

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
USAHA MIKRO DI YAYASAN WAKAF MAUKITA AL-JAUHAR DS.
MOJO, KEC. BRINGIN, KAB. NGAWI, JAWA TIMUR (TINJAUAN
ANALISIS SWOT)**



Skripsi

Disusun oleh:

Widya Purnama Sari
NIM 11240025

Pembimbing:

Drs. M. Rosvid Ridla, M.Si.
NIP : 19670104 199303 1 003

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2017



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-535/Un.02/DD/PP.01.3/03/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BERBASIS EKONOMI MIKRO DI YAYASAN
AL - JAUHAR DS MOJO KEC. BRINGIN KAB. NGAWI JAWA TIMUR (
TINJAUAN ANALISIS SWOT KUALITATIF)**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Widya Purnama Sari
NIM/Jurusan : 11240025/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 28 Februari 2017
Nilai Munaqasyah : 88,3 (A/B)

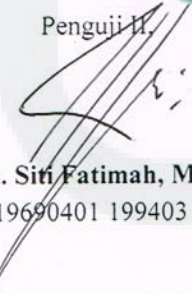
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

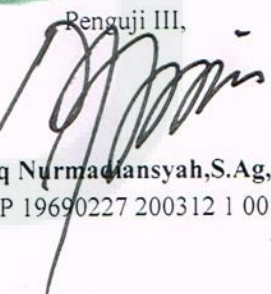
Ketua Sidang/Penguji I,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji II,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002


Penguji III,


M. Toriq Nurmaadansyah, S.Ag, M.Si.
NIP 19690227 200312 1 001

Yogyakarta, 2 Maret 2017

Dekan,




Nusrannah, M.Si.
NIP 19690401 1987032001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalammu'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Widya Purnama Sari
NIM : 11240025
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar Desa Mojo Kec. Bringin Kab. Ngawi, Jawa Timur (Tinjauan Analisis SWOT)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Bidang Sosial Islam.

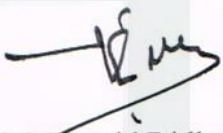
Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas, dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 22 Februari 2017

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Almamater tercinta,

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

Learning by doing, Learning by teaching, and Learning by productive.

Belajar sambil bekerja, belajar sambil mengajar, dan belajar sambil
menghasilkan produk.¹



¹ Bapak Jauhari, Pimpinan Yayasan Wakaf Maukita Al-jauhar.

KATA PENGANTAR

Dengan tulus dan ikhlas, penyusun mengaktualisasikan rasa syukur kepada Allah SWT melalui ungkapan *alhamdulillah*. Karena hanya dengan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, proses penelitian dan penulisan skripsi ini dapat terselesaikan secara optimal. Disamping itu, penyusun juga menyampaikan shalawat serta salam kepada Beliau Rasulullah SAW, Nabi sekaligus Rasul Allah yang telah banyak memberikan pengabdian bagi kemaslahatan dan kebahagiaan hidup umat manusia.

Dalam kesempatan ini, penyusun juga ingin menyampaikan rasa terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof Drs KH Yudian Wahyudi PhD, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi.
4. Bapak Drs. Mokh. Nazili, M.Pd. selaku Sekjur Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Early Maghfiroh Innayati, M.Si selaku Pembimbing Akademik, beserta seluruh Dosen dan Karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

6. Pimpinan Yayasan Wakaf Maukita Al- Jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur yang telah memberikan ijin penelitian dalam proses pembuatan skripsi. Dan juga beserta para pengurus, dan anggota yayasan yang telah meluangkan waktunya guna memberikan data dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
7. Ayahanda dan Ibunda (Bpk. Marji dan Ibu Rosidah) yang tercinta yang telah sekuat tenaga berusaha memberikan yang terbaik untukku, limpahan kasih sayang yang tak terhingga, dan selalu setia mengiringi dan mendoakanku disetiap langkahku sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Mertua (Bpk. Tatang dan Ibu Iis Hartati) yang tercinta, terimakasih atas segala dukungan, doa dan motivasinya selama ini hingga saat ini dan akhirnya saya dapat menyelesaikann skripsi dengan baik.
9. Imam hidupku Yoghi Kurniawan Prathama S.IP, terimakasih atas segalanya yang telah diberikan untukku, terimakasih telah menemaniku selama 6 tahun terakhir ini, terimakasih atas segala dukungannya, motivasinya, dan doanya yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Malaikat terindah Hafiza Khaira Lubna Pratiwi, terimakasih telah hadir dan menjadi penyemangat dalam hidupku.
11. Rekan-rekan kerjaku di Rj-Comp Jogja, terimakasih kalian telah menjadi tim penyemangat yang luar biasa.
12. Sahabat-sahabati GELEGAR terimakasih telah menorehkan cerita indah dalam hidupku selama di jogja dan seluruh keluarga besar PMII Rayon Syahadat Fakultas Dakwah.

13. Sahabatku Fitri Sulastri S. Sos, terimakasih telah memberi warna dan memberiku pelajaran tentang hidup, sahabatku Sri Wahyuni S. Kom.i yang selalu memberi motivasi hidup, Umi Khusrini terimakasih telah menjadi ojekku selama proses ini, dan Mbak Dewi, Mbak Unik dan teman-teman kos Bu Seno terimakasih untuk semuanya.
14. Sahabat-sahabati di Jurusan Manajemen Dakwah Angkatan 2011, terimakasih telah mengisi hari-hariku lebih berarti.
15. Teman-teman KKN dan seluruh pihak yang telah berpartisipasi demi terselesainya proses penelitian dan penulisan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Kepada mereka, penyusun hanya mampu menengadahkan kedua tangan kepada Allah SWT, seraya memanjatkan do'a : semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam bentuk apapun, akan mendapatkan balasan dan imbalan yang jauh lebih baik dari Allah SWT.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penyusun sangat mengharapkan adanya masukan, kritikan dan saran konstuktif dari semua pihak. Karena masukan dan kritik itulah, penyusun dapat memperbaiki diri, demi kemaslahatan di masa-masa yang akan datang. Akhirnya penyusun menyampaikan permohonan maaf kepada semua pihak, atas segala kekhilafan dan keteledoran yang diperbuat.

Yogyakarta, 22 Februari 2017

Penyusun,



Widya Purnama Sari
NIM: 11240025

ABSTRAK

WIDYA PURNAMA SARI, 11240025 dengan judul skripsi “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar, Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur (Tinjauan Analisis SWOT)”. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan dilapangan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek adalah pengurus dan anggota yayasan. Sedangkan obyek dari penelitian ini yaitu strategi yang diterapkan Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar dalam mengembangkan potensi dan kemampuan anggota serta meningkatkan perekonomian mereka melalui peternakan.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tentang strategi pengembangan anggota di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar serta hasil Analisis SWOT mengenai kondisi Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar dari sisi internal dan eksternal (SWOT), agar pengetahuan ini dapat dijadikan ruukan bagi lembaga-lembaga sejenis yang ada.

