

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ANALYSIS SWOT PADA YAYASAN NURUL HAYAT SEMARANG

Ahmad Mustofa¹⁾, Azis Fathoni, SE. MM²⁾, Edward Gagah PT, SE. MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

²⁾³⁾Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This research aims to determine the strategy to develop the human resources of Nurul Hayat Foundation Semarang Branch by analyzing the strengths, weaknesses, opportunities and threats owned by the company. The research method used is the qualitative method of SWOT Matrix, Table EFAS and IFAS table. strength is lower than the weakness and calculation of the EFAS table opportunities greater than the threat so that the point of the diagram is at the point of quadrant 1 stability. From the SWOT table found IFAS knowledge sharing strategy can help employees increase the ability and get promotion in accordance with ability. From the SWOT table found the EFAS management strategy that continues to be improved so as to reduce employee layoffs and determine the main strategy that can be done by the company Nurul Hayat Foundation Semarang Branch is a strategy Rationalization by using opportunities to suppress the weaknesses in the company.

Keywords: *strengths, weaknesses, opportunities and threats*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia Yayasan Nurul Hayat Cabang Semarang dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif Matrik SWOT, dari perhitungan table IFAS kekuatan lebih rendah dari pada kelemahan serta perhitungan dari table EFAS peluang lebih besar dari pada ancaman sehingga titik diagram terdapat pada titik kuadran 1 stability. Dari table SWOT ditemukan strategi IFAS pengetahuan sharing dapat membantu karyawan menambah kemampuan dan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan. Dari table SWOT ditemukan strategi EFAS manajemen yang terus diperbaiki sehingga mengurangi tingkat PHK karyawan dan menentukan strategi utama yang dapat dilakukan oleh perusahaan Yayasan Nurul Hayat Cabang Semarang adalah strategi Rasionalisasi dengan menggunakan peluang untuk menekan kelemahan yang ada di perusahaan.

Kata Kunci: *kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman*

1. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan. Sementara faktor sarana dan prasarana, sistem, fasilitas, asset serta bahan merupakan faktor pelengkap terhadap sumber daya manusia. Semua faktor pelengkap tersebut tidak akan berfungsi optimal jika tidak ada sumber daya

manusia sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2003) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh suatu individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh lingkungan dan keturunannya, sedangkan prestasi

kerjanya di motivasi oleh keinginan agar bisa memenuhi kepuasannya. Hasibuan mengatakan sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia yang artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya fikiran.

Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, meskipun menggunakan alat yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu merefresh kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas. Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya tidak statis akan tetapi berkembang secara dinamis.

Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan. Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, terutama di dunia organisasi atau industri sehingga dapat terus eksis berdiri dan terus berkarya. Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir karyawan. Karyawan merupakan orang yang berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Pertama-tama ia harus mempunyai kepedulian tinggi tentang berbagai perkembangan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Sondang P Siagian (2002) menyebutkan bahwa seorang karyawan yang akan mendapat pengembangan harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi darinya. Oleh karena itulah bimbingan karir merupakan cara yang dilakukan agar karyawan lebih memahami hal apa saja yang harus dimilikinya sepanjang rentang waktu pengembangan karirnya yang berhubungan dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan.

Bimbingan karir tidak hanya dilakukan di institusi formal atau persekolahan saja. Akan tetapi juga dapat dilakukan organisasi atau industri. Seperti diungkapkan oleh Winkel dan Sri Hastuti (2004:114) bahwa bimbingan karir merupakan bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dari lapangan pekerjaan. Hal yang perlu digarisbawahi pada masalah tersebut adalah persiapan karyawan dalam memangku suatu jabatan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini terkait erat dengan program-program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi perusahaan.

Yayasan Nurul Hayat Semarang disini adalah lembaga amal zakat nasional yang bergerak dibidang penghimpunan dan pengelolaan dana zakat dan infaq shodaqoh. Unit usaha Aqiqah Nurul Hayat menjadi penunjang kemandirian program-program kemanfaatan dibidang dakwah, sosial, dan pendidikan serta pemberdayaan. Setiap

pemesanan aqiqah, berarti telah mendukung program program kemanfaatan Nurul Hayat dengan bersedekah bagi donatur.

