

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH KELOMPOK
USAHA BERSAMA (KUBE) KERAJINAN SERAT ALAM
DI DESA SALAMREJO, SENTOLO, KULON PROGO**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I

Disusun Oleh:
Mia Silvilwafa
NIM: 13230020

Pembimbing:
Drs. H. Afif Rifai, M.S.
NIP. 19580807 198503 1 003

**JURUSAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230
Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Nomor : B-3769 /Un.02/DD/PP.05.3/ 12 /2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH KELOMPOK
USAHA BERSAMA (KUBE) KERAJINAN SERAT ALAM DI DESA
SALAMREJO, SENTOLO, KULON PROGO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:


Nama : Mia Silvilwafa
Nomor Induk Mahasiswa : 13230020
Telah diujikan pada : Rabu, 29 November 2017
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.


TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang/Penguji I


Drs. H. Afif Rifai, M.S.
NIP. 19580807 198503 1 003

Penguji II


Dr. Aziz Muslim, M.Pd.
NIP. 19700528 199403 1 002

Penguji III


Drs. Mohammad Abu Suhud, M.Pd.
NIP. 19610410 199001 1 001

Yogyakarta, 4 Desember 2017
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
DEKAN


Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah & 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 Saudari :

Nama : Mia Silvilwafa

NIM : 13230020

Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)

Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Kerajinan Serat Alam Di Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Pengembangan Masyarakat Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 19 November 2017

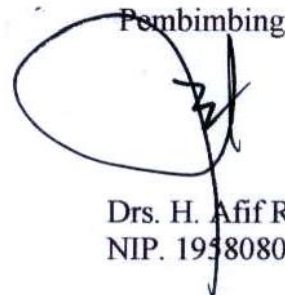
Mengetahui,

Ketua Program Studi PMI



Dr. Pajar Pratma Indra Jaya. S.Sos, M.Si
NIP. 19810428 200312 1 003

Pembimbing



Drs. H. Afif Rifai, M.S.
NIP. 19580807 198503 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mia Silvilwafa
Nim : 13230020
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Judul : Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Kelompok
Usaha Bersama (KUBE) Kerajinan Serat Alam Di Desa
Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo.

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang saya buat ini adalah asli hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 November 2017

Yang menyatakan,



Mia silvilwafa
NIM 13230020

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

Dengan mengucapkan rasa syukur atas
Kenikmatan dan Kemudahan
yang telah Allah SWT berikan kepada saya,
maka karya ini saya persembahkan untuk:

Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Motto

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), maka bekerja keraslah (dalam urusan lain). Hanya kepada Tuhanmu hendaknya kamu berharap”. (Q.S Al Insyirah: 6-8)¹.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ <http://www.eviandriani.com/2009/12/jangan-menyerah-tafsir-qsal-insyirah.html> diakses pada tanggal 10 Oktober 2017.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobil'alamin puji syukur yang senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karuniaNya kepada penulis. Tidak lupa juga Sholawat bertangkaikan salam penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang merupakan suri tauladan bagi umat muslim. Penulis sangat bersyukur atas Rahmat, Karunia serta RidhoNya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Selanjutnya penulis menyadari, bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Pajar Hatma Indra Jaya, S.Sos, M.Si. selaku Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam bersama staf-stafnya.
4. Bapak Suyanto, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak Drs. H. Afif Rifai, M.S, selaku pembimbing skripsi yang sangat berperan penting dalam penyusunan skripsi ini dan yang telah memberikan bimbingan serta motivasi yang baik kepada penulis.
6. Bapak Dani Pristiawan selaku Kepala Desa Salamrejo.

7. Ibu-ibu anggota Kelompok Kerajinan Serat Alam (KUBE) Desa Salamrejo yang telah memberikan informasi kepada penulis tentang fokus penelitian skripsi ini.
8. Kedua Orangtuaku tercinta, yang telah bekerja keras mencari nafkah untuk putra putrinya serta tidak pernah berhenti memberikan motivasi serta doa untuk kesuksesan putrinya.
9. Adikku tersayang, Hamid Nur Rasyid semoga kita semua bisa menjadi orang sukses yang bisa mengangkat derajat serta membahagiakan kedua orang tua kita dan juga keluarga.
10. Demikian juga pada teman-teman dan juga pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, semoga segala bantuan materi ataupun non materi dapat bermanfaat dan barokah serta mendapat balasan dari Allah SWT yang berlipat ganda.

Akhirnya skripsi ini hanyalah sebuah karya sederhana yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya. Penulis mohon maaf apabila dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan dan kesalahan. Semoga karya sederhana ini bisa memberikan manfaat kepada pembaca.

Yogyakarta, 13 November 2017

Penulis

Mia Silvilwafa
NIM. 13230020

ABSTRAK

Mia Silvilwafa, tahun 2017, Judul Skripsi “**Pengembangan Sumber daya manusia Oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Melalui Kerajinan Serat Alam di Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo**” Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017. Latar belakang penulis mengambil penelitian ini yaitu karena melihat keahlian masyarakat Desa Salamrejo dalam memanfaatkan serat alam seperti eceng gondok, rotan, dan juga agel untuk dijadikan barang-barang yang bernilai ekonomi seperti tas, alas meja, dan juga tempat lampu. Hal tersebut tidak terlepas dari adanya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Kerajinan Serat Alam Desa Salamrejo untuk memberikan pengetahuan maupun ketrampilan melalui program-program pelatihan dan pendidikan kepada para anggota kelompok. Fokus penelitian ini adalah metode pengembangan sumber daya manusia serta hasil dari metode pengembangan sumber daya manusia melalui kelompok usaha bersama (KUBE) kerajinan serat alam.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: 1) metode pengembangan sumber daya manusia melalui kelompok usaha bersama (KUBE) kerajinan serat alam, 2) hasil dari metode pengembangan sumber daya manusia melalui kelompok usaha bersama (KUBE) kerajinan serat alam Desa Salamrejo. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik penarikan informan menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Semua data dapat dilihat validitas datanya dan dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan terakhir penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di kelompok usaha bersama (KUBE) kerajinan serat alam meliputi: metode pendidikan dan pelatihan. Metode pendidikannya meliputi: ceramah, diskusi dan tanya jawab, serta praktek. Sedangkan dalam metode pelatihan yaitu menggunakan metode *On The Job Training*, *vestibule* dan *specialist course*. 2) Bentuk pelatihan pengembangan sumber daya manusia meliputi: pelatihan manajemen usaha, pelatihan penggunaan internet (*media online*), pelatihan metode pewarnaan, serta pelatihan pengembangan desain. 3) Hasil pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kelompok usaha bersama (KUBE) kerajinan serat alam meliputi: Berkurangnya tingkat kerusakan dan kecelakaan pada proses produksi, meningkatkan tingkat pendapatan pegawai, serta peningkatan produktivitas.