Setelah melewati beberapa tahap penelitian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi pengembangan anggota melalui peternakan sudah cukup baik dan telah berhasil meningkatkan perekonomian anggotanya, menjadikan para anggota mempunyai keterampilan, menjadi pekerja keras, memiliki jiwa-jiwa entrepreneurship yang tinggi disertai penanaman nilai-nilai keislaman didalamnya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa anggota yang dulunya mempunyai ekonomi rendah dan saat ini mampu menyekolahkan anak-anak mereka hingga kejenjang perguruan tinggi hanya dengan tabungan hewan ternak serta dari yang mereka dahulu tidak mengenal masjid sampai sekarang yang taat beribadah.

Hasil Analisis SWOT juga menunjukkan bahwa Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar pada saat ini dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang dari yayasan itu sendiri serta program-program pengembangan anak asuh, namun secara bersaan dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada.

Kata kunci : **Strategi dan Pengembangan SDM**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Telaah Pustaka	10
G. Kerangka Teori.....	12
H. Metode Penelitian.....	22
I. Sistematika Pembahasan.....	29

BAB II GAMBARAN UMUM YAYASAN WAKAF MAUKITA AL-JAUHAR	
DS. MOJO, KEC. BRINGIN, KAB. NGAWI, JAWA TIMUR.....	30
A. Sejarah Berdirinya Yayasan.....	30
B. Visi, Misi, Tujuan dan Motto.....	31
C. Struktur Organisasi.....	33
D. Daftar Penerima Hewan Ternak di Yayasan Wakaf Maukita Al- Jauhar.....	34
E. Program Pembinaan dan Kegiatan Yayasan Wakaf Maukita Al- Jauhar.....	37
F. Sarana dan Prasana Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar.....	41
BAB III HASIL LAPORAN PENELITIAN DI YAYASAN WAKAF MAUKITA AL-JAUHAR DS. MOJO.....	
A. Strategi Pengembangan SDM di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar.....	44
B. Aspek-aspek Pengembangan SDM.....	51
C. Hasil Analisis SWOT.....	55
BAB IV PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	76
C. Penutup.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Matriks SWOT	21
Tabel 2.1	Daftar Warga Penerima Hewan Ternak Kambing Desa Mojo Tahun 2011-2016 di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar	34
Tabel 2.2	Daftar Penerima Hewan Ternak Kambing Siswa SMK Al-Jauhar pada Tahun 2011-2015 di Yayasan Wakaf Maukita Al –Jauhar	35
Tabel 2.3	Program Kegiatan Pendidikan Yayasan Al-Jauhar	38
Tabel 2.4	Program Kegiatan Keagamaan Pendidikan Yayasan Al-Jauhar	39
Tabel 2.5	Program Kegiatan Sosial Yayasan Al-Jauhar	40
Tabel 2.6	Program Kegiatan Pendidikan Yayasan Al – Jauhar	41
Tabel 3.1	Hasil Analisis Internal Strategi Pengembangan SDM di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar	63
Tabel 3.2	Hasil Analisis Eksternal Strategi Pengembangan SDM di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar	67
Tabel 3.3	Matrix Hasil Analisis SWOT Pengembangan SDM di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Model Analisis Interaktif Milles dan Huberman	26
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian skripsi ini berjudul : “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Wakaf Maukita Al- Jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur (Tinjauan Analisis SWOT). Agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan salah pengertian dalam memahami konteks judul skripsi ini, penting kiranya penyusun memberikan batasan dan penegasan dari judul tersebut :

1. Strategi

Strategi secara terminologi adalah suatu arah kebijakan atau rencana yang diutamakan untuk mencapai tujuan utama lembaga atau perusahaan.¹ Dalam penelitian ini yang dimaksud peneliti dengan strategi yaitu suatu rencana atau langkah-langkah dan usaha kongkret yang dilakukan oleh pengelola lembaga maupun para pengurus untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik, terutama dalam rangka menjadikan manusia-manusia yang mandiri, memiliki potensi yang berkualitas, kreatif dan inovatif serta memiliki akhlak yang baik.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara etimologis, pengembangan berarti membina dan meningkatkan kualitas.² Sedangkan menurut *Canadian Internasional*

¹ Dwi Sunar Prasetyono, *Terobosan Strategi Menggali Sumber-sumber Kekayaan Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: CV. DIVA Press, 2005), hlm. 24.

² Nanih Mahendrawaty dan Agus Ahmad Syafe'i, *Pengembangan Masyarakat Islam : Dari Ideologi Strategi Sampai Strategi*, (Bandung : PT. Rosdakarya, 2001), hlm. 29.

Developmen Agency (CIDA) yang dimuat dalam Mc. Whinney, sebagaimana dikutip Tadjuddin Noor Efendi³, mengemukakan bahwa :

“ Pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat (*means*) maupun tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan segera, tenaga ahli teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi dan upaya ini ditujukan pada kelompok sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem sosial ekonomi dinegara ini “

Hal tersebut tidak jauh berbeda pengertian menurut yayasan Al-Jauhar, bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia baik kemampuan teoritis, konseptual maupun moral melalui pendidikan, pembelajaran, pengetahuan, ketrampilan atau pelatihan pada warga setempat dan anak didiknya di Ds. Mojo, kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa timur.

3. Usaha Mikro

Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana di atur dalam Undang-undang No 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah.⁴

Adapun dalam penelitian ini Usaha Mikro adalah peluang usaha yang induktif milik keluarga, perorangan atau lembaga yang memenuhi kriteria Usaha Mikro, usahanya bersifat menghasilkan pendapatan dan

³ Tadjuddin Noor Efendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, (Yogyakarta : Tiara Wacana, 1995), hlm. 4.

⁴ Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*, (Jakarta: LP3ES, 2012), hlm. 14.

dilakukan oleh siswa sekolah dan masyarakat miskin atau mendekati miskin.

4. Yayasan Al-Jauhar

Yayasan Al- Jauhar adalah lembaga yang berdiri dibidang sosial, kemanusiaan dan keagamaan. Dengan berjalannya waktu yayasan ini juga mempunyai lembaga pendidikan kejuruan yang setingkat dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) dibawah Kementrian Pendidikan Republik Indonesia yang terletak di Desa Mojo, Rukun Tetangga 03, Rukun Warga 02, Kecamatan Bringin, Kabupaten Ngawi, Provinsi Jawa Timur yang akan dijadikan tempat penelitian.

5. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai factor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan.⁵ Adapun yang dimaksud Analisis SWOT dalam penelitian ini adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) dalam suatu proyek atau spekulasi bisnis.

Berdasarkan penegasan istilah-istilah tersebut, maka yang dimaksud secara keseluruhan dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur (Tinjauan Analisis SWOT)”, adalah suatu penelitian tentang strategi yang

⁵ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis, Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*, (Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 19.

dilakukan yayasan Al- Jauhar untuk mengembangkan SDM yang ada disekitarnya.