Dan saat ini Yayasan Nurul Hayat Semarang sendiri salah satu perusahaan yang dipercaya oleh ummat karena mengedepankan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan dana-dana amanah ummat. Sedangkan lembaga yang mandiri artinya hak kami sebagai amil (gaji karyawan) tidak mengambil dana zakat dan sedekah ummat. Kami berusaha memenuhi gaji karyawan secara mandiri dari hasil usaha aqiqah.

Kemudian disamping itu Yayasan Nurul disini sangat berkembang dalam kenyataanya mereka mendapat penghargaan sebagai LAZNAS pada awal tahun 2016 yang disahkan oleh Kementrian Sosial.

Mengenai budaya organisasi, penulis menganggap bahwa didalam organisasi harus mempunyai budaya organisasi yang kuat, karena akan berpengaruh besar terhadap perkembangan suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Kaitan dan karakteristik budaya inilah yang menarik untuk dikaji lebih dalam sebuah penelitian intensif.

Yayasan Nurul Hayat Semarang adalah suatu lembaga yang bergerak dalam bidang jasa & sosial dakwah. Dilihat dari perkembangan lembaga yang maju dan mempunyai banyak cabang di seluruh Indonesia. Kemudian dikatakan diatas bahwa organisasi yang berhasil ditentukan oleh kuat tidaknya budaya yang dimilikinya. Budaya organisasi disini dengan background lembaga yang bergerak dalam bidang jasa & sosial dakwah maka setiap karyawan dituntut untuk bisa berdakwah didalam organisasi tersebut.

Seiring dengan perkembangnya jasa aqiqah & sosial dakwah di Indonesia dan semakin maraknya bisnis jasa aqiqah & sosial Dakwah yang menyerupai Yayasan Nurul Hayat. Yayasan nurul hayat harus memiliki strategik khusus untuk memepertahankan bisnisnya dan sumber daya manusia adalah faktor terpentinng dalam sebuah perusahaan yang harus dikembangkan untuk membantu kemajuan perusahaan. salah satunya meningkatkan kinerja karyawan dalam personal dimana isi tersebut mengacu system kinerja karyawan.

Menurut kepala cabang Nurul Hayat Semarang, Bapak Arfanu Romlan mengatakan bahwa sumber daya manusia di Nurul Hayat saat

ini tergantung pada Ubudiyah, dimana yang di maksud ubudiyah adalah taat beribadah dalam membangun iman pada diri sendiri. Di mana ketika ubudiyah karyawan baik, maka sumber daya manusia yang di alami perusahaan baik. Salah satunya dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam melakukan kinerja khususnya di lembaga amil zakat. Manajemen SDM bisa dilakukan dengan meningkatkan *skill* tertentu atau membuat mereka mempelajari hal baru sehingga mampu menjadi pribadi multitalenta yang siap sedia kapan pun perusahaan memerlukannya. Misalnya, mewajibkan SDM untuk punya *soft skill* berkomunikasi dengan klien, *manage* waktu agar bisa bekerja sesuai *deadline*, dan lain sebagainya.

Maka dari itu Nurul Hayat sendiri memerlukan adanya analisis SWOT, di mana Analisis SWOT merupakan proses identifikasi berbagai faktor secara sistematis guna menentukan rumusan yang tepat dan melakukan strategi perusahaan terbaik. Analisis ini berdasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang, namun secara bersamaan dapat meminimalkan dan ancaman di Yayasan Nurul hayat Semarang.