Kata Kunci : *Pengembangan sumber daya manusia, Kelompok Usaha Bersama (KUBE), Kerajinan serat alam*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Tinjauan Pustaka	10
G. Kerangka Teori.....	12
H. Metode Penelitian	22

I. Sistematika Pembahasan	29
BAB II: GAMBARAN UMUM DESA SALAMREJO	30
A. Letak Geografis Desa Salamrejo.....	30
B. Jumlah Penduduk Desa Salamrejo	31
C. Mata Pencaharian Penduduk Desa Salamrejo.....	33
D. Keadaan Pendidikan Penduduk Desa Salamrejo.....	34
E. Keadaan Sarana dan Prasarana Desa Salamrejo	36
F. Kondisi Sosial Masyarakat Desa Salamrejo	37
G. Kerajinan Serat Alam Desa Salamrejo.....	38
H. Kelompok Usaha Bersama (KUBE)	40
BAB III: PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	50
A. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	50
B. Pelaksanaan Program Pelatihan	57
C. Hasil Metode Pengembangan Sumber daya manusia	66
D. Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB IV: PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	86
B. Saran-saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan di dalam memahami skripsi yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Melalui Kerajinan Serat Alam di Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo*” ini, maka akan diberikan penegasan judul terhadap beberapa istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut. Adapun istilah-istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi².

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi manusiawi yang melekat pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik³.

Menurut Yusuf Suit Al-masdi dalam bukunya I Komang Ardana yang

² M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 5.

³ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen SDM (Konsep, Teori, Pengembangan dalam Organisasi Publik)*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 10.

berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SDM adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang masih perlu digali, dibina, serta di kembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan⁴.

Dari penjelasan istilah di atas maka yang dimaksud dengan Pengembangan Sumber daya manusia dalam skripsi ini adalah merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anggota kelompok usaha bersama untuk mencapai tujuan yang efektif .

2. Kelompok Usaha Bersama

Kelompok Usaha Bersama adalah kelompok warga atau keluarga binaan sosial yang dibentuk oleh warga atau keluarga binaan sosial yang telah dibina melalui proses kegiatan PROKESOS untuk melakukan usaha ekonomi dalam semangat kebersamaan sebagai sarana untuk meningkatkan taraf kesejahteraan sosialnya⁵. Kelompok Usaha Bersama juga sebagai suatu bentuk dari pendidikan nonformal yang dibentuk untuk menjembatani masyarakat dalam mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman melalui suatu kelompok. Kelompok usaha bersama dibentuk secara bersama guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu memasuki dunia kerja. Dalam pelaksanaanya

⁴ I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

⁵ Effendi M. Guntur, *Pemberdayaan Ekonomi Rakyat*, (Jakarta: Anggota IKAPI, 2009), hlm. 171.

program kelompok usaha bersama melibatkan banyak komponen seperti pemerintah, masyarakat maupun lembaga⁶.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kelompok Usaha Bersama adalah wadah untuk meningkatkan pendapatan ekonomi masyarakat yang dibentuk oleh masyarakat ataupun pemerintah. Kelompok usaha bersama (KUBE) Desa Salamrejo dibentuk atas kerjasama masyarakat Desa Salamrejo dengan pemerintah setempat, yang bergerak dalam kerajinan serat alam.

3. Kerajinan Serat Alam

Kerajinan adalah hal yang berkaitan dengan buatan tangan atau produk yang dihasilkan melalui ketrampilan tangan (kerajinan tangan). Kerajinan yang dibuat biasanya terbuat dari berbagai bahan. Dari kerajinan ini menghasilkan hiasan atau benda seni maupun barang pakai⁷.

Kerajinan serat alam di Desa Salamrejo ini merupakan kerajinan atau buatan tangan dengan memanfaatkan serat alam seperti enceng gondok, rotan, dan juga agel untuk dijadikan barang-barang yang bernilai ekonomi seperti tas, alas meja, tempat lampu dan lain-lain. Kerajinan serat alam ini sudah ada secara turun temurun sebagai kerajinan rumah tangga. Dalam menjalankan usahanya, para pengrajin Desa Salamrejo tidak berdiri sendiri-sendiri, para pengrajin tersebut tergabung dalam Kelompok Usaha Bersama dengan jumlah pengrajin puluhan orang.

⁶ Hasil observasi penulis pada tanggal 4 Maret 2017 pukul 09.00 WIB

⁷ <https://fajarwinarti21.wordpress.com/2014/09/01/pengertian-prakarya/> diakses 5 maret

Aneka kerajinan dari serat alam seperti enceng gondok, pohon gebang (agel), serta kerajinan dari rotan, banyak diproduksi oleh tangan-tangan terampil Desa Salamrejo. Pemasaran hasil produksi kerajinan serat alam Desa Salamrejo ini telah merambah dari pasar domestik hingga pasar luar negeri⁸.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwasannya maksud penulis dalam judul "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Melalui Kerajinan Serat Alam di Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo*" yaitu penelitian terhadap pengembangan sumber daya manusia oleh Kelompok Usaha Bersama Desa Salamrejo melalui kerajinan serat alam untuk meningkatkan kehidupan masyarakat menuju kehidupan yang lebih baik.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), tepatnya di Kabupaten Kulon Progo, Desa Salamrejo hampir seluruh masyarakatnya khususnya perempuan (ibu-ibu dan lansia) adalah pengrajin serat alam. Sejak dahulu sebagian masyarakat Desa Salamrejo sudah mempunyai keahlian memanfaatkan serat alam kemudian dijadikan kerajinan-kerajinan bernilai ekonomis yang telah diwariskan secara turun temurun.

Masyarakat Desa Salamrejo terutama ibu-ibu dan lansia mempunyai keterampilan dalam mengolah sumber daya alam khususnya serat-serat

⁸ Hasil observasi penulis pada tanggal 4 Maret 2017 pukul 09.00 WIB

tumbuhan seperti enceng gondok, agel, rotan, dan serat alam lainnya menjadi kerajinan dalam bentuk *souvenir* dan lain-lain. Pada dahulu kala serat alam yang digunakan hanya agel saja itupun hanya dianyam untuk dijadikan bagor atau karung untuk garam saja.

Dalam kurun waktu beberapa tahun selanjutnya bagor/karung berbahan agel yang dianyam oleh masyarakat Desa Salamrejo mengalami penurunan pendapatan dari hasil penjualan bagor tersebut, dikarenakan sudah banyak beredar karung-karung yang terbuat dari bahan plastik sehingga masyarakat Desa Salamrejo berhenti memproduksi bagor tersebut.

