calon anggota akan mendapatkan pelatihan dan juga pendidikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengobatan di Yayasan Miftahussyifa. Ada beberapa orang yang gagal karena tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh yayasan, dan ada pula yang lulus. Mereka yang gagal ini akan dibekali ilmu tambahan diluar pendidikan yang telah diberikan. Pemberian ilmu dan pemahaman tambahan ini diharapkan dapat membuatnya lebih mengetahui berbagai hal yang berkaitan dengan Agama Islam, terutama dalam hal mengaji. Kenapa mengaji, karena mengaji adalah salah satu dari beberapa hal yang sangat penting dan harus selalu dikembangkan, dari yang tadinya belum bisa membaca huruf arab menjadi bisa, yang belum bisa mengaji

menjadi bisa, dan yang sudah bisa mengaji menjadi semakin lancar mengaji baik itu dari hukum bacaan atau panjang pendeknya".⁹

4. Mengadakan program pengembangan berupa pelaksanaan pelatihan dan pendidikan dalam waktu tiga bulan sekali. Tujuannya untuk mendapatkan anggota yang profesional dan juga ahli dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Pendidikan dan pelatihan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi jika ingin bertahan dalam persaingan. Tidak sedikit organisasi yang gagal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena para anggotanya tidak mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan dalam mengembangkan kemampuan serta kesiapan anggota dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya.

Dilakukannya pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerjanya, mempunyai kesempatan untuk meningkatkan keanggotaan, meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja, menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, serta membantu anggota dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud dan pelaksanaannya. Pelatihan merupakan pendidikan dalam arti

⁹Wawancara dengan Achmad Sardi, Ketua Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, Maret 2021 di Kantor Pusat Betungan.

sempit terutama pada tugas khusus dan disiplin. Pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap para tenaga kerja. Sedangkan pendidikan menambah pengetahuan umum terhadap lingkungan kerja dan biasanya pendidikan lebih berkaitan dengan teori pekerjaan serta merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir anggota.

"Pendidikan dan pelatihan disini dilakukan dalam jangka waktu tiga bulan sekali, berupa pemahaman terhadap khasiat tanaman herbal yang menjadi bahan baku pembuatan obat-obatan yang ditawarkan oleh yayasan ini kepada pasiennya. Dengan mengonsumsi obat-obatan yang dibuat dengan bahan herbal ini, pihak yayasan berharap agar dapat membantu mempercepat proses penyembuhan dari penyakit yang dialami. Kemudian setelah mengonsumsi obat tersebut, pasien diharapkan agar selalu berusaha, tetap meminta kesembuhan dari Allah dan tetap ikhtiar dan tawakal. Selain anggota ini dilatih untuk memahami khasiat tanaman untuk bahan obat herbal, anggota juga mendapatkan pendidikan. Pendidikan yang dimaksudkan adalah berupa pemberian materi oleh pemateri yang ahli di bidang yang berkaitan dengan pengobatan yang dilakukan di yayasan ini, baik itu berupa cara pelayanan terhadap pasien maupun pengobatan yang dilakukan, diantaranya adalah pijat bio energi therapy, refleksi, akupunktur, sauna, guruh kesehatan, dan juga steam mata".¹⁰

Dengan adanya anggota yang profesional dan terdidik, tentu akan membawa kemajuan dan perkembangan yang pesat bagi yayasan. Pihak Yayasan menyadari bahwa kebanyakan anggotanya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja, jadi perlu dikembangkan ke dalam kemampuan agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan melakukan pelatihan dan juga pendidikan. Hal ini dikemukakan oleh informan Yunus :

¹⁰Wawancara dengan Damas Ahmad Yunus, Sekretaris Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, 4 November 2021 di Kantor Pusat Betungan.

"Kalau untuk pendidikan itu ada pemberian materi-materi dari pemateri khusus tentang hal-hal yang berkaitan dengan yayasan, dan untuk pelatihan itu dilakukan dengan memahami apa saja khasiat yang didapatkan dari tanaman-tanaman yang menjadi bahan dasar pembuatan obat-obatan herbal yang ada di yayasan dan juga penyakit yang bisa dibantu penyembuhannya dengan bantuan dari obat tersebut".

Dari pengumpulan informasi yang dilakukan oleh peneliti dengan Irvan selaku anggota yayasan terkait dengan pengembangan kemampuan dari para anggotanyadan pernyataannya adalah :

"Dalam pengembangan anggotanya, pihak yayasan melakukan program pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaan program ini dengan harapan agar dapat mengasah dan meningkatkan kemampuan serta keilmuan yang dimiliki oleh setiap anggotanya".¹¹

Pernyataan lain diungkapkan oleh informan Giri sebagai anggota, yaitu :

"Iya ada pengembangannya semacam pendidikan dan pelatihan kepada anggota. Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan untuk mengasah kemampuan yang dimiliki setiap anggota yayasan. Jika sudah diasah, maka kemampuan tersebut kemudian dikembangkan agar dapat memberikan manfaat untuk diri sendiri dan juga untuk orang lain".¹²

Selain pengembangan anggota yang dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, yayasan juga melakukan penelitian yang dilakukan semata-mata untuk mencari tahu penyebab suatu penyakit dan bahan herbal apa yang dapat digunakan untuk menyembuhkan penyakit tersebut. Dalam penelitiannya, pihak yayasan memiliki mitra atau kerja

¹¹Wawancara dengan M. Irvan Maulana, Anggota Yayasan Miftahussyifa, 4 Desember 2021.