Proses pengambilan keputusan startegis perusahaan selalu berkaitan erat dengan pengembangan misi, visi, tujuan, strategi serta kebijakan perusahaan. Oleh karenanya perencanaan yang strategis sangat memerlukan analisa-analisa dari masing SWOT ini (kekuatan , kelemahan, peluang dan ancaman) di lingkungan perusahaan saat ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di katakan sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kemajuan sebuah perusahaan dan setiap perusahaan yang ingin berkembang harus mengembangkan sumber daya manusianya untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi berjudul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ANALYSIS SWOT PADA YAYASAN NURUL HAYAT “**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan diatas, maka penulis megidentifikasi

masalah utama yang akan timbul sebagai bahan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah strategi eksternal dalam pengembangan sumber daya manusia pada Yayasan Nurul Hayat Semarang?
2. Bagaimanakah strategi internal dalam pengembangan sumber daya manusia pada Yayasan Nurul Hayat Semarang ?
3. Bagaimana visi dan misi yang di terapkan oleh Yayasan Nurul Hayat Semarang ?

1.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis strategi eksternal dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan Yayasan Nurul Hayat.
 2. Mengetahui dan menganalisis strategi internal dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan Yayasan Nurul Hayat.
- Mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis visi dan misi yang di terapkan oleh yayasan Nurul Hayat.

2. Landasan teori dan penelitian

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen sumber daya manusia menurut satu ahli dengan ahli yang lain sangatlah bervariasi. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua unsur yang menjadi kekuatan atau daya manusia untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan.

2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap kegiatan atau aktivitas organisasi dari waktu ke waktu selalu timbul masalah-masalah. Untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul ada beberapa pendekatan sesuai dengan periodenya. Maksudnya pendekatan yang lebih akhir menunjukkan lebih baru ditinjau

dari segi waktunya. Namun sampai sekarang pun masih ada pimpinan perusahaan yang menggunakan pendekatan lama dalam mengatasi permasalahan.

2.1.3 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi operasional MSDM itu sendiri. Beberapa pakar memberikan fungsi yang bervariasi tentang MSDM seperti yang dikemukakan oleh Flippo (1984), terdiri dari:

- (1) Procurement
- (2) Development
- (3) Compensation
- (4) Integration
- (5) Maintenance
- (6) Separation.

2.1.4 Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

2.1.5 Analisis SWOT

SWOT adalah akronim untuk kekuatan (*Strenghts*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) dari lingkungan eksternal perusahaan. Menurut Jogiyanto (2005:46), SWOT digunakan untuk menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan dari sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dan kesempatan-kesempatan eksternal dan tantangan-tantangan yang dihadapi.

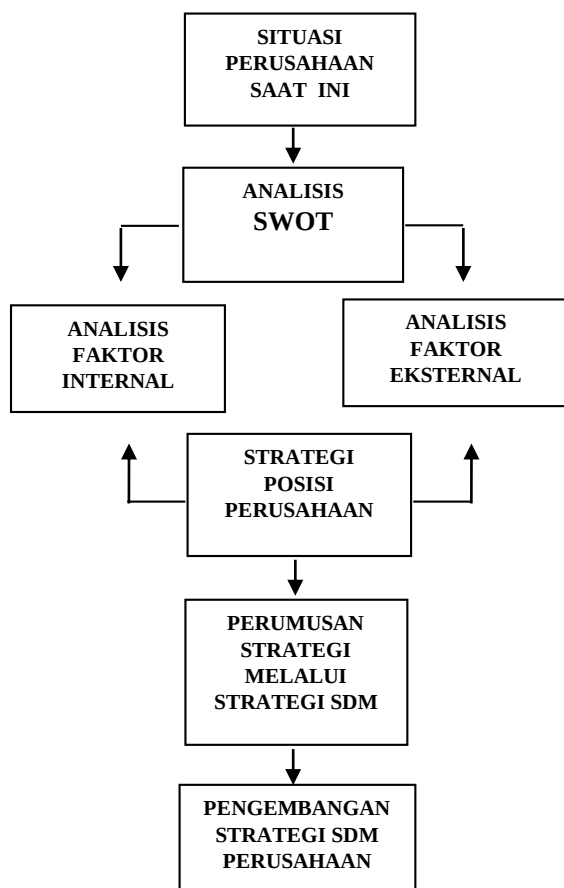
2.1.5.1 Faktor Eksternal

Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya opportunities and threats (O andT).Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi-kondis yang terjadi diluar perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan perusahaan.Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan, dan sosial budaya.