Setelah vakum beberapa tahun muncul inovasi baru yang datang dari ide atau pemikiran masyarakat itu sendiri ataupun dari bantuan pemerintah setempat seperti dinas perdagangan, dinas pariwisata, dinas perindustrian dan dinas kebudayaan yaitu mulai menghidupkan kembali kerajinan berbahan dasar serat alam dengan inovasi terbaru. Setelah mendapatkan pembinaan dari Dinas Perindustrian para pengrajin mampu mengubah dengan menjadikan barang yang terbuat dari serat alam dikembangkan lagi menjadi barang yang bernilai ekonomi dan mempunyai daya jual yang tinggi seperti tas, sandal, tempat lampu, bantal dan *souvenir-souvenir* lainnya⁹.

Masyarakat bekerjasama dengan pemerintah membentuk sebuah kelompok yang diberi nama Kelompok Usaha Bersama. Hampir seluruh masyarakat Desa Salamrejo adalah anggota dari Kelompok Usaha Bersama terutama ibu-ibu karena bisa dikatakan pekerjaan yang diberikan oleh

⁹ Pra penelitian, Wawancara dengan Ibu Dwiyani selaku ketua kelompok usaha bersama (KUBE), pada hari Kamis 9 Maret 2017.

Kelompok Usaha Bersama dapat menambah pendapatan ekonomi ibu-ibu dan lansia.

Kelompok Usaha Bersama diketuai oleh Ibu Dwiyani, anggotanya terdiri dari masyarakat Desa Salamrejo khususnya para ibu-ibu dan lansia. Sampai sekarang banyak sekali pemesanan kerajinan berbahan dasar alam dari luar kota bahkan dari luar negeri. Cara kerja yang dilakukan oleh Kelompok Usaha Bersama yaitu dengan cara membagikan tugas seperti, tugas untuk mencari dan mengumpulkan bahan dari serat alam, proses pewarnaan, serta proses menganyam bahan serat alam tersebut untuk dijadikan souvenir-souvenir.

Dalam Kelompok Usaha Bersama dibagi beberapa kelompok, dalam satu kelompok kurang lebih ada 20 anggota, pembagian kelompok ini berguna untuk membagi tugas karena banyaknya pemesanan. Jadi perkelompok hanya fokus menganyam satu bagian, seperti membuat bagian-bagian tertentu saja, kemudian digabungkan atau proses *finishing*.

Setelah beberapa tahun Kelompok Usaha Bersama berjalan muncul permasalahan baru yaitu disekitar Desa Salamrejo dibangun industri atau pabrik, dan tidak sedikit para pengrajin yang lebih memilih bekerja sebagai buruh di pabrik yang ada disekitar Desa Salamrejo. Kemudian masyarakat mulai memikirkan bagaimana cara untuk memajukan kembali kerajinan serat alam tersebut, salah satunya dengan bekerjasama dengan pemerintah setempat.

Masyarakat Desa Salamrejo bekerjasama dengan pemerintah untuk mengadakan pelatihan-pelatihan kepada masyarakat dalam memanfaatkan bahan dari serat alam yang dijadikan kerajinan bernilai ekonomis, kemudian bagaimana cara memasarkan hasil kerajinannya. Pemerintah memberikan pendampingan serta pelatihan kepada masyarakat pengrajin serat alam Desa Salamrejo.

Melihat keahlian masyarakat dalam memanfaatkan serat alam menjadi barang-barang yang bernilai ekonomi seperti tas, alas meja, tempat lampu dan lain-lain, tidak lepas dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh masyarakat Desa Salamrejo melalui Kelompok Usaha Bersama. Pada hakekatnya sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi/kelompok. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas¹⁰.

Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kerajinan Serat Alam yang terletak di Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo, dengan judul “ *Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh*

¹⁰ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 14.

Kelompok Usaha Bersama Melalui Kerajinan Serat Alam di Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo”.

Setelah memperhatikan latar belakang masalah diatas ada beberapa alasan yang menjadi dasar bagi peneliti memilih judul ini. Alasannya *Pertama*, karena memang belum ada orang yang melakukan penelitian tersebut. *Kedua*, karena permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sangat penting untuk diteliti, sehingga peneliti sangat tertarik untuk meneliti tentang judul ini. Bagaimana masyarakat menyelesaikan masalah yang ada melalui pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh masyarakat itu sendiri melalui Kelompok Usaha Bersama Desa Salamrejo. *Ketiga*, tulisan tentang pengembangan sumber daya manusia ini sekiranya dapat menjadi referensi bagi seluruh masyarakat Desa Salamrejo ataupun bermanfaat bagi orang banyak. Dengan metode-metode pengembangan sumber daya manusia yang digunakan oleh Kelompok Usaha Bersama ataupun oleh pemerintah setempat dalam bekerjasama dengan masyarakat.

C. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kelompok Usaha Bersama Kerajinan Serat Alam Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo?
2. Apa hasil yang telah dicapai oleh Kelompok Usaha Bersama Kerajinan Serat Alam Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo melalui metode pengembangan sumber daya manusia?

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Kerajinan Serat Alam Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo.
2. Mendeskripsikan hasil dari metode Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Kerajinan Serat Alam Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Berdasarkan dari tujuan penelitian diatas maka, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara:

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan jurusan Pengembangan Masyarakat Islam terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.
2. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dan Pemerintah Desa Salamrejo dalam memanfaatkan SDM dan mengembangkan Sumber Daya Manusia.

F. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mengetahui keaslian yang akan dihasilkan penelitian ini, maka perlu disajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus perhatiannya berkaitan dengan penelitian ini, beberapa penelitian itu adalah:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Moch. Yeachrudi, dengan judul: *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Anak Asuh di Panti Asuhan Putra dan Putri Nurul Haq Gedongkuning, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta*.¹¹ Pada penelitian ini dijelaskan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program atau kegiatan-kegiatan yang sudah ada di panti asuhan Nurul Haq Gedongkuning. Seluruh anak-anak panti asuhan di kembangkan melalui kegiatan-kegiatan panti, seperti belajar, membaca, bercocok tanam dan program-program panti asuhan lainnya.

Perbedaannya dengan penelitian ini adalah, pada penelitian ini metode yang digunakan adalah pelatihan dalam menjadikan serat alam menjadi barang yang bernilai ekonomis sementara dalam penelitian saudara Moch. Yeachrudi menjelaskan anak-anak panti asuhan diberdayakan melalui kegiatan-kegiatan dan program-program yang sudah ada pada panti suhan tersebut.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Ida Rosana Nurhayati, dengan judul, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Anak Du'afa Oleh Panti*

¹¹ Moch. Yeachrudi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Anak Asuh di Panti Asuhan Putra dan Putri Nurul Haq Gedongkuning, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: 2007.

