

**VALUE PROPOSITION SUMBER DAYA
MANUSIA PENGURUS YAYASAN AL-
JIHAD SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan
Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Dakwah (S.Sos)**

Oleh :

**Siti Nuraeni
Nim. B94213075**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
AMPEL SURABAYA
2019**

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : Siti Nuraeni

NIM : B94213075

Jurusan : Manajemen Dakwah

Alamat : Dsn. Kuwung, Ds. Mendenrejo, RT. 02, RW. 05, Kec. Kradenan, Kab. Blora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan pada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini adalah benar – benar hasil karya sendiri secara mandiri dan bukan merupakan plagiasi atau karya orang lain.
3. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 26 Desember 2019

Yang Menyatakan,



LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

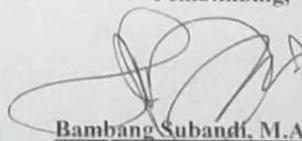
Skripsi oleh :

Nama : Siti Nuraeni
NIM : B94213075
Program Studi : Manajemen Dakwah
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Judul : *Value Proposition* Sumber Daya Manusia
Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya

Skripsi ini telah disetujui dan siap diujikan.

Surabaya, 28 Desember 2018

Pembimbing,



Bambang Subandi, M.Ag

NIP. 197403032000031001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

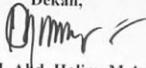
Skripsi oleh Siti Nuraeni ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 26 Desember 2019

Mengesahkan

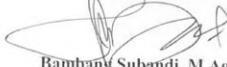
**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

Dekan,



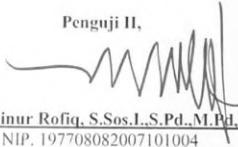
Dr. H. Abd. Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I,



Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 197403032000031001

Penguji II,



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.L., S.Pd., M.Pd., Kons
NIP. 197708082007101004

Penguji III,



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji IV



Airlangga Bramavudha, MM
NIP. 197912142011011005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Siti Nuraeni
NIM : B94213075
Fakultas/Jurusan : Dakwah / Manajemen Dakwah
E-mail address : aini47146@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Value proposition Sumber Daya Manusia Pengurus Yayasan
Al-Jihad Surabaya

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 03 Januari 2020

Penulis



ABSTRAK

Siti Nuraeni, 2019. *Value Proposition Sumber Daya Manusia Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya.* Skripsi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata kunci : *Value Proposition* (penawaran nilai), Sumber Daya Manusia

Masalah penelitian yang diteliti dalam skripsi ini ialah bagaimanakah *value proposition* Sumber Daya Manusia pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya?. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, yaitu mendeskripsikan data. Dalam menjawab permasalahan diatas, penelitian lapangan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif fenomenologi yang dimaksudkan untuk menggambarkan, memaparkan keadaan atau fenomena yang sedang terjadi sebagaimana adanya pada saat penelitian dilakukan, yang dimaksud yaitu data tentang *Value Proposition* Sumber Daya Manusia Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Dan melakukan analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif fenomenologi. Kemudian untuk keabsahan data penulis menggunakan triangulasi data.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *value proposition* SDM pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya secara teori *value proposition* SDM telah terlaksana dengan penilaian yang cukup bagus, Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *value proposition* SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya sudah berjalan dengan baik dan lancer sebagaimana penawaran nilai dan SDM yang diintegrasikan menjadi penawaran nilai SDM. Dengan menggunakan beberapa alasan mengapa pekerja mau bertahan dalam satu perusahaan menunjukkan bahwa alasan-alasan seperti *Pride in the organization, A respected supervisor, Fair compensation, Affiliation, Meaningful work* yang di kembangkan bersama *value proposition* para ahli MSDM memang cukup relevan dan sesuai dengan teori *value proposition* SDM. Penerapan ini bisa dilihat dari Yayasan Al-Jihad Surabaya yang menyediakan fasilitas bukan hanya untuk santri putra saja melainkan santri putri dan ada pula anak-anak yatim piatu. Para santri juga diajarkan untuk tirakat. Yayasan Al-Jihad juga memberikan nilai untuk meyakinkan calon pengurus, kalau calon pengurus akan merasa nyaman berada di Yayasan Al-Jihad.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, Tuhan seluruh umat manusia yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya. Sesungguhnya tiadalah yang mampu dilakukan melainkan atas kehendak-Nya, atas curahan rahmat-Nyalah sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi, merampungkan penulisan Skripsi serta memperoleh gelar Sarjana Ilmu Sosial (S. Sos.) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sunan Ampel Surabaya.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarganya, para sahabat dan para tabi'in serta pengikut - pengikutnya.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari sumbang sih dan motivasi orang - orang terdekat juga berbagai pihak, dengan rasa syukur yang tidak terhingga peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Allah SWT atas berkah, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak dan ibu tercinta yang telah membesarkan dan mendidik serta tak pernah lelah mendo'akanku demi meraih sukses.
3. Bapak Prof. Masdar Hilmy, S.Ag, M.A., Ph.D. Selaku Rektor UIN Sunan Ampel Surabaya, yang telah memberi banyak perkembangan di kampus.
4. Bapak Dr. H. Abd Halim, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi beserta seluruh akademisi yang banyak membantu.