2.1.5.2 Faktor Internal

Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya strengths and weakness (S and W).Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi yang terjadi dalam perusahaan, yang mana ini turut mempengaruhi terbentuknya pembuatanb keputusan perusahaan. Faktor internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional: pemasaran, keuangan, operasi, sumberdaya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen,; dan budaya perusahaan.

2.2 Kerangka konsep penelitian



2.3 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.Cara ilmiah kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional ,emperis , dan sistematis (sugiyono, 2011)

pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif .Menurut sugiyono (2011) menjelaskan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri ,baik satu variabel atau lebih (independen) tanda membuat perbandingan,atau menghubungkan dengan variabel lain.

Secara deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai startegi sumber daya manusia yang di lakukan perusahaan Nurul Hayat

2.4 Desain penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian .

Desain penelitian yang di gunakan dalam penelitian yaitu pendekatan kualitatif.pendekatan kualitatif yaitu pendekatan pemecahan masalah dengan berdasarkan uraian yang tidak berwujud angka.pendekatan kualitatif diperoleh antara lain informasi-informasi mengenai perusahaan Nurul Hayat berupa gambaran umum Nurul hayat meliputi sejarah berdirinya dan struktur organisasi Nurul hayat mengenai sumber daya manusia yang di lakukan nurul hayat mengenai bauran sumber daya manusia yang di lakukan oleh Nurul Hayat semarang.

2.5 Variabel penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat di mengklasifikasikan objek pengamatan ke dalam dua atau lebih kelompok (budiyono,2003).

Suharsimi arikunto (1998) mengemukakan bahwa “variabel penelitian adalah objek penelitian , atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.

Direktorat pendidikan tinggi Depdikbud menjelaskan bahwa yang dimaksud variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian.

Dari berbagai definisi para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian adalah atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Sehingga tinggi, berat badan, sikap, motivasi, gaya, kepemimpinan, disiplin kerja, gaya belajar, metode pembelajaran, aktivitas belajar, jenis kelamin, dsb merupakan contoh variabel penelitian dalam pendidikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan historikal research yaitu dengan membaca buku-buku dan literatur serta mengikuti pola dari literatur maupun buku yang kita baca.

2.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variable adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah locus of control dan kepribadian.

2. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definis operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

2.7 Definisi konseptu

Menurut Tan (dalam koentjaraningrat, 1997), merupakan bahwa konsep atau pengertian adalah unsur pokok di dalam suatu penelitian, kalau masalah dan kerangka teorinya sudah jelas, biasanya sudah diketahui pula fakta mengenai hal yang menjadi pokok perhatian dan

suatu konsep yang sebenarnya adalah definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala itu.

Menurut Soedjadi (2000), pengertian konsep adalah ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi atau penggolongan yang ada pada umumnya dinyatakan dengan suatu istilah atau rangkaian kata. Konsep adalah suatu abstraksi yang mewakili kelas objek-objek, kejadian-kejadian, kegiatan-kegiatan, atau hubungan-hubungan yang mempunyai atribut yang sama.

Menurut Umar (2004), konsep adalah sejumlah teori yang berkaitan dengan suatu objek. Konsep diciptakan dengan menggolongkan dan mengelompokkan objek-objek tertentu yang mempunyai ciri-ciri yang sama.

Dari berbagai definisi para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep adalah unsur pokok didalam suatu penelitian yang mewakili kelas objek-objek atau hubungan-hubungan tertentu yang mempunyai ciri yang sama.

2.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat pengumpul data (APD) merupakan suatu alat untuk memperoleh data. Alat ini harus dipilih sesuai dengan jenis data yang diinginkan dalam penelitian.

Pada dasarnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiono, 2011)

3. Teknik Pengumpulan Data

1. Tes

merupakan alat ukur yang diberikan kepada individu untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang diharapkan, baik secara tertulis maupun secara lisan. Hasil pengukuran ini lebih banyak digunakan data kuantitatif yang pada umumnya menggunakan alat ukur data interval sehingga dapat diolah dengan teknik statistika.