*Asuhan Sinar Melati Sedan, Ngaglik, Sleman.*¹² Pada penelitian ini secara umum menjelaskan tentang bagaimana panti asuhan mengurus serta mengembangkan potensi anak-anak terlantar. Melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh panti asuhan Sinar Melati Sedan.

Perbedaannya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian ini pengembangan sumber daya manusia dalam konteks yang lebih luas yaitu seluruh warga Desa Salamrejo baik bapak-bapak maupun ibu-ibu bahkan anak-anak. Sedangkan dalam penelitian saudari Ida Rosana Nurhayati hanya berfokus pada mengembangkan potensi anak-anak panti asuhan saja.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Latifah, dengan judul, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta*¹³. Dalam penelitian ini menjelaskan pengembangan sumber daya manusia yang lebih difokuskan kepada karyawan koperasi pondok pesantren Al-munawwir Krapyak Yogyakarta. Yaitu dimana semua tugas-tugas karyawan sudah dibuat sedemikian rupa dan karyawan tinggal menjalankannya sesuai jadwal kegiatan yang ada.

Perbedaannya dengan penelitian ini adalah dimana koperasi mengembangkan karyawannya dengan cara membagi tugas-tugas kepada karyawannya, sedangkan dalam penelitian saya lebih fokus kepada pelatihan-pelatihan yang bersifat kekeluargaan bukan karyawan.

¹² Ida Rosana Nurhayati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Anak Du'afa Oleh Panti Asuhan Sinar Melati Sedan, Ngaglik, Sleman*, Skripsi, Yogyakarta: 2004.

¹³ Latifah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta : 2006.

G. KERANGKA TEORI

Kerangka teori sangat penting digunakan untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah. Hal ini dilakukan untuk memberikan kemudahan dalam penelitian, maka dengan ini penulis mengemukakan beberapa teori dari rumusan masalah:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi¹⁴.

Menurut Dessler dalam Yun Iswanto pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja dengan menanamkan pengetahuan, merubah sikap dan meningkatkan keahlian¹⁵. Sedangkan menurut Adie E Yusuf Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individual, kelompok, serta organisasional melalui pelatihan dan

¹⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 5.

¹⁵ Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2010), hlm. 5.25.

pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, inovasi, dan perubahan¹⁶.

Istilah pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang¹⁷.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan dibidang pelatihan pegawai menurut Edwin B Flippo dalam Suwanto merupakan suatu usaha peningkatan *Knowledge* dan *Skill* seorang pegawai untuk menerapkan aktifitas kerja tertentu¹⁸.

Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang bagi para pegawai. Program-program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja. Disamping pelatihan juga terdapat pengembangan pegawai, pengembangan pegawai diutamakan untuk pegawai yang sudah

¹⁶ Adie E Yusuf & Suwarno *Pengembangan SDM*, (Banten: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 10.

¹⁷ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan dan Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Gramedia, 2009), hlm. 168.

¹⁸ Suwatno, dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 117.

lama dalam rangka untuk menyegarkan kembali dan untuk meningkatkan kemampuannya¹⁹.

Sedangkan menurut Kaswan pelatihan yaitu proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi terjadinya perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif. Selain itu, pelatihan bisa dilangsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan ketrampilan. Sedangkan pengembangan merupakan upaya memberikan kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang. Untuk mengetahui lebih lengkapnya mengenai pelatihan dan pengembangan menurut kaswan akan dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹⁹ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 69.

Tabel 1.
Pelatihan dan Pengembangan²⁰.

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan saat ini dan masa yang akan datang
Ruang lingkup	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
Kerangka Waktu	Segera/jangka pendek	Jangka panjang
Sasaran	Memperbaiki kekurangan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja dimasa yang akan datang
Aktivitas	Menunjukkan/ memperlihatkan	Pembelajaran

Dari teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yaitu proses peningkatan kualitas dan ketrampilan para karyawan/anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan tersebut dilakukan guna untuk mengembangkan keahlian seseorang untuk membantu proses kinerja organisasi, memenuhi persyaratan pekerjaan, serta melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga seseorang karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan produktif. Dalam

²⁰ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 2-4.

pelatihan dan pengembangan karyawan lebih difokuskan kepada pelatihan dari pada pengembangan, karena pelatihan lebih difokuskan kepada pegawai baru. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan yang kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru.

2. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut teorinya Suwatno pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan atau organisasi. Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggungjawab pengembangan yang ada dalam perusahaan. Metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya ialah metode pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai/anggota.²¹

a. Metode Pendidikan (*Education*)

Metode pendidikan sebagai suatu metode pengembangan untuk pegawai/anggota. Pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku pegawai/anggota. Pada dasarnya tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan,

²¹ Suwatno, *Manajemen SDM Dalam organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta. 2011). Hlm. 112.

penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Metode pendidikan antara lain adalah:

1) Metode Kuliah atau Ceramah

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah yang banyak dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan sedangkan yang dilatih mencatatnya dan mempersiapkannya. Metode kuliah ini merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersifat pasif.

2) Metode Diskusi

Metode ini dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain untuk percaya akan pendapatnya itu. Peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang benar, jadi harus ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberikan informasi.

3) Metode Studi Kasus

Metode ini dilakukan dengan pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplit atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data atau informasi dari luar dalam

mengambil setiap keputusan dalam masalah yang dihadapi. Misalnya mengenai kasus penurunan hasil produksi, pegawai harus mampu menganalisis mengapa terjadi kasus penurunan hasil produksi dengan pendekatan keilmuan.

b. Metode Pelatihan (*training*)

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan, dan tergantung pada berbagai faktor diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan ketrampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana tugas-tugas khusus. Oleh sebab itu, pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus menerus dilakukan, sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang diemban.

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang baik. Pengembangan di bidang pelatihan karyawan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge*, *skill*, *attitude*, dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan²².

²² *Ibid.*, hlm. 136.

Adapun beberapa metode pelatihan diantara lain yaitu:

1) *On The Job Training*

Merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas, dari atasan langsung kepada karyawan yang akan dilatih. Keunggulan dari metode ini adalah bahwa para peserta belajar dan terlibat langsung dalam kenyataan pekerjaan operasional sehari-hari.

2) *Vestibule*

Merupakan suatu bentuk latihan dimana para pelatihnnya bukanlah berasal dari atasan langsung. Para karyawan yang dilatih melalui pelatih khusus (*trainer specialist*).