¹²Wawancara dengan Giri Setia Maulana, Anggota Yayasan Miftahussyifa, 5 Desember 2021.

sama dengan CV AAI (Anugerah Alam Indonesia), dan pihak dari CV AAI inilah yang melakukan penelitian herbal tersebut.

"Pembuatan obat-obatan herbal tersebut 80% nya adalah produksi sendiri, selain itu ada pasokan bahan dari Jogja dan Lampung. Kalau yang lain sudah ada di kebun sendiri". Kalau yang melakukan penelitian herbalnya itu dari pihak CV AAI mbak, mitranya yayasan.

Saat melakukan penelitiannya, CV AAI ini memiliki ahli di bidangnya, yaitu Apoteker. Pihak apoteker ini meneliti dengan mengelompokkan bahan-bahan herbal yang mana yang dapat digunakan untuk menyembuhkan penyakit. Sebagai contohnya adalah darah tinggi yang dapat diatasi dengan mengonsumsi obat dari bahan daun kelor atau mengonsumsi daun tersebut secara langsung dengan mencampurkannya ke dalam masakan, kolesterol dengan mengonsumsi obat dari bahan daun jati cina, dan untuk penyakit yang tergolong berat seperti stroke dapat mengonsumsi obat dari bahan daun pegagan. Obat-obatan ini disediakan di pondok pengobatan, jika pasien mau biasanya pasien itu membeli, namun jika tidak ya tidak diharuskan.

5. Menawarkan tingkatan keanggotaan untuk memacu semangat setiap anggota dalam mengembangkan diri demi memajukan yayasan. Penawaran tersebut juga di harapkan dapat menjaga kesetiaan para anggota kepada yayasan. Bukan berdasarkan senior maupun junior, namun dari pihak yayasan sendiri yang menentukan penempatan anggota berdasarkan pada tingkatannya.

Informan Sardi menjelaskan :

"Untuk tingkatan anggota itu tingkatan pertama adalah calon anggota, tingkatan kedua adalah anggota dasar yang mana ia akan diajarkan terlebih dahulu mengenai beberapa hal dalam kurun waktu yang tidak ditentukan. Tingkatan ketiga adalah anggota terapi. Jika anggota dasar itu ingin menjadi anggota terapi, maka ia diharuskan untuk mampu membaca Al-Qur'an yang dimulai dari tingkatan termudah yaitu Juz 30 atau surah-surah pendek. Dan tingkatan keempat adalah pimpinan cabang, dan sebelum menjadi pimpinan cabang ia harus mampu memimpin suatu perkumpulan, salah satunya adalah pelaksanaan yasinan rutin setiap malam jum'at".¹³

6. Menjalin hubungan baik antar anggota dan kepada pasien. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kesenjangan sehingga semua orang tetap memiliki tujuan yang sama.

"Di Yayasan ini juga ada yang namanya *istighosah* yang dilakukan setiap malam setelah selesai sholat maghrib berjamaah. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan meminta *pertolongane* Gusti Allah dan mohon diperlancar segala urusan juga. Dan kegiatan ini dilakukan untuk menjadikan setiap anggota yayasan menjadi pribadi yang berkualitas dan memiliki nilai-nilai spiritualitas serta menjadi pribadi yang lebih baik dan berguna untuk orang banyak serta mempererat rasa kekeluargaan antar anggota".

Selain melakukan *istighosah*, para anggota di yayasan ini juga dilatih untuk memiliki rasa kekeluargaan. Dengan adanya rasa kekeluargaan dalam suatu lingkungan pekerjaan, maka kita akan merasa nyaman ketika berada disana. Rasa kekeluargaan ini dicerminkan oleh beliau informan Sardi sebagai Ketua, sebagaimana pernyataan dari informan Yunus :

"Sehubungan dengan ketua, beliau Bapak Achmad Sardi selalu kalau bahasa orang jawa itu *momong*, jadi organisasi yang lebih mengedepankan suatu rasa kekeluargaan. *Momong* dengan kondisi asah, asih, asuh. Jadi gimana talentanya supaya lebih baik ya di asah, ya di asuh bukan diseneni tapi juga

¹³ Wawancara dengan Achmad Sardi, Ketua Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, Maret 2021 di Kantor Pusat Betungan.

dengan asih. Itu mengapa disini saya pribadi menjadi lebih respect karena mendapatkan suatu rasa kekeluargaan".