2.Wawancara

wawancara atau interview merupakan salah satu alat pengumpul data yang sangat baik untuk mengetahui pendapat, tanggapan, motivasi, perasaan serta proyeksi seseorang terhadap masa depannya. Metode wawancara digunakan jika data yang diperlukan sebagian besar berada dalam benak pikiran responden. Oleh karenanya, wawancara banyak digunakan dalam studi-studi persepsi yang bernuansa kualitatif.

3.Observasi

Banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati. Menurut Sutrisno Hadi, observasi ialah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis, fenomena yang diselidiki.

4.Kuesioner atau angket

Merupakan suatu penyelidikan suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir yang diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban atau respon tertulis seperlunya. (Kartini Kartono, Pengantar Metodologi Research Sosial).

5.Teknik Dokumentasi,

Menurut Sugiono (2011) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*live histories*), cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.

6.Triangulasi,

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari, mencatat, mengklasifikasikan, dan menggunakan data sekunder yang berupa data-data dari dokumen yang sudah ada berupa laporan keuangan, kondisi

ekonomi, sosial, dan teknologi. Dalam hal ini dokumen diambil dari www.nurulhayat.org dan annualreportnurulhayat.

3.1 Jenis Data

3.1.1 Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata atau yang berwujud pernyataan-pernyataan verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).

3.1.2 Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang

dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, dalam penelitian ini berupa laporan keuangan, faktor kondisi internal dan eksternal perusahaan misalnya kondisi ekonomi, sosial, teknologi yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan Nurul Hayat.

3.3 Teknik Analisis Data

3.3.1 Teknik Analisis Data kuantitatif

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif merupakan kegiatan sesudah data dari seluruh responden atau sumber data-data lain semua terkumpul. Teknik di dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik. statistik inferensial meliputi statistik parametris dan juga statistik non parametris.

Menurut sugiyono, teknik penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian dengan landaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau stempel. Umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (sugiyono, 2011)

Metode kuantitatif ini sering juga disebut dengan metode tradisional, positivistik, ilmiah /scientific dan juga metode discovery. Metode kuantitatif ini dinamakan metode tradisional, sebab metode ini sudah cukup lama dipakai sehingga sudah dianggap sebagai metode tradisi untuk sebuah penelitian. Teknik ini juga disebut sebagai metode positivistik sebab juga berlandaskan kepada filsafat positivisme. Metode atau teknik ini disebut sebagai metode ilmiah/scientific, disebabkan metode ini memiliki kaidah kaidah ilmiah yang terpenuhi yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Cara ini biasa di sebut juga dengan metode discovery karena metode ini bisa di temukan dan dikembangkan di dalam berbagai iptek terbaru. Metode ini memiliki sebutan metode kuantitatif karena data penelitian yang terbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Berikut ini adalah macam-macam dari statis untuk anlisis data.

3.3.1.1 Statistik deskriptif

Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul, sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku dalam umum atau generalisasi.

3.3.1.2 statistik inferensial

Statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, dan statistik ini sangat cocok di gunakan apabila sampel diambil dari populasi yang sudah jelas dan cara pengambilan sampel dari populasi tersebut dilakukan secara acak.

3.3.2 Teknik Analisis Data kualitatif

Menurut sugiyono metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang almah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) yang di man peneliti merupakan sebagai instrumen kunci, dari pengambilan sampel sumber data yang di lakukan dengan cara purposive dan snowbaal, teknik pengumpulan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekekan pada makna dari generalisasi.

Metode analisis data deskriptif kualitatif dalam suatu penelitian ini berguna untuk mengembangkan teori yang telah dibangun dari data yang di dapatkan di lapangan. Metode pada tahap awalnya peneliti melakukan penjelajahan, kemudian di lakukan pengumpulan data sampai mendalam, mulaidari observasi hingga penyusunan laporan.