3) *Specialist Course*

Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan., kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu atau di luar bidang pekerjaanya, seperti kursus manajemen, kepemimpinan dan sebagainya.²³

3. Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan/anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Pengembangan sumber daya manusia akan membantu

²³ *Ibid.*, hlm.113.

perusahaan/organisasi mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang dijalankan²⁴.

Menurut teorinya Suwatno hasil dari adanya pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja pegawai yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi. Peningkatan produktivitas tersebut, dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengembangan karyawan. Dengan adanya pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan berarti adanya peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berfikir, dan kemampuan manajerial, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Kerusakan

Dengan adanya pengembangan terhadap karyawan, kerusakan barang dan alat produksi perusahaan dapat dikurangi atau ditekan. Setelah karyawan mendapat pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan, maka karyawan akan menjadi lebih ahli dan terampil dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan.

c. Moral Karyawan

Moral karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan

²⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2013).hlm. 71

sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Dengan adanya pengembangan bagi karyawan, maka moral karyawan akan lebih baik, dimana keahlian dan ketrampilan serta kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Hal tersebut juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan upah karyawan, sehingga karyawan bekerja dengan semangat dan lebih antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi perusahaan²⁵.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mencegah keusangan ketrampilan pada semua tingkat organisasi. Karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan organisasi yang berubah, pada rentang waktu tertentu, ketrampilan yang dimiliki karyawan/anggota sering menjadi usang atau tertinggal. Maka dari itu setiap organisasi berkewajiban membantu para pekerjanya untuk selalu meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan berdasarkan minat dan bakat mereka. Melalui pelatihan pengembangan maka pengetahuan dan ketrampilan anggota terjadi peningkatan dari sebelumnya. Hasil dari adanya pelatihan pengembangan sumber daya manusia yaitu berpengaruh pada produktifitas kerja, pengetahuan, ketrampilan, serta hasil produksi yang lebih baik.

²⁵ Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Alfabeta: Bandung, 2011), hlm. 106

H. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena ditempat tersebut hampir seluruh masyarakatnya khususnya (ibu-ibu dan lansia) adalah seorang pengrajin serat alam, yang mempunyai keterampilan dalam mengolah sumber daya alam tersebut, seperti serat-serat tumbuhan eceng gondok ataupun agel untuk diubah menjadi barang-barang yang bernilai ekonomi seperti tas, topi, bantal dan lain-lain. Para pengrajin serat alam ini tergabung dalam suatu Kelompok Usaha Bersama. Kegiatan Kelompok Usaha Bersama sendiri salah satunya yaitu mengadakan pertemuan rutin, pendampingan, serta pelatihan terhadap anggota kelompok pengrajin serat alam Desa Salamrejo ini. Kelompok Usaha Bersama ini juga sebagai suatu bentuk pengembangan sumber daya manusia untuk menjembatani masyarakat dalam mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. *Pertama*, pendekatan ini dapat mengungkap berbagai kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui Kelompok Usaha Bersama kerajinan serat alam dalam kegiatan sehari-hari, menyeluruh, rinci, mendalam dan dapat

dipertanggungjawabkan secara ilmiah. *Kedua*, pendekatan ini dapat menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²⁶ Oleh sebab itu, penulis memilih untuk menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan tentang metode pengembangan sumber daya manusia serta hasil dari metode pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan-pelatihan terhadap para anggota Kelompok Usaha Bersama kerajinan serat alam, yaitu sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, serta ketrampilan para pengrajin yang tergabung dalam KUBE kerajinan serat alam.

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian yang ditulis Basrowi Suwandi dalam memahami penelitian kualitatif mengungkapkan bahwa subyek penelitian adalah orang yang ada pada latar penelitian²⁷. Subyek penelitian ini dibutuhkan dari orang-orang untuk memberikan informasi sesuatu tentang situasi dan kondisi tempat penelitian tersebut. Maka dalam penentuan subyek penelitian ditujukan kepada:

- a. Pengurus Kelompok Usaha Bersama
- b. Ibu-ibu anggota Kelompok Usaha bersama
- c. Perangkat Desa Salamrejo

²⁶ Basrowi, Suwandi, “*Memahami Penelitian Kualitatif*”, (Jakarta : Rineka Cipta, 2008), hlm.22 – 23

²⁷ *Ibid*, hlm. 188.

4. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah metode pengembangan sumber daya manusia melalui Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Desa Salamrejo, dengan melakukan berbagai pelatihan terhadap karyawan/anggota, serta mengetahui hasil dari metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) seperti berkurangnya tingkat kerusakan dan kecelakaan pada proses produksi, meningkatkan tingkat pendapatan pegawai, serta peningkatan produktivitas.

5. Teknik Penentuan Informan

Dalam penentuan informan, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Penekanan metode penelitian *purposive sampling* ini adalah pada karakter anggota sampel yang karena pertimbangan mendalam dianggap atau diyakini oleh penulisan benar-benar mewakili karakter populasi dan subpopulasi. Alasan inilah yang harus dikemukakan terlebih dahulu agar derajat keterwakilan anggota sampel sangat ilmiah dapat dipertanggung jawabkan²⁸. Maka dari itu dalam penelitian ini penulis mengambil sampel orang-orang yang mempunyai pengaruh dalam metode pengembangan sumber daya manusia dan hasil dari metode pengembangan sumber daya manusia di Kelompok Usaha Bersama Kerajinan Serat Alam Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo. Berikut informan dari penelitian ini adalah:

²⁸ Hadi Sabri Yunus, *Metodologi Penulisan Wilayah Kontemporer*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 302

- a. Pengurus KUBE, ketua kelompok KUBE yaitu Ibu Dwiyani, karena mereka adalah sebagai penggerak dan pendamping dalam proses pengembangan sumber daya manusia di kerajinan serat alam.
- b. Ibu-ibu anggota Kelompok Usaha Bersama, yaitu ibu Suratijem, ibu Murjiem, ibu haryati, ibu sutyem, dan ibu purwanti karena ibu-ibu ini yang sudah lama bergabung dalam kelompok Usaha Bersama

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Pertama adalah wawancara, jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Dalam wawancara terstruktur pertanyaan-pertanyaan sudah disiapkan terlebih dahulu dan berharap informan menjawab pertanyaan tersebut dalam hal-hal kerangka wawancara²⁹. Sehingga sebelum melakukan pengambilan data, penulis membuat pedoman wawancara terlebih dahulu.

Kedua adalah observasi, teknik observasi dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi langsung yaitu mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian, yang pelaksanaannya langsung pada

²⁹ M. Junaidi Ghony, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), hlm.178.

tempat dimana suatu peristiwa, keadaan atau situasi sedang terjadi³⁰. Teknik ini digunakan supaya memungkinkan penulis untuk mengamati secara langsung. Kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Observasi dilakukan pada kegiatan mengenai metode pengembangan sumber daya manusia serta hasil dari metode pengembangan sumber daya manusia oleh kelompok usaha bersama (KUBE) kerajinan serat alam yang berkaitan dengan penelitian penulis.