B. Latar Belakang Masalah

Peran SDM sangat dibutuhkan untuk perkembangan dunia kerja maupun bisnis. SDM menjadi tiang utama dalam sebuah perusahaan dan organisasi. Selain itu SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal.⁶ Adanya SDM yang semakin banyak dibutuhkan sehingga menuntut setiap individu mempunyai kreatifitas tinggi serta *skill* yang baik untuk bersaing dan mengembangkan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu organisasi atau perusahaan membutuhkan Pengembangan SDM, dibutuhkan pengembangan kualitas SDM yang ada didalamnya. Pengembangan SDM penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan SDM yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat SDA, atau setidaknya pengolahan dan pemakaian SDA dapat secara berdaya guna dan berhasil guna.

Hal ini menjadi konsekuensi bagi lembaga untuk membuat penyesuaian antara SDM dengan fasilitas-fasilitas tersebut, lewat pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lembaga. Pengembangan SDM merupakan upaya yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

⁶ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm. 2.

Setidaknya ada 5 (lima) usaha yang direkomendasikan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu:⁷

- a. Pelatihan
- b. Pendidikan
- c. Program Pembinaan
- d. Recruitmen
- e. Perubahan system

Melihat dengan adanya solusi ini, perusahaan-perusahaan baik itu tingkat kecil, menengah, atas, profit maupun non profit berlomba-lomba dalam mengembangkan SDM yang mereka miliki. Program pengembangan ini akan menjadi efektif apabila terlebih dahulu perusahaan mampu mengumpulkan dan menganalisis keadaan, kondisi dan kebutuhan SDM saat ini dan dimasa yang akan datang, sehingga nantinya program pengembangan yang dibuat benar-benar mengantar menuju kesuksesan. Salah satu metode analisis yang sudah terkenal dan sering digunakan oleh perusahaan besar adalah analisis SWOT.

Analisis ini sudah sebegitu terkenalnya, tidak hanya untuk menganalisis sebuah perusahaan atau lembaga saja bahkan dapat dipraktekkan oleh karyawan untuk mendapatkan gambaran tentang dirinya. Mulai dari perusahaan dan lembaga tingkat dunia, hingga perusahaan-perusahaan lokal dengan jumlah karyawan yang minimpun dapat menggunakan metode analisis SWOT ini dengan mudah.

⁷ Sarlito W Sarwono, *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, (Jakarta, Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993), hlm. 28.

Analisis ini menitikberatkan pada dua faktor utama untuk diteliti dan dicari pemecahannya, yaitu pada faktor internal (kekuatan dan kelemahan), dan faktor eksternal (peluang dan ancaman). Kedua faktor ini diambil dari kebutuhan, kondisi dan situasi yang dihadapi oleh perusahaan atau SDM dalam perusahaan sebagai objeknya. Dari landasan tersebut akan dicari langkah-langkah strategis guna menanggulangi keadaan yang mungkin saja akan berpengaruh dimasa yang akan datang bagi kemuduran atau kemajuan perusahaan. Program pengembangan SDM yang terlebih dulu dianalisa dengan pisau analisis ini diharapkan mampu menjawab tantangan serta tuntutan perusahaan terhadap karyawan atau sumber daya yang dimiliki.

Salah satu lembaga yang saat ini sedang berkembang dan membutuhkan strategi pengembangan SDM-nya adalah Yayasan Al-Jauhar yang berlokasi di Desa Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur.⁸ Melihat kebutuhan SDM saat ini sangat banyak, salah satunya yaitu kebutuhan ekonomi dan persaingan yang ketat didunia kerja sehingga membuat sebagian dari mereka tidak merasa puas dan lebih cenderung merasa kurang dengan hasil yang didapatnya. Yayasan Al- Jauhar yang merupakan salah satu lembaga pendidikan dan usaha tersebut berusaha mengembangkan SDM yang ada disekitar lingkungannya agar mampu memenuhi kebutuhan ekonomi mereka.

⁸ Observasi langsung di Yayasan Al-jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur, pada tanggal 4 November 2015.

Yayasan Wakaf Maukita Al- Jauhar mempunyai tiga lembaga yaitu dibidang pendidikan, keagamaan, dan sosial usaha.⁹ Usaha yang dimiliki yayasan merupakan usaha berskala mikro yaitu usaha dibidang peternakan, setidaknya usaha ini mampu memenuhi kebutuhan ekonomi anak didik dan masyarakat setempat. Keahlian beternak masyarakat dijadikan salah satu alasan untuk mendirikan kelompok ternak dan membimbing anak didik dan masyarakat sekitar tentang bagaimana cara beternak yang baik dan benar, karena selama ini masyarakat desa tidak tahu bagaimana merawat hewan ternak mereka.

Hal inilah yang saat ini membuat perekonomian anak didik dan masyarakat setempat melihatkan peningkatan, dengan adanya kelompok ternak yang ada membuat hewan ternak yang mereka miliki menjadi ladang perekonomian bagi mereka. Ilmu yang didapatkan menjadi pengetahuan baru bagi mereka bagaimana beternak yang sesungguhnya, tidak seperti yang mereka ketahui selama ini.

Strategi Pengembangan SDM ini sangat membantu bagi masyarakat sekitar, kini mereka tidak perlu khawatir lagi harus berbondong-bondong ke kota untuk mencari nafkah dan bersaing dengan yang lainnya. Mereka cukup didesa dengan mengasah skill mereka dengan cara beternak dengan baik dan mampu meningkatkan perekonomian mereka.

Usaha berskala mikro yang dikelola yayasan membutuhkan waktu untuk mencapai target yang ditentukan. Lebih dari 30 orang yang tergabung

⁹ *Ibid.*

dalam anggota saat ini yang membutuhkan pelatihan serta pengembangan. Peternakan menjadi pilihan yang diambil dalam upaya mengembangkan SDM disekitar, karena sektor inilah yang dianggap mampu meningkatkan perekonomian masyarakat. Letak geografis yang memungkinkan juga merupakan salah satu faktor untuk memilih peternakan, dengan mayoritas penduduk yang bermata pencaharian petani sektor ini dianggap mampu untuk dikembangkan. Bahan makanan yang dibutuhkan oleh hewan ternak bisa tercukupi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti memilih Yayasan Al-Jauhar untuk diteliti lebih jauh tentang kondisi SDM baik dari dalam lembaga maupun luar lembaga serta strategi seperti apakah yang telah diterapkan oleh yayasan ini. Dengan harapan, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi lembaga ini khususnya serta lembaga-lembaga yang lain agar mereka mampu berkembang dan memiliki nilai saing yang tinggi sehingga dapat membawa lembaga yang menaunginya kepada kesuksesan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penegasan judul dan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Al- Jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur ?
2. Bagaimana Analisis SWOT pada Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Al- Jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis usaha mikro di Yayasan Al-Jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi Jawa Timur;
2. Untuk mengetahui bagaimana analisis SWOT pada strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis usaha mikro di Yayasan Al-Jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan memperkaya wacana tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Usaha Mikro

(Tinjauan Analisis SWOT) di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

2. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi lembaga sosial dan pendidikan terutama Yayasan Al- Jauhar sebagai koreksi dalam mengembangkan SDM pada anak didik dan masyarakat setempat. Bagi penulis untuk belajar menambah wawasan dalam bidang keilmuan pengembangan SDM serta dapat dijadikan pijakan peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan pengembangan penelitian.