Langkah-langkah analisis data secara umum

3.3.2.1. pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul di dalam tahap pengumpulan data, kemudian perlu di olah kembali. Pengolahan data tersebut memiliki tujuan

agar data lebih sederhana, sehingga semua data yang terkumpul dan menyajikannya sudah tersusun dengan baik dan rapi kemudian baru di analisis.

Tahap-tahap dalam pengolahan data

a. penyuntingan (*editing*)

penyuntingan merupakan kegiatan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang di kembalikan responden.

b. pengkodean (*coding*)

pengkodean adalah kegiatan setelah di lakukannya penyuntingan data, kegiatan berikutnya yaitu pengkodean yang di lakukan dengan menggunakan cara memberikan symbol atau tanda berupa angka terhadap jawaban responden yang di terima.

c. Tabulasi (*tabulating*)

Tabulasi merupakan kegiatan menyusun dan juga menghitung data dari hasil pengkodean, kemudian akan disajikan dalam wujud table.

3.3.2.2 penganalisisan data

Apabila proses pengolahan data telah selesai, maka proses selanjutnya yaitu analisis data. kemudian analisis data adalah untuk menyederhanakan dan juga memudahkan data untuk ditafsirkan. Setelah datanya terkumpul, maka di klasifikasikan menjadi dua kelompok, yakni data kuantitatif dengan bentuk angka-angka dan data kualitatif yang lebih dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau symbol.

3.3.2.3. Penafsiran Hasil Analisis

Kemudian bila data sudah selesai dianalisis, kegiatan yang harus dilakukan yaitu menafsirkan hasil analisis data tersebut. Tujuan penafsiran analisis ini adalah untuk menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan cara membandingkan hipotesis yang sudah di rumuskan dengan hasil analisis yang sudah diperoleh. Akhirnya, peneliti bisa menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak hipotesis yang sudah di rumuskan.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Matrik Swot

Swot adalah akronim untuk kekuatan (Strengths), kelemahan (Weakness), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats) dari lingkungan eksternal perusahaan. SWOT digunakan untuk menilai kekuatan-kelemahan dan kelemahan-kelemahan dari sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dan kesempatan-kesempatan eksternal dan tantangan-tantangan yang dihadapi.

Analisis SWOT adalah proses identifikasi berbagai faktor secara sistematis guna menentukan rumusan yang tepat dan melakukan strategi perusahaan yang terbaik. Analisis ini berdasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang, namun secara bersamaan dapat meminimalkan dan ancaman (Freddy Rangkuti, 2009)

Tabel 3.1 Matrik SWOT

	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)
Peluang (<i>Opportunity</i>)	SO	WO
Ancaman (<i>Threat</i>)	ST	WT

Keterangan Tabel 3.1 :

Semua perusahaan mengalami ancaman dan memiliki kesempatan jika manajemennya profesional dalam melakukan analisis lingkungan luar, demikian juga perusahaan memiliki kekuatan dan kelemahan. Yang bisa dikendalikan oleh manajemen adalah faktor dalam, faktor luar relative sulit dikendalikan. Namun, keberhasilan perusahaan mempertahankan dan melanjutkan hidup di tentukan oleh faktor internal : faktor eksternal hanya mempengaruhi saja.

1. Strategi SO (*Strength-Opportunity*) Artinya perusahaan menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang agar perusahaan dapat berkembang dengan cepat. Strategi yang demikian itu umumnya dimiliki oleh perusahaan yang memiliki manajemen profesional.

2.Strategi ST (*Strenght-Threat*) artinya perusahaan menggunakan kekuatan untuk menghadapi ancaman:strategi ini sangat berisiko.

3.Strategi WO (*weakness-Opportunity*), manajemen harus mengatasi terlebih dahulu kelemahan kemudian memanfaatkan peluang.