Setiap perwakilan cabang juga mengadakan pertemuan minimal satu tahun sekali. Selain menjalin silaturahmi antar anggota cabang, pertemuan ini dilakukan untuk membahas tentang perkembangan di cabang tersebut. Kemudian masing-masing cabang seperti di wilayah Bengkulu ini yaitu di Penurunan Kota Bengkulu, Seluma, Arga Makmur, Ketahun dan Lubuk Linggau selalu melakukan pertemuan tiga bulan sekali atau enam bulan sekali guna membahas perkembangan yayasan, apakah ada kesulitan-kesulitan tertentu yang menghambat, dan dengan musyawarah mencari jalan keluar dari kesulitan tersebut.

Terkait dengan hubungan baik dengan pasien, hal ini dapat dilakukan dengan memperlakukan semua pasien itu dengan ramah.

Pernyataan demikian siungkapkan oleh informan Sumi :

"Kalo dari segi pelayanannya itu bagus mbak, gak pandang bulu, pokoknya semua sama. Ramah orangnya, pokoknya gak pandang bulu, orang jawa semua. Di sini juga kerjanya pake jadwal, terapi itu jam berapa sampai jam berapa, kalau gurah hari apa gitu. Pokoknya sift-sift an, buka dari pagi, duhur istirahat. Jam 2 nanti buka lagi sampai malamnya magrib istirahat, abis isya baru mulai lagi sampai jam 10 kayaknya".

¹⁴

7. Memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyalurkan ide mereka.

Anggota juga ikut berkontribusi dalam pengembangan yaitu sebagai roda penggerak. Anggota perlu dihargai dengan menyediakan tempat untuk mengutarakan semua ide yang mereka punya. Dengan memberikan

¹⁴Wawancara dengan Sumi, Pasien Pondok Pengobatan di Penurunan, 12 Desember 2021 di Rumah Informan.

kesempatan kepada anggota untuk menyalurkan ide mereka, berarti membiarkan anggota tersebut mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Pengembangan ini dilakukan melalui pelatihan dan juga pendidikan. Pelatihan dan pendidikan ini dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya sekarang maupun di masa mendatang. Pada dasarnya pelatihan dan pendidikan itu merupakan proses yang berlanjut bukan proses yang sesaat saja. Munculnya perkembangan-perkembangan di berbagai bidang sangat mendorong pimpinan organisasi untuk terus memperhatikan dan menyusun program pelatihan dan pendidikan dengan terus menerus sesuai dengan perkembangannya.

Pendidikan dan pelatihan memiliki beberapa jenis. Untuk pendidikan sendiri terbagi menjadi pendidikan formal yang didapatkan di sekolah secara sistematis, pendidikan informal didapatkan dari pengalaman sehari-hari secara sadar maupun tidak sadar, serta pendidikan nonformal yang dilakukan dengan sengaja dan terarah diluar lingkungan sekolah. Sedangkan untuk pelatihan terbagi menjadi pelatihan internal yang dilakukan di dalam organisasi dengan menggunakan fasilitas yang telah tersedia, dan pelatihan eksternal yang dilakukan di luar organisasi, baik itu dilakukan di lembaga pemerintahan maupun lembaga lain.

Pengembangan ini tentu membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi tersebut. Karena anggota yang cakap dan terampil ini akan bekerja lebih efisien, lebih

efektif, dan hasil kerjanya lebih baik sehingga perusahaan mampu bersaing. Setelah terwujudnya anggota yang berkualitas, pimpinan juga dapat mengembangkan organisasinya di berbagai cabang. Tidak hanya pengembangan anggota, pada pengembangan cabang ini pasti juga memerlukan biaya yang besar. Mengenai pengembangan cabang ini, informan Yunus menjelaskan :

"Kalau urusan dana ini menjadi tugas bendahara dan tim auditor mbak. Jadi tugas dari bendahara ini adalah memonitoring keuangan yang masuk dari cabang yang ada. Bagaimana sistemnya, cabangnya kan banyak. Nah di Miftahussyifa ini selain pertolongannya adalah pengobatan sukarela, adapun masalah keuangan adalah secara kesadaran. Disinilah nilai-nilai individu itu, mau berapapun dilaporkan ya itu. Kalau orang Jawa bilang modal *percoyo*, sama-sama *njogo* gitu. Adapun nanti ada sesuatu itu *urusane sampean karo pengeran*. Kondisi pengembangan Miftahussyifa alhamdulillah sampai saat ini tanggal 12 bulan 11 2021 ada 183 cabang. Kalau di pikir apa iya pengobatan sukarela, terus nanti bagaimana upahnya. Justru bentuk dari sukarela adalah pengaplikasian dari pada praktek dan merasakan tentang bagaimana suatu keikhlasan. Berbeda kalau di tarif, tarif sekian ya bayar sekian. Tapi kalau gak di tarif, yang penting pasien datang ya di *menungsakne tenanan, diopeni tenanan, dirawat tenanan*, tentu akan memberikan seberapa pantas. Kalau tim auditor ini mengaudit keuangan yang masuk itu sekian, berapapun nominalnya, dipotong pengeluaran, setelah itu dipotong zakat, kemudian untuk kemaslahatan umat, dan setelah itu baru menjadi hak yayasan. Baru setelah semua itu, dana dibagi untuk beberapa hal yang salah satunya adalah pengembangan cabang".¹⁵