F. Telaah Pustaka

Dalam rangka untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai penelitian ini, penulis melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang sejenis dan relevan, antara lain :

Mirza Nafi'an Ar Rosadi dalam skripsinya yang berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren AS-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta*, dalam skripsinya penulis mendeskripsikan mengenai pola pemberdayaan sumber daya manusia di PonPes As-Salafiyah melalui lima (5) agen pemberdayaan yaitu pada tingkat *ndalem* (keluarga kiai), pengurus, kelas (pendidikan formal), kamar, dan organisasi.¹⁰

Mr. Mahamut Kuna dalam skripsinya yang berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Persatuan Mahasiswa Islam Patani*

¹⁰ Mirza Nafi'an Ar Rosadi, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta*, (Yogyakarta, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015).

(*Selatan Thailand*) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI), dalam skripsinya penulis menyatakan bahwa dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia di persatuan mahasiswa islam patani menggunakan teori pendidikan dan pengembangan menurut Nadler, yaitu dengan cara pelatihan (*Training*), pendidikan (*Education*), pengembangan (*Development*).¹¹

Nihayatul Wahidah dalam skripsinya yang berjudul *Strategi Pengembangan Panti Asuhan Yatim Piatu Ar-Rodiyah, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah (Tinjauan Analisis SWOT Kualitatif)*, menerangkan bahwa Panti Asuhan Yatim Piatu Ar-Rodiyah telah berhasil mendidik anak-anak asuh tersebut untuk menjadi pribadi yang mandiri, disiplin, pekerja keras dan memiliki jiwa entrepreneurship yang tinggi, serta berwawasan intelektual yang disertai penanaman nilai-nilai keislaman didalamnya. Tidak hanya itu penulis juga menjelaskan bahwa Panti Asuhan Yatim Piatu Ar-Rodiyah juga dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang dari lembaga dan meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada.¹²

Serta Achmad Andriyanto dalam skripsinya yang berjudul *Strategi Pemasaran Rawat Inap Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta*, disini penulis menjelaskan tentang strategi pemasaran yang baik untuk rawat inap di RS menggunakan tinjauan analisis SWOT.¹³

¹¹ Mr. Mahmut Kuna, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI)*, (Yogyakarta, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014).

¹² Nihayatul Wahidah, *Strategi Pengembangan Panti Asuhan Yatim Piatu Ar-Rodiyah, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah (Tinjauan Analisis SWOT Kualitatif)*, (Yogyakarta, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013).

¹³ Achmad Andriyanto, *Strategi Pemasaran Rawat Inap Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta*, (Yogyakarta, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2006).

Dari sumber pustaka di atas, dapat dipastikan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan hasil yang terkait dengan strategi pengembangan sumber daya manusia di yayasan Al- Jauhar. Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Usaha Mikro di Yayasan Al- Jauhar yang mengacu pada ekonomi mikro dan usaha mikro yang dilakukan, yang mana belum ada di penelitian sebelumnya.

G. Kerangka Teori

1. Pengertian Strategi

Strategi secara terminologi adalah suatu arah dan kebijakan atau rencana yang diutamakan untuk mencapai tujuan utama lembaga atau perusahaan.¹⁴ Sedangkan menurut Noeng Muhajir strategi adalah suatu penataan potensi dan sumber daya agar dapat efisien dalam memperoleh hasil yang sesuai.

2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)

Secara etimologis, pengembangan berarti membina dan meningkatkan kualitas.¹⁵ Pengembangan juga dapat diartikan sebagai pembentukan tingkah laku melalui pengalaman.¹⁶

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk

¹⁴ Dwi Sunar, *Terobosan Strategi*,....., hlm. 24.

¹⁵ Nanih Mahendrawaty dan Agus Ahmad Syafe'i, *Pengembangan Masyarakat Islam*....., hlm. 29.

¹⁶ Michael Armstrong, *A Hand Book Of Human Resource Management*, alih bahasa : Shofy Akmat, Hartono, (Jakarta: PT. Gramedia, 1999), hlm. 208.

meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian PSDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya. Mondy dan Noe menyebutkan bahwa: “pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan”.

Jons menyebutkan setidaknya ada 5 (lima) usaha yang direkomendasikan dalam PSDM :¹⁷

a. Pelatihan (Training)

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

b. Pendidikan (Education)

Pendidikan bertujuan meningkatkan kemampuan kerjanya dalam arti luas sifat pengembangan ini umumnya bersifat formal dan sering berkait dengan karir.

c. Program Pembinaan

Bertujuan mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti

¹⁷Sarlito W. Sarwono, *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*,(Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993), hlm. 37.

man power planning , performance appraisal, job analytic, job clasification dan sebagainya.

d. Recruitmen

Bertujuan mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

e. Perubahan Sistem

Bertujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Pengembangan SDM merupakan sebuah cara yang efektif untuk menghadapi tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam mengahapi tantangan, unit kepegawaian atau personalia SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembanga SDM adalah usaha-usaha sederhana yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meningkatkan penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai agar organisasi atau lembaga dapat mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya.

1) Tujuan Pengembangan SDM

Secara lebih spesifik, A.A Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan tujuan pengembangan SDM yaitu :¹⁸

- a) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Meningkatkan kualitas kerja.
- d) Meningkatkan ketetapan perenanaa SDM.
- e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g) Meningkatkan kesehatan dan kelselamatan kerja.
- h) Menghindari keusangan (*obolescence*).
- i) Meningkatkan perkembangan pegawai.

2) Aspek-aspek Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berbagai macam aspek yang perlu dikembangkan oleh organisasi atau lembaga terhadap SDM yang dimilikinya. Menurut Ghouzali ada 3 potensi dasar yang harus dikembangkan dalam aktifitas pengembangan SDM, antara lain:¹⁹

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawannya, misalnya pengetahuan akan

¹⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), hlm. 51.

¹⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 5-6.

organisasi, pengetahuan akan produk, pengetahuan akan prosedur kerja dan lain-lain.

b. Kemampuan (*ability*)

Sudah menjadi keharusannya sebagai pegawai untuk memenuhi kualifikasi yang diperlukan atau dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal kemampuan, perusahaan biasanya memiliki beberapa criteria yang harus dipenuhi oleh karyawannya.

c. Ketrampilan (*skill*)

Skill merupakan sebuah penguasaan terhadap suatu bidang tertentu, lewat bakat yang dimiliki sejak lahir yang terus diasah dan atau lewat pengamatan terhadap sesuatu kemudian dipelajari dan dilakukan secara terus menerus. Kemampuan masing-masing SDM tentu berbeda, maka dari itu perlu adanya sebuah langkah analisis terhadap *skill* dari masing-masing SDM guna merancang program pengembangan yang tepat.