4.Strategi WT (*weakness-opportunity*),manajemen mengurangi kelemahan untuk menghadapi ancaman : perusahaan yang demikian cenderung akan bangkrut

4. HASIL DAN PEMBAHASAAN

4.1 Matrik SWOT

Tabel 4.1 Matrik SWOT

IFAS	STRENGTHS (KEKUATAN)	WEAKNESSES (KELEMAHAN)
	1. Sumber dana pasti dari yayasan Nurul Hayat, tidak mengambil dari dana ZIS untuk menggaji karyawan karena mandiri dengan hasil unit usahany 2. SDM yang berkualitas, para amil yang berada di Yayasan Nurul Hayat adalah tenaga-tenaga professio	1. kurang kerjasama dengan perusahaan mengakibatkan kesulitan dalam mencari donatur – donator baru 2. kurangnya promosi ke masyarakat , hal ini mengakibatkan banyak masyarakat yang tidak mengetahui keberadaan Yayasan Nurul Hayat.
EFAS		

	nal yang memiliki latar belakang berbeda-beda dan memiliki jiwa sosial yang cukup tinggi. Dan semuanya dapat bekerjasama sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	
OPPORTUNITIES (PELUANG)	STRATEGI S+O	STRATEGI W+O
1. potensi zakat yang besar 2. kesadaran masyarakat tentang zakat membai	1.Meningkatkan sosialisasi dan inovasi dalam pengembangan yayasan Nurul Hayat 2.Melibatkan masyarakat dalam kegiatan social dakwah yang kaitanya dalam Amil zakat	1. menambah pegawai agar kontribusi dalam kegiatan bias semaksimal mungkin 2. Menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga lain
THREATS (ANCAMAN)	STRATEGI S+T	STRATEGI W+T

1. Banyak pesaing, seiring dengan tumbuhnya pemahaman masyarakat akan ajaran agama islam yang ditunjukkan dengan tumbuhnya lembaga-lembaga ekonomi syariah, maka zakat sebagai suatu kewajiban yang harus dijalankan pun ikut berkembang. Sehingga tumbuh kembalinya lembaga amil zakat	1. Memberikan pelayanan terbaik dalam melakukan kinerja khususnya dalam pengelolaan zakat 2. Memaksimalkan fungsi jaringan dan cabang-cabang yang ada.	1. Melibatkan ormas – ormas Islam dalam organisasi lembaga zakat. 2. Meningkatkan sosialisasi dalam pengembangan Amil zakat
---	---	--

pun tidak bisa dihindarkan. 2. Kurang partisipasi masyarakat, karena muzaki itu adalah ummat muslim atau masyarakat, maka hubungan anatara lembaga Amil Zakat dan mereka pun harus dibina.		
---	--	--

Berdasarkan pendekatan tersebut, kita dapat menentukan berbagai kemungkinan yang dapat diambil oleh Yayasan Nurul Hayat dalam hal strategi -strategi yang dapat diambil dalam menghimpun dan menyalurkan zakat, yaitu:

1. Meningkatkan sosialisasi dan inovasi
2. Menambah pegawai yang kompeten di bidangnya
3. Menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga lain
4. Mengadakan pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar tentang zakat
5. Memberikan pelayanan lebih baik kepada masyarakat

6. Mengoptimalkan fungsi jaringan cabang-cabang di daerah
7. Melibatkan ormas-ormas Islam dalam penggalangan maupun penyaluran zakat