Pengembangan dianggap semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan antara organisasi yang sejenis. Setiap anggota dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, memiliki kualitas yang

¹⁵ Wawancara dengan Damas Ahmad Yunus, Sekretaris Yayasan Miftahussyifa Bengkulu, 4 November 2021 di Kantor Pusat Betungan.

baik sehingga daya saing dari organisasi itu semakin besar. Terkait dengan persaingan, informan Yunus menyatakan :

"Pengobatan alternatif ini terlalu banyak pesaing. Jadi gini mbak, kami bergerak, kami melangkah berawal dari konsep *tetulung* dan itu pun dengan sukarela. Jadi kalau ada pesaing itu ya gak di *gubris* aja mbak, yaudah masa bodo gitu. *Sampean* buka ya silahkan, tapi kami juga buka, jadi fer. Maksudnya itu ya ga mempermasalahkan, justru kami seneng. Senengnya kenapa, kok ada pesaing malah seneng. Justru dengan adanya pesaing kami semangat, bukan malah berkecil hati. Ini adalah pembuktian kepada masyarakat dengan berangkat dari pengobatan yang dilakukan secara sukarela, nanti masyarakat sendiri yang akan menilai setelah berkunjung langsung dan mendapatkan manfaatnya. Persaingan yang sehat itu adalah berlomba-lomba dalam kebaikan, yaitu dengan memberikan yang terbaik kepada masyarakat. Selain pelayanan yang baik, tentu saja dengan *baguse totokromo*".

Pelatihan dilakukan dengan harapan seorang pegawai itu dapat mengasah kemampuan yang dimilikinya secara maksimal dan lebih terarah karena adanya pengarahan dari para ahli di bidangnya. Dengan dilatih, maka kemampuan itu akan semakin meningkat ke arah yang lebih baik. Adanya pelatihan juga akan membuat anggota tersebut mampu memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh yayasan.

Tahap pengembangan bisa kita artikan sebagai tahap pertumbuhan menjadi pribadi yang lebih baik, pribadi yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Dengan adanya potensi dan kualitas yang baik dalam diri kita, maka kita akan memiliki keberanian untuk menghadapi pesaing dari pihak manapun. Karena tanpa adanya proses pelatihan maupun pendidikan, sumber daya manusia yang baik dan sesuai itu tidak akan bisa terwujud.

Lebih jelasnya, manfaat dari pengembangan anggota tersebut akan membuatnya lebih mudah melaksanakan tugas, sehingga akan lebih memberikan lebih banyak efek positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi yayasan. Manfaat lain yang akan diperoleh dengan adanya pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Yayasan akan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan dimasa sekarang karena tersedianya sumber daya manusia yang sudah mumpuni
2. Yayasan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan dengan anggota yang berkualitas dan terampil di berbagai bidang
3. Yayasan akan mempunyai anggota yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan karena sudah dibekali ilmu-ilmu dan pemahaman yang telah mereka kuasai
4. Program dari Yayasan tidak akan pernah ketinggalan dari para pesaingnya karena Yayasan selalu mencari tahu apa saja pembaruan-pembaruan dan juga perkembangan yang terjadi
5. Yayasan dapat meningkatkan prestasi anggota secara individu maupun kelompok
6. Mekanisme yang ada di Yayasan akan lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru
7. Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien karena mengetahui apa saja kebutuhan pokok dan kebutuhannya

8. Yayasan dapat mempersiapkan anggota-anggota yang benar-benar memiliki kemampuan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan selama kurang lebih dua bulan, peneliti menganalisis tentang sumber daya manusia yang ada di Yayasan ini. Peran dari sumber daya manusia dianggap sangatlah penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikelompokkan secara sistematis yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia.¹⁶

Selama penelitian berlangsung, peneliti menemukan bahwa tidak semua organisasi atau tempat pengobatan itu melakukan pengembangan sumber daya manusia terutama pada pegawainya. Dalam pengembangan para anggota yang ada di Yayasan Miftahussyifa ini, pihak yayasan melakukan usaha berupa pendidikan dan pelatihan yang pelaksanaannya minimal tiga bulan sekali. Tujuan dari dilakukannya pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab dari para anggota sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran dan rencana yang telah ditetapkan.

Selain itu, pengembangan juga dilakukan melalui beberapa proses seperti mengetahui kebutuhan anggota, menetapkan sasaran dan rencana serta langkah-langkah yang akan ditempuh, memilih anggota baru melalui seleksi, menawarkan tingkatan keanggotaan, menjalin hubungan baik antar

¹⁶Burhanuddin Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010), hlm. 1.

anggota, serta memberikan kesempatan kepada para anggota untuk menyalurkan ide mereka

Pendidikan disini merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan seseorang dalam suatu organisasi. Pendidikan berperan sebagai landasan untuk membentuk dan mempersiapkan kemampuan seseorang yang perlu dilakukan secara berkelanjutan. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan yang menitik beratkan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Pelatihan sangat diperlukan karena keterampilan dan pengalaman baru diperlukan disebabkan oleh adanya tuntutan baru ataupun posisi yang baru.