Ketiga adalah dokumentasi, dokumentasi merupakan kumpulan yang diperoleh dari suatu obyek nyata berdasarkan sistem pengolahan data. Tanpa adanya dokumentasi, data tersebut tidak akan menjadi sebuah dokumen yang jelas atau *real*. Dokumentasi dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan hingga pengolahan data yang menghasilkan dokumen. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu bisa berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang³¹. Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan pemikiran. Metode ini hanya mengambil data yang sudah ada seperti jumlah anak, pendapatan, luas tanah, jumlah penduduk dan lain sebagainya. Metode

³⁰ Hadari, Nawawi, "*Metode Penelitian Bidang Sosial*", (Yogyakarta: Gama Univ. Press. 1995), hlm. 100.

³¹ Basrowi, Suwandi, "*Memahami Penelitian Kualitatif*", (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 240.

ini juga digunakan untuk pengumpulan data yang sudah tersedia dalam bentuk catatan dokumen. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam³². Kegiatan dokumentasi yang diambil dalam penelitian ini adalah dokumen, arsip, dan foto yang berkaitan dengan penelitian penulis, serta mencatat mengenai gambaran umum Desa Salamrejo dan mengambil gambar dari apapun bentuk kegiatan dilapangan.

7. Teknik Validitas Data

Validitas data yang dimaksud adalah untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan sebenarnya. Cara memperoleh kredibilitas atau tingkat kepercayaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan pengecekan data dengan triangulasi. Dalam teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada³³. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam penelitian ini menggunakan tiga jalan alat pembanding yaitu sumber, metode dan teori, dapat dicapai melalui jalan yaitu³⁴:

³² *Ibid*, hlm. 158.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian kombinasi (Mixedmethos)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 27

³⁴ Lexy. J. Moleong “ *Metodologi penelitian Kualitatif*”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 330.

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- b. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang tersedia.
- c. Membandingkan dengan teori-teori yang sudah ada dan sudah diakui keabsahannya.

8. Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain³⁵. Dalam penelitian ini analisis data disajikan dengan analisis interaktif. Analisis *Pertama*, reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. *Kedua*, penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun, memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. *Ketiga*, menarik kesimpulan yaitu membuat proposisi yang terkait dengan prinsip logika kemudian mengkaji secara berulang-ulang terhadap data³⁶.

³⁵ *Ibid*, hlm. 248.

³⁶ Burhan Bungin, Analisis Data Penelitian Kualitatif, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005). hlm. 78.

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Studi mengenai “Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) Melalui Kerajinan Serat Alam Di Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo” ini, disajikan dalam bentuk skripsi yang dibagi dalam empat bab yaitu: BAB I, BAB II, BAB III, dan BAB IV.

Bab pertama, bab ini memuat pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, bab ini berisi tentang sejarah terbentuk dan berkembangnya industri serat alam dan kondisi geografis Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo.

Bab ketiga, bab ini membahas tentang metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kelompok usaha bersama (KUBE) Desa Salamrejo dan apa hasil dari metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kelompok usaha bersama (KUBE) Desa Salamrejo, Sentolo, Kulon Progo.

Bab keempat, bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Metode pengembangan sumber daya manusia oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) kerajinan serat alam di tandai dengan adanya program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan pegawai yang dilakukan oleh Kelompok Usaha Bersama kerajinan serat alam ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan ataupun untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Adapun pelatihan pengembangan sumber daya manusia meliputi pelatihan manajemen usaha, penggunaan internet, metode pewarnaanya, serta pengembangan desain.
2. Hasil dari metode pengembangan sumber daya manusia oleh Kelompok Usaha Bersama (KUBE) kerajinan serat alam ditandai dengan: a) berkurangnya tingkat kerusakan dan kecelakaan pada proses produksi b) meningkatnya tingkat pendapatan pegawai c) Peningkatan Produktivitas.

B. SARAN

Berdasarkan Pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran dari penulis adalah:

1. Kelompok Usaha Bersama
 - a. Meningkatkan kualitas hasil produksi, seperti selalu mengikuti trend pasar.
 - b. Perlu adanya evaluasi secara teratur supaya anggota kelompok yang lainnya ikut aktif.
 - c. Mengajukan proposal ke pihak yang terkait untuk penyediaan modal, dan bisa juga dialokasikan untuk pembelian bahan baku dari luar daerah.
 - d. Membentuk suatu sistem komunikasi yang terstruktur, agar tidak terjadi kesalahan dalam komunikasi, dengan membuat komunikasi dua arah baik antara pengelola dan anggota, dan antara anggota dengan anggota. Misalnya dengan membuat papan pengumuman dan pertemuan rutin.
2. Pemerintahan Desa Salamrejo
 - a. Perlunya penanaman kembali pohon agel karena melihat bahan baku serat alam ini sudah mulai berkurang di Desa Salamrejo. Karena serat agel tersebut merupakan potensi yang jarang dimiliki oleh setiap daerah.
 - b. Memberikan dukungan dan motivasi kepada kelompok serta para pengrajin serat alam di Desa Salamrejo

- c. Menghidupkan kembali potensi Agrowisata melalui sentra kerajinan serat alam Desa Salamrejo. Karena itu merupakan potensi yang besar untuk peningkatan ekonomi masyarakat dan lapangan pekerjaan sehingga masyarakat bisa lebih mandiri.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah Robbil Alamin atas rahmat, hidayah, dan inayah dari Allah SWT, maka penulis telah menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan penuh harapan sebaik-baiknya. Penulis berharap semoga dalam penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan, sebab terbatasnya pengetahuan yang penulis miliki. Karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sebagai manusia tentunya masih banyak kekurangan-kekurangan baik dari yang di sadari maupun yang tidak disadari. Maka dari itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada, Bapak Drs. H. Afif Rifa'i, M.S , selaku pembimbing yang telah bersedia memberikan masukan berupa saran-saran dan kritikan untuk kesempurnaan skripsi ini, serta mau meluangkan waktunya untuk terus memberikan bimbingan, pengarahan, korekksi dan perbaikan terhadap skripsi ini.