Aspek lain yang tidak boleh dilupakan dalam program pengembangan SDM ini adalah aspek mental. Aspek ini terdiri dari sikap, perilaku dan akhlak, dimana ketiga unsure tersebutlah yang menjadi variabel penentu hubungan antara organisasi dengan pekerjanya serta pekerja dengan pekerja, itu artinya adalah ruang lingkup ini terjadi tarik ulur hubungan yang berimbang pada kerja tim yang baik atau buruk, tergantung bagaimana sikap dan perilaku para pekerjanya, hubungan yang terjalin antara pekerja setiap

harinya dan penerapan budaya organisasi dilingkungan perusahaan dapat diamalkan.²⁰

3. Usaha Mikro

Menurut Peraturan Menteri Keuangan No.12/PMK06/2005 tanggal 14 Februari 2005 tentang pendapatan kredit usaha mikro dan kecil mendefinisikan sebagai berikut:

“Usaha Mikro adalah usaha produktif milik keluarga atau perorangan warga Negara Indonesia, serta individu atau tergabung dalam koperasi dan memiliki hasil penjualan secara individu paling banyak seratus juta rupiah pertahun. Kredit usaha mikro adalah kredit yang diberikan kepada nasabah/ mudharib usaha mikro dengan plafon kredit maksimum sebesar lima puluh juta rupiah”.

Sedangkan menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM mendefinisikan Usaha Mikro adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang-perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung.²¹

Usaha Mikro merupakan bagian dari UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah), adapun kriteria UMKM menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2008 BAB IV pasal enam (6) sebagai berikut:²²

²⁰ *Ibid.*, hlm. 6.

²¹ Tulus Tambunan, *Usaha Mikro*, hlm. 10

²² *Ibid.*, hlm. 18.

1) Kriteria Usaha Mikro

- a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

2) Kriteria Usaha Kecil

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

3) Kriteria Usaha Menengah

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari rp. 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Selain dari factor aset, jumlah karyawan juga dapat menentukan klasifikasi sebuah perusahaan. Sektor usaha mikro, kecil, dan menengah memiliki jumlah pegawai yang beragam, berikut ini adalah ulasan singkatnya:²³

- Usaha Mikro : 1-9 karyawan
- Usaha Kecil : 10-99 karyawan
- Usaha Menengah : 100-199 karyawan
- Usaha Besar : lebih dari 200 karyawan

4. Tinjauan Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah sebuah analisa situasi dan kondisi yang bersifat deskriptif (memberi gambaran). Analisa ini memparkan situasi dan kondisi sebagai faktor masukan, yang kemudian dikelompokkan menurut kontribusinya masing-masing.²⁴

Analisis SWOT adalah identifikasi sebagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan atau organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. Analisis ini di dasarkan pada logika yang memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun

²³ <http://www.xl.co.id/id/yang-baru/artikel/jenis-perusahaan-dan-karakteristik-sektor-usaha-mikro-kecil>, diakses pada tanggal 18 Desember 2015 pukul 18.41 WIB.

²⁴ "Analisa SWOT : Visi dan Misi," [http:// geocities.com/bukumhdi/bpo21.html-67](http://geocities.com/bukumhdi/bpo21.html-67), Akses tanggal 27 November 2015.

secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).²⁵

Analisa ini secara lebih rinci dijelaskan, Sondang P. Siagian menjelaskan masing-masing faktor yang terdiri dari faktor internal yaitu kekuatan dan kelemahan serta faktor eksternal yaitu peluang dan ancaman, sebagai berikut :²⁶

Faktor-faktor berupa kekuatan, yang dimaksud dengan faktor-faktor yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau suatu lembaga organisasi, termasuk satuan-satuan bisnis didalamnya antara lain kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilik keunggulan komparatif oleh unit dipasaran.

Faktor-faktor berupa kelemahan, maksud dari kelemahan disini adalah keterbatasan atau kekurangan yang dialami oleh perusahaan atau lembaga organisasi dalam hal sumber daya, ketrampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penempilan kinerja organisasi yang memuaskan.

Faktor-faktor berupa peluang, defenisi sederhana tentang peluang adalah berbagai situasi dan kondisi dari luar organisasi yang dianggap menguntungkan untuk diambil oleh organisasi atau pembisnis.

Faktor-faktor berupa ancaman, pengertian ancaman merupakan kebalikan dari peluang maka dapat dikatakan bahwa ancaman merupakan berbagai situasi atau kondisi yang mungkin saja terjadi dan tidak

²⁵ Freddy, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*....., hlm.20.

²⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1995), hlm. 172-173.

menguntungkan bagi organisasi atau pembisnis. Jika tidak diatasi maka ancaman akan menjadi ganjalan bagi satuan bisnis yang bersangkutan baik untuk masa sekarang bahkan masa yang akan datang.

Alat yang dapat dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan adalah matriks SWOT. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut :²⁷

Tabel 1.1
Matriks SWOT

	FAKTOR INTERNAL	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
FAKTOR EKSTERNAL		Faktor-faktor kekuatan internal	Faktor-faktor kelemahan internal
	OPPORTUNITIES (O)	STRATEGI SO	STRATEGI WO
	Faktor-faktor peluang eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan-kelemahan untuk memanfaatkan peluang
	THREATS (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT
	Faktor-faktor ancaman eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan-kelemahan dan menghindari ancaman

²⁷ Freddy, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*.....hlm. 83-87.

a) *Strategi SO*

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang-peluang sebesar-sebesarannya.

b) *Strategi ST*

Ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

c) *Strategi WO*

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

d) *Strategi WT*

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

H. Metode Penelitian

Penggunaan metode penelitian merupakan suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan dan membuktikan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dirumuskan sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²⁸ Adapun data-data yang diperoleh nantinya merupakan data non statistic yaitu bukan berwujud angka, sehingga analisisnya berbentuk deskriptif yaitu memaparkan gambaran secara keadaan alami atau fenomena yang diteliti.²⁹

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang-orang yang menjadi sumber informannya yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang sedang diteliti.³⁰

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah: Pemilik Yayasan Al-Jauhar, Pengurus Al- Jauhar, Siswa dan Masyarakat Penerima hewan ternak dari Yayasan Al-Jauhar. Pemelihan informan sebagai subjek penelitian adalah secara *purposive sampling*. Dimana peneliti memilih informan kunci yang dianggap mengetahui masalah yang sedang diteliti secara mendalam. Namun dalam penelitian di lapangan, peneliti menyadari akan ada perkembangan dan perluasan

²⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarta, 2005), hlm. 4.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 21.