Dari tujuan tersebut, terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu anggota di Yayasan Miftahussyifa berupa pengembangan sikap yang dimiliki oleh anggota yayasan, dapat dilihat dari bagaimana anggota itu melakukan pelayanan kepada pasiennya. Tidak hanya mengobati, tapi para anggota itu juga berinteraksi dengan pasien melalui percakapan di sela-sela pengobatan agar si pasien merasa nyaman bukan malah merasa jenuh selama proses pengobatan berlangsung.¹⁷

Dalam prakteknya, setiap anggota yang ada di lingkup Yayasan ini selalu bersikap baik dan ramah terhadap orang lain, baik itu pada pasiennya maupun kepada masyarakat sekitar. Pada umumnya, sikap baik dan rendah hati itu adalah sikap yang sudah tertanam dalam diri setiap manusia. Namun,

¹⁷Wawancara dengan Maryani, Pasien Pondok Pengobatan di Penurunan Kota Bengkulu, 12 Desember 2021 di Rumah Informan.

itu kembali lagi pada manusia itu sendiri, bagaimana ia dapat mempertahankan dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari atau justru malah mengganti sikap tersebut dengan sikap yang kurang baik.

Pernyataan ini sesuai dengan salah satu hadis riwayat Muslim dari Jabir bin Abdullah bahwa Nabi bersabda "barang siapa tidak terdapat kelembutan padanya, maka tidak ada kebaikan padanya". Maksud dari hadis tersebut adalah agar kita selalu rendah hati, tidak sombong, mambudayakan malu dan selalu menjauhi perilaku yang tidak disukai oleh Allah. Maka dari itu, jika kita berbuat baik dan melakukannya dengan ikhlas karena Allah Ta'ala, maka Allah akan membalas kebaikan kita itu lewat jalan yang tidak pernah kita sangka-sangka.

Dari pernyataan tersebut dapat kita pahami bahwa diperlukannya penanaman sikap dan pengembangan kualitas diri, yang cara pengaplikasiannya adalah dengan melakukan segala sesuatu secara ikhlas karena Allah dan tidak haus akan pujian dari makhluk. Sikap ikhlas ini adalah satu bukti yang telah diterapkan oleh setiap keanggotaan yang ada di Yayasan Miftahussyifa, yaitu dengan melakukan pengobatan secara sukarela. Dari sinilah kita bisa mengetahui tentang bagaimana ikhlas itu dan cara menghargai usaha yang telah diberikan oleh orang lain.

Berbicara mengenai menghargai orang lain, hal ini termasuk dalam aspek interaksi sosial. Interaksi yang bisa kita katakan baik telah diterapkan oleh anggota yayasan sembari melakukan pengobatan. Interaksi ini adalah dengan mengajak pasien itu mengobrol, menanyakan keluhannya, bahkan

sampai mendengarkan ceritanya hingga memberikan saran-saran yang mengarah pada kebaikan dan sifatnya membangun semangat dari pasien tersebut.¹⁸

Ketika berinteraksi, katakanlah ketika bergaul pun kita tetap harus pandai-pandai memilih lingkungannya. Bukan tanpa sebab, jika kita salah memilih lingkungan pergaulan yaitu pergaulan yang tidak baik, ada kemungkinan bahwa kita akan terseret ke arah yang tidak baik pula. Tapi jika kita memilih lingkungan pergaulan yang baik, yang memiliki pengaruh positif dan mengarah pada kebenaran, maka kemungkinan besar kita juga akan mengikuti arus tersebut. Alangkah baiknya jika kita terbawa oleh arus yang mengarah pada kebaikan, bukan malah sebaliknya. Bergaul itu memang penting dalam pengembangan diri, tetapi kita juga perlu melihat mana pergaulan yang mengarah pada kebaikan dan pergaulan yang mengarah pada hal yang tidak baik. Yang demikian itu dapat dikatakan sebagai pengembangan diri yang baik.

¹⁸Wawancara dengan Tia, Masyarakat Sekitar Pondok Pengobatan di Penurunan Kota Bengkulu, 12 Desember 2021.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lembaga dakwah itu tidak hanya masjid, pesantren dan lembaga keagamaan lainnya, melainkan organisasi yang bergerak dalam bidang pengobatan alternatif seperti Yayasan Miftahussyifa juga bisa dikatakan sebagai lembaga dakwah. Mengapa demikian, karena selain mengobati pasien, para anggota juga menyelinapkan pesan-pesan dakwah selama berjalannya proses pengobatan. Selain itu, pihak yayasan juga membekali ilmu-ilmu agama kepada para anggotanya dan menerapkan nilai-nilai keislaman dalam aktivitas sehari-hari.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada di lingkungan organisasi itu sangatlah penting karena merupakan langkah berkelanjutan, dan dengan adanya pengembangan ini setiap anggota dapat mengasah dan meningkatkan kemampuan yang mereka miliki sehingga menjadi anggota yang berkualitas. Yayasan Miftahussyifa melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui beberapa proses seperti mengetahui kebutuhan anggota, menetapkan sasaran dan rencana serta langkah-langkah yang akan ditempuh, memilih anggota baru melalui seleksi,

mengadakan pendidikan dan pelatihan, menawarkan tingkatan keanggotaan, menjalin hubungan baik antar anggota, serta memberikan kesempatan kepada para anggota untuk menyalurkan ide mereka.