Di akhir penulisan ini, Maka penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Yogyakarta, 26 Oktober 2017

Penulis

Mia Silvilwafa
NIM. 13230020



DAFTAR PUSTAKA

A. Referensi Buku

- Adie E Yusuf & Suwarno, *Pengembangan SDM*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen SDM (Konsep., Teori, Pengembangan dalam Organisasi Publik)*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Basrowi & Suwandi, “*Memahami Penelitian Kualitatif*”, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2013.
- Effendi M. Guntur, *Pemberdayaan Ekonomi Rakyat*, Jakarta: Anggota IKAPI, 2009.
- Hadari & Nawawi, “*Metode Penelitian Bidang Sosial*”, Yogyakarta: Gama Univ. Press. 1995.
- Hadi Sabri Yunus, *Metodologi Penulisan Wilayah Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Lexy. J. Moleong “*Metodologi penelitian Kualitatif*”, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- M. Junaidi Ghony, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012.
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2009.

Sugiyono, *Metode Penelitian kombinasi (Mixedmethos)*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Suwatno, dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Yun Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2010.

B. Referensi Skripsi

Ida Rosana Nurhayati. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Anak Du'afa Oleh Panti Asuhan Sinar Melati Sedan, Ngaglik, Sleman*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2004.

Latifah. *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : 2006.

Moch. Yeachrudi. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Anak Asuh di Panti Asuhan Putra dan Putri Nurul Haq Gedongkuning, Banguntapan, Bantul*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2007.

C. Referensi Intenet

<https://fajarwinarti21.wordpress.com/2014/09/01/pengertian-prakarya/> diakses 5 maret 2017

<http://www.eviandriani.com/2009/12/jangan-menyerah-tafsir-qsal-insyirah.html>. diakses 10 Oktober 2017.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Gambar 1. Tampak terdapat pohon Gebang atau pohon Palem sebagai bahan utama pembuatan kerajinan serat alam.



Gambar 2. Proses pemisahan daun dari pohon gebang dengan seratnya (agel).



Gambar 4. Proses Pewarnaan Serat Agel



Gambar 5. Proses Menganyam Untuk Pembuatan Kerajinan serat alam



Gambar 6. Bentuk kerajinan serat alam

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR WAWANCARA

A. Pedoman wawancara kepada ketua KUB kerajinan serat alam Desa Salamrejo?

1. Bagaimana sejarah kerajinan serat alam berdiri di Desa Salamrejo?
2. Apa yang melatar belakangi berdirinya usaha kerajinan serat alam ini?
3. Apa yang melatarbelakangi berdirinya kelompok usaha bersama Desa Salamrejo?
4. Bagaimana status usaha yang ibu kelola?
5. Apa motivasi ibu untuk mendirikan usaha kerajinan serat alam?
6. Sejak kapan kelompok usaha bersama kerajinan serat alam Desa Salamrejo berdiri?
7. Apa saja kegiatan kelompok usaha bersama Desa Salamrejo?
8. Apa saja yang dikerjakan oleh anggota kelompok usaha bersama Desa Salamrejo?
9. Metode apa saja yang dilakukan oleh kelompok usaha bersama dalam pengembangan sumber daya manusia?
10. Dalam bentuk apa cara melaksanakan metode pengembangan sumberdaya manusia di kerajinan serat alam ini?
11. Siapa saja yang terlibat dalam pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh kelompok usaha bersama Desa Salamrejo?
12. Apakah pelatihan dan pengembangan mempunyai arti penting bagi peningkatan produktifitas dan kreatifitas karyawan/ anggota kelompok usaha bersama Desa Salamrejo?

13. Dimana tempat untuk melakukan pengembangan sumberdaya manusia terhadap anggota kelompok?
14. Apa saja hasil dari adanya metode pengembangan sumberdaya manusia tersebut?
15. Seperti apa ukuran keberhasilan dengan adanya metode pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan kelompok usaha bersama Desa Salamrejo ini?
16. Dari mana bahan baku kerajinan serat alam ini diperoleh?
17. Jenis serat alam yang seperti apa yang digunakan untuk membuat kerajinan serat alam?
18. Apakah tenaga kerja yang bekerja diusaha serat alam ini harus memiliki kualifikasi tingkat pendidikan tertentu?
19. Bagaimana sistem pemasaran dan pembagian hasil penjualan kerajinan serat alam?

B. Pedoman Wawancara untuk anggota kelompok kerajinan serat alam Desa Salamrejo

1. Darimana awal mula ibu memiliki ketrampilan sebagai pengrajin kerajinan serat alam ini?
2. Berapa lama belajar kerajinan serat alam?
3. Apakah sebelum ibu menjadi pengrajin diberikan pelatihan dahulu apa tidak?

4. Sejak kapan ibu bergabung didalam kelompok usaha bersama kerajinan serat alam ini?
5. Pelatihan apa saja yang diberikan kepada anggota baik dari kelompok usaha bersama ataupun pemerintah setempat?
6. Apakah manfaat atau hasil yang di dapatkan setelah mendapatkan pelatihan tersebut?
7. Kendala apa saja yang di hadapi ?
8. Berapa penghasilan sebelum dan sesudah bergabung dalam kelompok usaha bersama kerajinan serat alam ini?

C. Wawancara untuk kepala desa

1. Bagaimana sejarah Desa Salamrejo?
2. Bagaimana letak geografis Desa Salamrejo?
 - a. Luas wilayah Desa Salamrejo
 - b. Perbatasan wilayah utara, selatan, timur, dan barat
 - c. Terbagi menjadi beberapa RT/RW
 - d. Jarak dari pusat desa, kecamatan, kabupaten, provinsi
3. Bagaimana kondisi sosial Desa Salamrejo?
4. Bagaimana dengan keadaan demografinya?
 - a. Jumlah penduduk menurut jenis kelamin, agama, pendidikan, dan mata pencaharian?
 - b. Sarana dan prasarana apa saja yang ada di Desa Salamrejo
5. Berapa jumlah penduduk Desa Salamrejo?

6. Bagaimana kondisi masyarakat sebelum dan sesudah adanya sentra kerajinan serat alam?
7. Bantuan apa yang telah diberikan untuk kerajinan serat alam ini?