³⁰ Tatang Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), hlm. 135.

informan, maka dalam pengumpulan data di lapangan peneliti juga menggunakan pengembangan teknik *snowball sampling*.³¹

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang diteliti.³² Oleh karena itu objek penelitian ini adalah strategi sumber daya manusia berbasis usaha mikro yang dilakukan Yayasan Al-Jauhar Ds. Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, peneliti akan menggunakan tiga macam bentuk teknik yakni : a) Observasi, b) Wawancara mendalam, dan c) Dokumentasi.³³

a. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah pengamatan yang khusus dan pencatatan yang sistematis yang ditujukan pada satu atau beberapa masalah dalam rangka penelitian dengan maksud untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

b. Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

Wawancara adalah kegiatan komunikasi secara langsung yang bertujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara yang dilakukan adalah melalui wawancara yang mendalam dengan teknik

³¹ Sugiyono, *Statiska Untuk Penelitian*, (Bandung: CV Alfabeta, 2003), hlm. 68

³² Sutrisno Hadi, *Metodologi Reserh I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1982), hlm. 107.

³³ Muhammad Idrus, *Metodologi Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, (Yogyakarta, 2007), hlm. 145.

wawancara terstruktur, dimana peneliti membuat suatu pedoman wawancara yang telah disusun berdasarkan teori yang digunakan sebagai pisau analisis dengan mempertimbangkan fokus penelitian.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik penelusuran bahan-bahan tertulis ataupun data-data lain yang ada didalam sebuah lembaga. Misalnya dokumentasi foto, struktur kepengurusan, dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

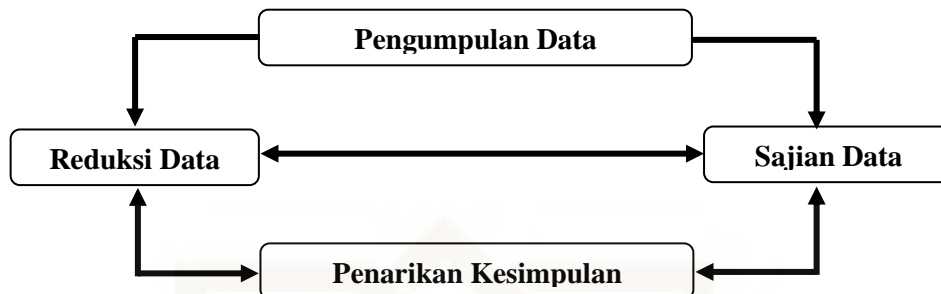
4. Teknik Analisis Data

Dalam proses penelitian kualitatif akan melibatkan data verbal yang banyak, yang mungkin kemudian di transkripkan, objek-objek, situasi, atau peristiwa dengan aktor yang sama atau bahkan sama sekali berbeda. Maka biasanya data yang diterima atau informasi yang diterima oleh peneliti masih dalam bentuk kasar dan belum dianalisis.³⁴ Maka dalam penelitian kualitatif diperlukan teknik analisis data dengan tujuan untuk memilah data dan informasi yang masuk untuk dianalisis dan disajikan dalam laporan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data Interaktif, Model Interaktif ini menurut Huberman dan Miles terdiri dari tiga hal utama yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.³⁵

³⁴ *Ibid*, hlm. 181.

³⁵ *Ibid*, hlm. 180-181.

Gambar 1.1
Model Analisis Interaktif Milles dan Huberman



a. Pengumpulan Data

Dalam proses penelitian kualitatif kegiatan yang pertama adalah proses pengumpulan data. Pengumpulan data merupakan proses aktivitas peneliti untuk mengumpulkan beragam jenis data dari berbagai sumber, sumber data kualitatif bias berupa kata-kata, fenomena, foto, sikap dan perilaku keseharian yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara mendalam (*indepth interview*) maupun dokumentasi.

b. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses reduksi data bukanlah proses yang sekali jadi, tetapi sebuah proses yang berulang selama proses penelitian kualitatif berlangsung. Reduksi data dilakukan secara terus menerus selama penelitian berlangsung guna menemukan rangkuman dari inti permasalahan yang dikaji. Penulis berusaha membaca, memahami serta mempelajari kembali seluruh data yang

terkumpul sehingga dapat menggolongkan, mengarahkan, mengorganisasikan, dan membuang data yang tidak relevan.

c. Penyajian Data

Penyajian data diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan oleh Miles & Huberman yang dikutip Muhammad Idrus, dengan mencermati penyajian data ini peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

d. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan dari proses kegiatan sudah tercapai atau belum, jika belum maka dilakukan tindak lanjutan.

5. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian dapat dilakukan dengan melihat reabilitas dan validitas data yang diperoleh. Untuk membuktikan validitas data ditentukan oleh kredibilitas dan interpretasi dalam mengupayakan temuan data yang dilakukan dengan kondisi yang senyatanya dan disetujui banyak pihak.

Metode yang digunakan dalam menguji keabsahan data penelitian ini adalah Triangulasi. Triangulasi adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lahir diluar data itu dan untuk

keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data tersebut.³⁶ Penemuan data tidak langsung digunakan, tetapi perlu dibandingkan dan mengecek kepercayaan suatu informasi melalui waktu dan alat-alat yang berbeda.

Pengecekan tehnik data ini dapat dilakukan dengan cara : (a) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. (b) Membandingkan apa yang dilakukan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi. (c) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu. (d) Membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas. (e) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Tehnik yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber/data yaitu menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi. Triangulasi dalam penelitian ini membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi melalui sumber yang berbeda dan menanyakan hal yang sama, dalam hal ini sumber datanya adalah Ketua Bidang Ekonomi, Penanggung Jawab Peternakan, dan Anggota Peternakan Yayasan Wakaf Maukita Al- Jauhar.

³⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hlm. 331.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini, penulis membutuhkan adanya kerangka sistematis yang dituangkan kedalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

Diawali dengan bab I, dalam bab ini memuat tentang latar belakang masalah sebagai dasar dari perumusan masalah, pokok masalah untuk membatasi lingkup permasalahan yang akan diteliti, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka sebagai referensi atau literatur bahan kajian yang digunakan, kerangka teoritik sebagai pokok analisis yang akan mengupas pokok masalah, metode penelitian dan sistematika pembahasan untuk mengarahkan para pembaca kepada substansi penelitian ini.

Selanjutnya adalah bab II, membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu letak geografis, sejarah dan lahirnya, visi dan misi serta tujuan organisasi, program kerja, struktur organisasi, sarana dan prasarana, dan lain-lain.

Sedangkan dalam bab III, peneliti akan membahas tentang pendeskripsian strategi yang digunakan dalam rangka pengembangan SDM pada anak didik dan masyarakat sekitar Desa Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi untuk meningkatkan perekonomian mereka dan menganalisis apa saja yang menjadi kekuatan dan peluang serta mengidentifikasi apa saja kelemahan dan ancaman yang di hadapi oleh yayasan Al- Jauhar.