B. Saran

Setelah terlaksananya penelitian tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif, tanpa mengurangi rasa hormat, penulis memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan pertimbangan dan masukan.

1. Untuk anggota di Yayasan Miftahussyifa agar melaksanakan tugasnya harus dengan kesabaran saat memberikan pelayanan kepada pasien. Dan semakin meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasiennya agar semakin baik pula citra Yayasan Miftahussyifa di mata para pasien dan masyarakat. Selain itu juga di harapkan untuk seluruh anggota Yayasan Miftahussyifa agar lebih mendalami syariat Islam agar dapat menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari sesuai dengan syariat yang telah di tetapkan.
2. Diharapkan kepada kepengurusan Yayasan Miftahussyifa agar terus mengembangkan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kinerja anggota dan terus memberikan motivasi atau dorongan bagi para orang-orang yang akan memasuki dunia kerja. Untuk itu, pihak Yayasan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kebutuhan akan adanya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi anggota.

3. Kepada institusi atau lembaga pendidikan khususnya Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Jurusan Dakwah, Program Studi Manajemen Dakwah agar lebih giat dalam menjalin hubungan dengan pihak luar, tidak hanya dengan perusahaan saja tetapi juga dengan organisasi-organisasi yang bergerak dalam bidang dakwah agar dapat memberikan jaminan kepada para mahasiswanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Burhanuddin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Press
- Alsa Asmadi. 2003. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badriyah Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bahri Saeful. 2021. *Pengantar Penelitian Pendidikan Sebuah Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung. Widina Bhakti Persada.
- Bangun Wilson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bukit Benjamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Busro Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fathoni Abdurrahmat. 2014. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hasnunidah Neni. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta. Media Akademi.
- Jamaludin Asep. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Buana Ilmu. Vol : 3. No : 1.
- KawinaI Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali : UNHI PressPublishing.
- Labola Yostan. A. 2019. *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol : 7. No : 1.
- LiliweriAlo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martono Nanang. 2015. *Metode Penelitian Sosial : Konsep-konsep Kunci*. Depok : Grafindo Persada.
- Nadeak Bernadetha. 2019. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta : UKI Press.
- Nugrahani Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Press.
- Rochmah Binti. 2018. *Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Usaha Kecil Batik di Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol : 2. No.1.
- Ruslan Rosady. 2010. *Metode Penelitian : PublicRelations Dan Komunikasi*. Jakarta : Rajawali Press.
- Salim, Syahrums. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif : Konsep Dan Aplikasi Dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung : Cipta Pustaka Media.

- Samsudin Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sari Eliana. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : JayabayaUniversityPress.
- Sedamayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Nasmedia.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Sutrisno Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tanziah Ahmad. 2004. *Metodologi Penelitian Praktis*. Jakarta : Prenada Media.
- Walgito Bimo. 2007. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wawancara dengan Achmad Sardi, Ketua Yayasan Miftahussyifa Bengkulu. Maret 2021.
- Wawancara dengan Damas Ahmad Yunus, Sekretaris Yayasan Miftahussyifa Bengkulu. 4 November 2021.
- Wawancara dengan M. Irvan Maulana, Anggota Yayasan. 4 Desember 2021.
- Wawancara dengan Giri Setia Maulana, Anggota Yayasan. 4 Desember 2021.
- Wawancara Sumi, Pasien Pondok Pengobatan di Penurunan Kota Bengkulu. 12 November 2021.
- Wawancara dengan Maryani, Pasien Pondok Pengobatan di Penurunan Kota Bengkulu. 12 November 2021.
- Wawancara dengan Tia, Masyarakat di Sekitar Pondok Pengobatan di Betungan Kota Bengkulu. 12 November 2021.
- Wiliandari Yuli. 2014. *Rancangan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi. Edisi XII.
- Yusuf Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penggabungan*. Jakarta : Kencana.

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Telp (0736) 51276, Fax (0736) 51171-51172 Bengkulu

I. IDENTITAS MAHASISWA

Nama : Nur Janah
NIM : 1811330018
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : V (Lima) A
Jumlah SKS yang telah diperoleh : 113
Judul Proposal yang diusulkan :

1. Strategi Penyebaran ^{Aspirasi} dakwah dalam wujud pengabdian alternatif / ~~Dakwah~~ ^{Da'wah} ~~Healthy~~ (Studi Kasus Yayasan Miftahussyifa)
2. Sistem belajar mengajar santri TPA Pondok Pesantren Nurul Falaah Ketahun Bengkulu Utara
3. Upaya yang dilakukan remaja Masjid Al-Muhajirin dalam meningkatkan minat baca qur'an setelah jamaah sholat Maghrib