Pedoman Observasi

1. Mengamati kegiatan kelompok usaha bersama (KUBE) kerajinan serat alam Desa Salamrejo
2. Mengamati proses pembuatan kerajinan serat alam Desa Salamrejo
3. Mengamati segala bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia di Kerajinan serat alam Desa Salamrejo
4. Mengamati proses pelatihan melalui metode pengembangan sumber daya manusia

Pedoman Dokumentasi

A. Pedoman Dokumentasi untuk ketua kelompok KUB

1. Mencari data profil ketua kelompok usaha bersama (KUB) Desa Salamrejo
2. Mencari biografi anggota kelompok usaha bersama kerajinan serat alam (dari segi pendidikan, ekonomi, dan kehidupan)
3. Dokumentasi kegiatan anggota kelompok usaha bersama kerajinan serat alam

B. Pedoman Dokumentasi untuk anggota kelompok usaha bersama kerajinan serat alam

1. Dokumentasi pada saat kegiatan pembuatan kerajinan serat alam
2. Dokumentasi pada saat pelatihan pembuatan kerajinan serat alam

C. Pedoman Dokumentasi untuk Kepala Desa Salamrejo

1. Mencari data profil dan Sejarah Desa Salamrejo
2. Mencari data letak geografis Desa Salamrejo
3. Mencari data jumlah penduduk
4. Mencari data keagamaan
5. Mencari data tingkat pendidikan masyarakat
6. Mencari data keadaan sosial Desa Salamrejo



PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
Unit 1: Jl. Perwakilan, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 775208 Kode Pos 55611
Unit 2: Jl. KHA Dahlan, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 774402 Kode Pos 55611
Website: dpmp.kulonprogokab.go.id Email : dpmp@kulonprogokab.go.id

SURAT KETERANGAN / IZIN
Nomor : 070.2 /00471/V/2017

- Memperhatikan : Surat dari Kesbangpol DIY No: 074/4803/Kesbangpol/2017, Tanggal: 09 Mei 2017, Perihal: Izin Penelitian
- Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;
2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
4. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 121 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu..
- Diizinkan kepada : **MIA SILVILWafa**
NIM / NIP : **13230020**
PT/Instansi : **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Keperluan : **IZIN PENELITIAN**
Judul/Tema : **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA OLEH KELOMPOK USAHA BERSAMA (KUB) MELALUI KERAJINAN SERAT ALAM DI DESA SALAMREJO, SENTOLO, KULON PROGO**
- Lokasi : **DESA SALAMREJO KECAMATAN SENTOLO KABUPATEN KULON PROGO**
- Waktu : **09 Mei 2017 s/d 30 Juni 2017**

1. Terlebih dahulu menemui/melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.
3. Wajib menyerahkan hasil Penelitian/Riset kepada Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah.
5. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan menjadi tanggung jawab sepenuhnya peneliti
6. Surat izin ini dapat diajukan untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
7. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Ditetapkan di : **Wates**
Pada Tanggal : **09 Mei 2017**

KEPALA
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU

AGUNG KURNIAWAN, S.IP., M.Si

Pembina Utama Muda; IV/c
NIP. 19680805 199603 1 005

Tembusan kepada Yth. :

1. Bupati Kulon Progo (Sebagai Laporan)
2. Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo
3. Kepala Kesbangpol Kabupaten Kulon Progo
4. Camat Sentolo
5. Kepala Desa Salamrejo
6. Yang bersangkutan
7. Arsip



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

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230
<http://dakwah.uin-suka.ac.id>, email: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT KETERANGAN

B-2570 /Un.02/DD.1/TU.00.9/11/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. H.M. Kholili, M.Si
NIP : 19590408 198503 1 005
Pangkat/Gol. : IV/c Pembina Utama Muda
Jabatan : Lektor Kepala
Unit Kerja : Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Menerangkan nama mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Mia Silvilwafa
NIM : 13230020
Prodi/Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)
SMT. : IX (Sembilan)
Alamat Kos : Margansan II /RT.76/RW.24 Taman Siswa
Alamat Asal : Pangenrejo, RT.02/RW.04 Purworejo, Jawa Tengah
No. Hp. : 08999942622

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa tersebut telah ikut Sospem dan dinyatakan lulus tahun akademik 2013/2014

Berdasarkan Surat kehilangan dari Kepolisian No. Pol.: SKTLK/1252/X/2016/SPKT, Sertifikat Sospem tersebut telah hilang pada hari Selasa Tanggal 03 Oktober 2017 pukul/jam 11.00 Wib di sekitar Kampus UIN dan Jln. Menukan Yogyakarta.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 17 November 2017

a.n. Dekan,

Wakil Dekan 1 Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan



Tembusan:

1. Dekan (Sebagai Laporan)
2. WD.2,3
3. Yang bersangkutan
4. Arsip



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Mia Silvilwafa
NIM : 13230020
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Pengembangan Masyarakat Islam
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	85	B
2.	Microsoft Excel	40	E
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	95	A
5.	Total Nilai	78.75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 25 Oktober 2017

Kepala PTIPD



M. Sofwatul Uyun, S.T., M.Kom.
19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.209/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Mia Silvilwafa
Tempat, dan Tanggal Lahir : Purworejo, 29 Maret 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 13230020
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Nangri
Kecamatan : Turi
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,87 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002



UIN

LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

MIA SILVILWafa

13230020

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 31 Oktober 2014
Ketua



Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

[Signature]
Dr. Sriharini, M.Si
NIP. 19710526 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

SERTIFIKAT

No : /PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/13

diberikan kepada :

Mia Silvilwafa

sebagai :

PESERTA

dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kampus (OPAK)
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

2013

dengan tema :

"Menciptakan Gerakan Mahasiswa yang Berasaskan Ahl As-Sunnah Wa Al-Jama'ah
Untuk Mengawal Ke-Indonesiaan"

Mengetahui,
Wakil Rektor I

Bid. Akademik dan Kemahasiswaan

Presiden DEMA UIN Sunan Kalijaga

Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag.
NIP. 19591218 198703 2 001

Syaefudin Ahrom Al-Ayubbi
NIM. 09470163

Dawamun Ni'am A
Ketua

Sekretaris

Kampus UIN Sunan Kalijaga
21-23 Agustus 2013

Panitia OPAK
UIN Sunan Kalijaga 2013

OPAK
VIII
2013

شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.23.2.181/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Mia Silvilwafa :

تاريخ الميلاد : ٢٩ مارس ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢١ نوفمبر ٢٠١٧، وحصلت على درجة :

٤٢	فهم المسموع
٤٣	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٥	فهم المقروء
٤٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢١ نوفمبر ٢٠١٧



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L.4/PM.03.2/2.23.12.19253/2016

This is to certify that:

Name : **Mia Silvilwafa**
Date of Birth : **March 29, 1995**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **April 27, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	37
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	40
Total Score	397

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, April 27, 2016

Director

Dr. Semboto Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



CURRICULLUM VITAE

A. Identitas Diri

Nama : Mia Silvilwafa
Tempat/Tgl. Lahir : Purworejo, 29 Maret 1995
Agama : Islam
Alamat : Pangenrejo, Rt 02 Rw 04 Purworejo
Status : Mahasiswa
No Hp : 0899942622
Email : Msilvilwafa@gmail.com
Motto : Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada jalan.

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 1 Pangenrejo : Lulus Tahun 2007
2. MTS Assalam : Lulus Tahun 2010
3. MA Ali Maksum : Lulus Tahun 2013
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : Masuk Tahun 2013

Yogyakarta, 13 November 2017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mia Silvilwafa
NIM. 13230020