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil urian di atas yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Mekanisme penghimpunan zakat pada lembaga yayasan Nurul Hayat ada tiga cara, yaitu: Melalui Kantor cabang yayasan Nurul Hayat, mesin ATM dan SMS Banking yayasan Nurul Hayat. Sedangkan mekanisme penyaluran zakat pada lembaga yayasan Nurul Hayat itu ada dua cara, yaitu secara langsung dan tidak langsung. Langsung maksudnya lembaga yayasan Nurul Hayat menyalurkan zakat langsung kepada para mustahik, baik dengan cara lembaga yayasan Nurul Hayat mendatangi mereka maupun mereka yang datang ke kantor lembaga yayasan Nurul Hayat .
2. Pola pemberdayaan dana zakat pada lembaga yayasan Nurul Hayat dilakukan dengan tiga program, yaitu : Mitra umat, untuk pemberdayaan ekonomi. Didik Umat, untuk peningkatan pendidikan. Dan Simpati Umat, untuk memenuhi kebutuhan hidup mustahik. Dalam hal pemberdayaan ekonomi, lembaga yayasan Nurul Hayat memiliki 2(dua) cara dalam menyalurkannya, yaitu: dengan mendirikan usaha dan membiayai usaha. lembaga yayasan Nurul Hayat mendirikan usaha-usaha kecil di seluruh kota Semarang. Untuk usaha yang mendapat pembiayaan, saat ini lembaga yayasan Nurul Hayat sudah tidak melakukan pendampingan kepada mereka secara langsung, hal ini disebabkan oleh minimnya sumber daya manusia (SDM) yang ada. Jadi saat ini pendampingan kepada mustahik yang mendapat dana untuk usaha dilakukan oleh cabang-cabang atau Bank – bank yang bekerja sama dengan lembaga yayasan Nurul Hayat. Dan akad yang dilakukan lembaga yayasan Nurul Hayat kepada cabang-cabang atau bank-bank yang menjadi mitranya adalah dalam bentuk “Hibah”. Adapun akad mitra tersebut kepada mustahik itu diserahkan sepenuhnya kepada mereka karena mereka yang melakukan pembinaan.
3. Dari hasil analisa SWOT terhadap pendayagunaan zakat pada lembaga yayasan Nurul

Hayat dapat disimpulkan bahwa peluang yang ada bagi lembaga yayasan Nurul Hayat, yaitu : Potensi zakat yang besar karena mayoritas warga Indonesia adalah muslim, kesadaran masyarakat tentang zakat tengah membaik dan lembaga zakat telah memiliki UU yang mendukung. Sedangkan kendala-kendala yang dihadapi adalah banyaknya pesaing atau lembaga-lembaga zakat yang lain, kurang partisipasi masyarakat dalam penghimpunan dan tidak adanya peta wilayah mustahik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiyono. 2003. Metodologi Penelitian Pendidikan. Surakarta: UNS Press.
- David, Fred R. 2005. Manajemen Strategis: Konsep. Jakarta : Salemba Empat
- David, Fred R. 2009. Manajemen Strategis Konsep, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- De Cenzo, Robbins, *Human Resource Management*, Fifth Edition, John Wiley & Sons, Inc., Canada, 1994
- Dessler, Gary, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Drucker , Peter (1998). Peter Drucker on the Profession of Management Harvard Business School Press, boston
- Fahmi, Irham. (2014). Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta
- Flippo, E.B. 1984. *Personnel Management*, Singapore : Mc Graw Hill
- Foulkes, Fred K. (1975). Harvard Business Review, March-April 1975
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Harris, Michael, 2000, *Human Resource Management*, Second Edition, USA, Harcourt Bluc & Company.

Harris, Michael. 2000. *Human Resources Management 2nd Edition*. The Dryden Press. USA.

Ismail Solihin. (2012). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga

Jogiyanto, H.M., 2005, *Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*, ANDI, Yogyakarta.

Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Milkovich, Gorge T, Boudreau. 1997. *Human Resource Management*, Eighth

Milkovich, George T., Boudreau, John W. (1997). *Human Resources Management*, Edition, Chicago: Richard D, Irwin. Edition. Richard D Irwin, a Times Mirror Higher Education Group, Inc. Company

Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, Shane R. Premeaux, 1999. *Human Resources Management*. 7th Edition. London: Prentice Hall International (UK) Limited.

Schuler, Dowling, Smart, Huber. 1992. *Human Resource Management in Australia*. 2nd ed. Sydney: Harper Educational publishers.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya

Soedjadi. 2000. *Kiat Pendidikan Matematika di Indonesia*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Werther, William B. dan Davis, Keith, 1996, *Human Resource and Personnel Management*, 5th ed., McGraw-Hill, New York.

Winkel, W.S. dan Sri Hastuti. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.