II. PROSES KONSULTASI

A. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan: Judul no I. Acc.angkat penulisan proposal

B. Konsultasi dengan dosen I

Catatan: Interaksi Sosial sebagai pengembangan Yayasan Miftahussyifa untuk menarik minat masyarakat 5/11

C. Konsultasi dengan dosen II

Catatan: Landas judul no 1, observasi & cari referensi terkait fungsi dakwah 5/2021

III. JUDUL YANG DIUSULKAN/ DISETUJUI

Setelah berkonsultasi dengan Dosen Pembimbing Akademik dan 2 (dua) dosen yang bertindak sebagai konsultan, maka judul proposal yang saya usulkan adalah:
Pengembangan Identitas Suatu Lembaga Melalui Kegiatan Dakwah Berbasis Sosial Kemasyarakatan (Studi Kasus Yayasan Miftahussyifa).

Mhs ybs

Nur Janah

Mengetahui
Kajur/Sekjur/Ka.Prodi

Ashadi Cahyadi, M.A

REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Selear Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51278-51171-51172 Faximile (0736) 51171
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 2867 / In.11 / F.III / PP.009 / 09 / 2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa, maka Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk dosen:

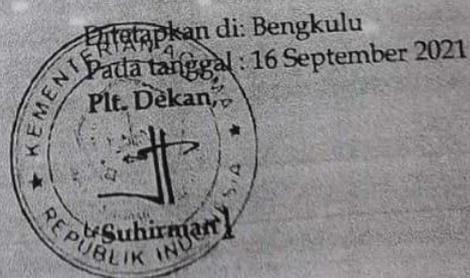
Nama : Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag
NIP : 19680727 200212 1 002
Tugas : Pembimbing I

Nama : Ashadi Cahyadi, MA
NIP : 19850918 201101 1 009
Tugas : Pembimbing II

Bertugas untuk membimbing, mengarahkan dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draf skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasah bagi mahasiswa yang namanya tercantum di bawah ini :

Nama : Nur Janah
NIM : 181 133 0018
Jurusan/Program Studi : Dakwah/Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Melalui Pengobatan Alternatif

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Tembusan:

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Selebar Kota Bengkulu 38211
Telepon (0730) 51276 51171 51172 Faksimile (0730) 51171
Website: www.iainbengkulu.ac.id

22 Oktober 2021

Nomor : 205 /In.11/F.III/PP.00.3/10/2021
Lamp : 1 Berkas Proposal Skripsi
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. Ketua Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Tahun Akademik 2021/2022, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara:

Nama : Nur Junah
NIM : 1811330018
Jurusan/Program Studi : Dakwah / Manajemen Dakwah
Semester : Tujuh (VII)
Waktu Penelitian : Tanggal 25 Oktober s/d 25 November 2021
Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif
Tempat Penelitian : Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Plt. Dekan,

Suhirman



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu 38211
Telp (0736) 51276, Fax(0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN UJI PLAGIASI SKRIPSI

Bersama ini kami menjelaskan bahwa:

Nama Mahasiswa : Nur Janah
NIM : 1811330018
Jurusan/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah
Angkatan : 2018

Telah melakukan uji plagiasi dengan judul Skripsi: **"Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Miftahussyifa Pusat Pengobatan Alternatif"**.

Disimpulkan dari hasil uji plagiasi tersebut dinyatakan LULUS dengan hasil kesamaan (*similarity*) 19 % pada tanggal 12 Januari tahun 2022 sebagaimana hasil terlampir.

Demikianlah surat keterangan ini agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

An. Dekan
Plt. Wakil Dekan I FUAD

Dr. Suryani, M.Ag
NIP 19690110 199603 2002

Bengkulu, 12 Januari 2022

Pelaksana Uji Plagiasi Prodi MD

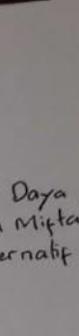
Syarifatur Nafsiah, M.Ag
NIP 19891206 202012 2010

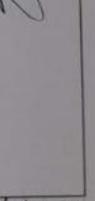
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Janah Pembimbing I :
 NIM : 1811330018 Judul Skripsi: Pengembangan Sumber Daya
 Jurusan : Dakwah Manusia di Yayasan Miftabussyifa
 Program Studi : Manajemen Dakwah Pusat Pengobatan Alternatif.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
1.	Senin / 27-9-21	judul dan bab materi - dari perkembangan dan 6 Duh - bagian akhir menulis materi saat/sebelumnya melingkupi dari sekeliling.	- perbaikan T. 1000 - ulasannya / perincian hubungannya - kasanun yang keadil - uadun - Tra de awal - nyyun 8 per - kullilan / kullilan	   
	Rabu / 29-9-21	- Bab I - III		
	Jum'at / 1-10-21	- Bab III layout kekeseluruhan table bentuknya.	- Program Form table	

Bengkulu, 1 Oktober 2021

Mengetahui,
 A.n Dekan
 Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si
 NIP. 197510132006042001