Dan dalam bab IV, penutup. Berisi kesimpulan dan saran-saran yang direncanakan dengan harapan semoga bisa terlaksana

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengadakan penelitian dan mencoba menganalisa, peneliti melihat bahwa strategi pengembangan sdm berbasis usaha mikro di Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar Ds.Mojo, Kec. Bringin, Kab. Ngawi, Jawa Timur dinilai adalah sebuah investasi. Dalam hal ini adalah investasi di bidang SDM dalam jangka yang panjang, hal tersebut akan berpengaruh atas kembang tumbuhnya bangsa.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa strategi pengembangan sdm berbasis usaha mikro yang dikembangkan oleh Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar oleh pengurus melalui program-program yang bersifat pendidikan, pelatihan dan pengembangan dinilai cukup mampu menghasilkan dampak yang positif bagi anggotanya. Program-program yang dilakukan selama ini, dianggap sudah cukup membantu untuk membentuk karakter dan mampu menjadikan anggota lebih mandiri, percaya diri, lebih kreatif, aktif dan berakhlakul karimah. Hal ini terbukti dengan banyaknya anggota yang dahulunya tidak menjalankan perintah alloh sekarang sudah mau melaksanakan, sekarang anggota juga berfikiran luas di bidang pendidikan dibuktikan dengan mereka mau berusaha dengan keras untuk menyekolahkan anaknya kejenjang Perguruan Tinggi dan minimal hingga ke jenjang Sekolah Menengah Atas, memiliki jiwa pekerja keras, memiliki jiwa berwirausaha , dan lebih disiplin. Hal ini sangat baik

sebagai pelatihan dini dalam pembentukan karakter SDM yang berkualitas kedepannya.

Sedangkan hasil analisis SWOT mengenai Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar. Peneliti merumuskan beberapa strategi alternative yang diharapkan dapat membantu pihak yayasan untuk meningkatkan beberapa aspek penting dalam perkembangan Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar dan juga perkembangan anggotanya. Matrik SWOT tersebut telah menghasilkan 5 set kemungkinan alternatif strategi dan dari beberapa alternatif strategi tersebut terpilihlah beberapa strategi yang dinilai paling tepat dengan situasi dan kondisi Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar. Beberapa strategi yang ditawarkan adalah:

1. Meningkatkan pelatihan wirausaha bagi anggota, salah satunya memperbanyak kerja sama dengan mitra bisnis antara pihak yayasan dan pengusaha/perusahaan lain.
2. Memberikan monitoring secara berkala agar pembinaan terhadap anggota dapat terkontrol dengan baik dan mendapatkan hasil yang baik pula.
3. Menambah tenaga pengurus yayasan yang professional lagi dibidangnya dan tidak berstatus PNS, hal ini dilakukan untuk mengoptimalkan program pengembangan bagi anggota.
4. Sosialisasi tentang yayasan kepada masyarakat, dan sering-sering memberikan pelatihan kepada masyarakat.

Melihat dari hasil penelitian diatas, kita bisa melihat besarnya peran yayasan bagi anggotanya. Tidak hanya berperan sebagai lembaga yang

menaungi mereka, namun memiliki andil yang cukup besar dalam merubah perekonomian mereka, dalam hal perkembangan kepribadian, karakter dan potensi anggota. Sangat diakui pengurus, banyak sekali mengalami kendala yang dihadapi dari awal berdirinya yayasan hingga saat ini. Namun berkat kegigihan dan usaha keras para pengurus serta keuletannya, kini telah banyak pihak yang percaya kepada yayasan daripada sebelumnya. Karena selain bisa mendapatkan hewan ternak gratis, mereka juga banyak mendapatkan pengalaman serta pengajaran hidup mandiri, disiplin dan terampil di Yayasann Wakaf Maukita Al-Jauhar.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, mengenai usaha mikro yang diterapkan kepada anggota. Mereka minimalnya mengalami peningkatan ekonomi dengan mempunyai tabungan hewan, dan tidak sedikit dari anggota bahkan mampu menyekolahkan anaknya hingga keperguruan tinggi dan ada juga anggota siswa yang mampu menyekolahkan diri sendiri hingga perguruan tinggi dari hasil ternaknya. Hal ini cukup menjadi bukti bahwa pihak yayasan mampu membawa mereka keperekonomian cukup.

B. Saran

Melihat apa yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang diperuntukkan bagi Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar dan Pemerintah Daerah. Adapun beberapa saran yang coba diberikan yakni sebagai berikut:

1. Setelah melihat kondisi di yayasan, sebaiknya pihak yayasan menambah pengurus untuk menggantikan dari beberapa pengurus yang sudah

meninggal dan tidak sebagai pegawai PNS agar kerjanya mereka bisa maksimal tanpa terkendala dengan statusnya yang PNS.

2. Bagi pihak yayasan untuk menambahkan lebih banyak lagi kegiatan-kegiatan yang bersifat melatih ketrampilan anggota baik itu secara umum maupun kegiatan yang bersifat keagamaan.
3. Selain itu pihak yayasan juga harus memperbaiki sistem manajemen yang kurang baik karena hal ini dapat memperhambat jalan untuk berkembangnya yayasan itu sendiri.
4. Bagi pemerintah daerah setempat. Dihimbau untuk lebih meningkatkan lagi rasa kepedulian dan partisipasi dalam menyikapi masalah perekonomian rakyatnya. Dengan berupaya memberikan pelatihan-pelatihan yang bersifat kreatifitas dan wirausaha serta adanya wadah bagi mereka untuk mengembangkan kreatifitasnya. Apalagi untuk diwilayah pedesaan, manfaatkan potensi yang ada seperti dibidang pertanian dan peternakannya.

C. Penutup

Melihat hal-hal miris mengenai kondisi perekonomian disekitar kita, seharusnya akan meningkatkan rasa kepedulian kita. Namun, banyak diantara kita yang terkadang masih tidak peduli bahkan acuh tak acuh terhadap berbagai permasalahan tersebut.

Tindakan mulia seperti yang telah dicontohkan pemilik Yayasan Wakaf Maukita Al-Jauhar, dan berbagai lembaga yang serupa seharusnya dapat menggerakkan hati kita untuk dapat membantu sesama, khususnya bagi mereka yang kurang mampu. Upaya positif ini akan membantu bangsa

Indonesia, bukan hanya pemerintah saja yang harus bertindak tetapi kita sebagai warga juga harus membantu hal ini dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup dan pembangunan bangsa tanpa harus menunggu pemerintah.

Demikian hasil penelitian yang dapat peneliti paparkan, semoga hasil ini dapat menambah khazanah keilmuan kita sebagai masyarakat umum dan dapat membantu kesadaran kita akan berbagai masalah perekonomian.