Pembimbing I

Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag
 NIP. 196807272002121002



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Janah Pembimbing I :
 NIM : 1811330018 Judul Skripsi: Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Jurusan : Dakwah di Yayasan Miftahussyifa Pusat
 Program Studi : Manajemen Dakwah Pengobatan Alternatif.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
	Selasa 04 Januari 2022	bab IV	Cada skripsi harus ada pembahasan teori - bab sub bab dijelaskan bagaimana maka	
	Senin 10 Januari 22	seluruh bab	Pembahasan ya wajib kalau tidak ada 10 bab berikut	

Bengkulu, 10 Januari 2022

Mengetahui,
 A.n Dekan
 Ketua Jurusan Dakwah

Rini Filtria, S.Ag., M.Si
 NIP.197510132006042001

Pembimbing I

Dr. M. Ridho Syabibi, M.Ag
 NIP. 196807272002121002



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
JL. Raden fatah pagar dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Janah Pembimbing II :
NIM : 1811330018 Judul Skripsi: Pengembangan Sumber Daya
Manusia di Yayasan Miftahussyifa
Jurusan : Dakwah Pusat Pengobatan Alternatif.
Program Studi : Manajemen Dakwah

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
1.	Selasa / 21-9-21	Bab 1-3	- Perbaikan - Perbaiki teori	
2.	Jum'at / 24-9-21	Bab 1-3	- Perbaiki latar belakang - Teori-teori tentang Perbandingan	
3.	Jum'at / 1-10-21	Bab 1-3	Lanjut sesuai saran dari Pembimbing	
4.	Selasa / 12-10-21	BAB 1-3	Buat Pedoman Wawancara Lanjut penulisan.	

Bengkulu, 12 Oktober 2021

Mengetahui,
A.n Dekan
Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si
NIP. 197510132006042001

Pembimbing II

Ashadi Cahyadi, MA
NIP. 198509182011011009



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
Jl. Raden Fatah Pagar Dewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax. (0736)51771. Bengkulu

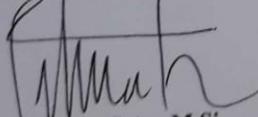
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Janah Pembimbing II :
NIM : 1811330018 Judul Skripsi: Pengembangan Sumber Daya
Manusia di Yayasan Miftahul Jafa
Jurusan : Dakwah Pusat Pengobatan Alternatif
Program Studi : Manajemen Dakwah

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I/II	Paraf Pembimbing
	Kamis 30 Desember 21	BAB I - II	- Perbaiki Batasan Masalah	A
	Jum'at 31 Des 2021	BAB I - II	- Penulisan Kajian terdahulu - Ikuti panduan	A
	Senin 3 Januari 22	BAB IV	Lanjutkan Hasil Penelitian dan pembahasan	A
	Selasa 4 Januari 22	BAB IV dan V	Perbanyak dan perbaiki isi pembahasannya	A
	Kamis 6 Januari 2022	Mengikuti konsultasi pembimbing I	BAB I s/d V Acc.	A

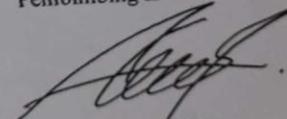
Bengkulu, 6 Januari 2022

Mengetahui,
A.n Dekan
Ketua Jurusan Dakwah


Rini Pitria, S.Ag., M.Si

NIP.197510132006042001

Pembimbing II


Ashadi Cahyadi, MA

NIP.19850918201101101009



YAYASAN MIFTAHUSSYIFA BENGKULU

Akte Notaris : Rizfitriani Alamsyah, SH No. 08. Tgl. 08 Mei 2018
SK MENKUMHAM RI No. AHU-0008889.AH.10.12. Tahun 2018
Kel. Betungan RT 006 Kec. Selebar Kota Bengkulu 0896.0876.7176

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Bengkulu, 15 Desember 2021

Nomor : 004/SKI.MS/XII/2021
Perihal : Selesai Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Dekan
Fakultas / Jurusan
Ushuludin Adab dan Dakwah
Di Tempat

Assalamualaikum warahmatullohi wabaraokatu

Berdasarkan Surat Keluar pada Tanggal 15 Desember 2021 dengan Nomor : 004/SKI.MS/ XII/2021,
perihal Izin Penelitian Di Yayasan Miftahussyifa Bengkulu atas nama:

Nama : Nur Janah
Nim : 1811330018
Fakultas : Ushuludin Adab dan Dakwah
Jurusan : Dakwah/ Manajemen Dakwah

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan di atas telah selesai melaksanakan penelitian. Demikianlah surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Barokalloh Fiikum

Bengkulu, 15 Desember 2021
Ketua Yayasan Miftahussyifa Bengkulu

Achmad Sardi

DOKUMENTASI PENELITIAN



Kantor Pusat Yayasan Miftahussyifa



CV. ANUGERAH ALAM INDONESIA



Sekretaris Yayasan Miftahussyifa



Pondok Pengobatan Alternatif Yayasan Miftahussyifa



Wawancara Sekretaris Yayasan Miftahussyifa



Wawancara Pasien



Wawancara Masyarakat Sekitar Pondok Pengobatan



Kegiatan Istighosah