DAFTAR PUSTAKA

- “Analisa SWOT : Visi dan Misi,” <http://geocities.com/bukumhdi/bpo21.html-67>, Akses tanggal 27 November 2015.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusi*, Bandung : Refika Aditama, 2006.
- Achmad Andriyanto, *Strategi Pemasaran Rawat Inap Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta*, (Yogyakarta, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2006).
- Bambang Hariadi, *Strategi Manajemen*, Malang : Bayumedia Publishing, 2005
- Departemen Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1989.
- Dwi Sunar Prasetyono, *Terobosan Strategi Menggali Sumber-sumber Kekayaan Dalam Bisnis*, Yogyakarta: CV. DIVA Press, 2005.
- Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 2014
- <http://kbbi.web.id/mikroekonomi>, tanggal download 11 november 2015, jam 15.15 WIB.
- <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2012/01/06/analisa-swot-part-1-427859.html>.
- J. Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <Http://kbbi.web.id/analisis>, di akses tanggal 10 Novermber 2015, pukul 16.30 WIB.
- M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, Yogyakarta : Unit Penerbitan Percetakan STIM YKPN, 2011 .
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.

- Masyhuri & M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis dan Aplikatif)*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2008.
- Michael Armstrong, *A Hand Book Of Human Resource Management*, alih bahasa : Shofy Akmat, Hartono, Jakarta: PT. Gramedia, 1999.
- Mirza Nafi'an Ar Rosadi, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren As-Salafiyah Mlangi, Sleman, Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015.
- Mr. Mahmut Kuna, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI)*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014.
- Muhammad Idrus, *Metodologi Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, Yogyakarta, 2007.
- Nanih Mahendrawaty dan Agus Ahmad Syafe'I, *Pengembangan Masyarakat Islam : Dari Ideologi Strategi Sampai Strategi*, Bandung : PT. Rosdakarya, 2001.
- Nihayatul Wahidah, *Strategi Pengembangan Panti Asuhan Yatim Piatu Ar-Rodiyah, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah (Tijauan Analisis SWOT Kualitatif)*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013.
- Noeng Muhajir, *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial, Suatu Teori Pendidikan*, Yogyakarta : Rake Sarasin, 1993.
- Sarlito W Sarwono, *Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Organisasi*, Jakarta, Lembaga Manajemen Universitas Indonesia, 1993.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik*, Jakarta : Bumi Aksara, 1995.
- Sugiyono, *Statiska Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta, 2003.
- Tadjuddin Noor Efendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta : Tiara Wacana, 1995.

DAFTAR LAMPIRAN

1. CV/ Daftar Riwayat Hidup
2. Daftar nama pengurus yayasan
3. Data anggota/ penerima hewan ternak
4. Hasil dokumentasi (foto/gambar)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Widya Purnama Sari
Tempat/ Tgl. Lahir : Poso, 10 November 1992
Alamat Asal : Dsn/Ds. Mojo Rt.02/Rw. 03, Kec. Bringin,
Kab. Ngawi, Jawa Timur
Alamat Jogja : Jl. Babarsari Tb-14 No.10, Depok, Sleman,
Yogyakarta
Nama Ayah : Marji
Nama Ibu email : Rosidah
Alamat email : widyaprathama10@gmail.com
WEB : www.jabarkarier.gq

B. Riwayat Pendidikan

SD Negeri 1 Mojo : 1998 - 2005
SMP Negeri 1 Bringin : 2005 - 2008
MA Negeri Ngawi : 2008 - 2011
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : 2011 – 2017

C. Pengalaman Organisasi

1. PRAMUKA
2. OSIS MAN Ngawi
3. Pecinta Alam MAN Ngawi
4. Pencak Silat Setia Hati Winongo
5. PMII Rayon Syahadat Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Yogyakarta, 22 Februari 2017

Widya Purnama Sari

**DAFTAR NAMA-NAMA PENGURUS
YAYASAN WAKAF MAUKITA AL-JAUHAR**

1. PEMBINA

- KETUA : Tuan Jauhari
- ANGGOTA : - Drs. Sukadi, M. Pd
: - Drs. Purwanto, M. Pd

2. PENGAWAS

- KETUA : - Drs. Tuju Wiyono
- ANGGOTA : - Supangat
: - Munaji

3. PENGURUS

- KETUA : Drs. Khoirul Huda

- SEKRETARIS : Supriadi
- WAKIL SEKRETARIS : Budi Purwanto

- BENDAHARA : Siti Asiyah, S. Pd.
- WAKIL BENDAHARA : Suwarni

- BIDANG PENDIDIKAN : - Drs. Seno Hariyanto
: - Titis
: - Pambudi

- BIDANG KEAGAMAAN : - Isthori, S. Ag.
: - Subakat
: - Supangat

- BIDANG SOSIAL : - Sulastri, S.Pd.
: - Samidi
: - Munaji

- BIDANG EKONOMI : - Ir. Sukanto
: - Drs. Sudarto

- BIDANG PETERNAKAN : - Suyanto
: - Suharto

**DAFTAR ANGGOTA
WAKAF MAUKITA AL-JAUHAR**

No	NamaPenerima	TahunGabung
1	Marji	2011
2	Edi Pitoyo	2011
3	Songko	2011
4	Lamin	2011
5	Gari	2011
6	Warni	2011
7	Harto	2011
8	Sutrisno	2012
9	Yanto	2012
10	Supri	2012
11	Pulunggono	2012
12	Suparno	2012
13	Samar	2012
14	Sukarni	2012
15	Sarinah	2012
16	Satiman	2012
17	Suratmin	2013
18	Samidi	2013
19	Sunaryo	2013
20	Kardi	2013
21	Kuat	2013
22	Rebo	2013
23	Selong	2013
24	Saidi	2013
25	Suwarni	2013
26	Narto	2013
27	Basuki	2013
28	Sami	2013
29	Sawi	2013
30	Nando	2013
31	Slamet	2013
32	Arip	2013
33	Joko P.	2013
34	Joko W.	2013
35	Angga	2013
36	Rofi'i	2013
37	Edi	2013
38	Suryoto	2014
39	Cipto	2014
40	Faisal	2014

41	Candra	2014
42	Pi'i	2014
43	Danang	2014
44	Iis	2014
45	Annisa	2014
46	Cahyo	2015
47	Muslim	2015
48	Siswinaji	2015
49	Diki	2015
50	Riski	2015



DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1.
Bapak Sukamto, Ketua Bidang Ekonomi



Gambar 2.
Bapak Suyanto, Penanggung Jawab Peternakan



Gambar 3.
Pembuatan kandang pakan sapi (Damen)



Gambar 4.
Kandang Ayam RAS (Petelur)



Gambar 5.
Kandang Ayam RAS (Petelur)



Gambar 6.
Kandang Ternak Kambing



Gambar 7.
Kandang Ternak Kambing



Gambar 8.
Kolam Ikan



Gambar 9.
Tempat Pengolahan Limbah Peternakan menjadi Pupuk Kandang



Gambar 10.
Limbah Kotoran Ternak yang sudah Diolah Menjadi Pupuk Kandang



Gambar 11.
Kandang Peternakan Sapi



Gambar 12.
Siswa menerima bantuan modal kambing untuk ditenak



Gambar 13.
Berfoto dengan siswa penerima hewan ternak selesai wawancara