5. Bapak Dr. Arif Ainur Rofiq, MPd.,Kons. Selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.
6. Bapak Bambang Subandi, M.Ag. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak member masukan, saran dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Ahmad Khoirul Hakim, M.Si dan Bapak Airlangga Bramayudha, MM yang telah banyak memberi saran, masukan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.
9. Bapak. Nasir, SE selaku Ketua Umum di Yayasan Al-Jihad Surabaya, yang telah ikhlas memberi izin penelitian, mendo'akan serta membantu dalam proses penelitian.
10. Saudara Ali Mashudi dan saudari Zahrotul Jannah Selaku bagian Kesekretariatan di Yayasan Al-Jihad Surabaya, yang telah banyak membantu dan mengarahkan selama proses penelitian.
11. Bapak dan Ibu beserta seluruh Staf Pengurus Yayasan Al Jihad Surabaya yang telah memberikan informasi serta bantuan lainnya. Terima kasih atas waktu yang diluangkan dan fasilitas yang diberikan bagi penulis selama berada di Yayasan Al Jihad Surabaya.

12. Saudara dan saudariku di rumah yang banyak mewarnai hariku. Dalam keadaan suka maupun duka serta turut membantu dan memotivasiku dalam meraih kesuksesan.
13. Teman – temanku senasib dan seperjuangan kakak, adik dan teman seangkatan di Manajemen Dakwah khususnya konsentrasi “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Serta orang terdekat beserta sahabat yang telah membantu dan menemani selama ini.

Semoga amal yang telah Bapak/ Ibu/ Saudara/ I yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang sebaik mungkin dari Allah SWT. Harapan penulis semoga apa yang terkandung dalam Skripsi ini dapat membawa manfaat serta menambah wawasan bagi mereka yang membacanya. *Amin yarobbal’alamin...*

Surabaya, 25 Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	
xiv	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Konsep	6
1. Value Proposition	7

2. Sumber Daya Manusia (SDM)	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
B. Kerangka Teori :	
1. <i>Value Proposition</i>	19
2. <i>Value proposition</i> SDM	25
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Jenis dan Sumber Data	29
D. Tahap – Tahap Penelitian	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Validitas Data	37
G. Teknik Analisis Data	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
1. Sejarah Berdirinya Yayasan Al-Jihad	40

2. Tujuan Didirikan Yayasan Al-Jihad	44
3. Motto	44
4. Visi dan Misi Yayasan Al-Jihad	44
5. Struktur Organisasi Yayasan Al-Jihad	45

B. Penyajian Data

1. Penawaran Nilai Yayasan Al-Jihad Surabaya	65
2. Penentuan Kriteria Calon SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad	75
3. Metode Penawaran Nilai dalam Rekrutmen Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya	76

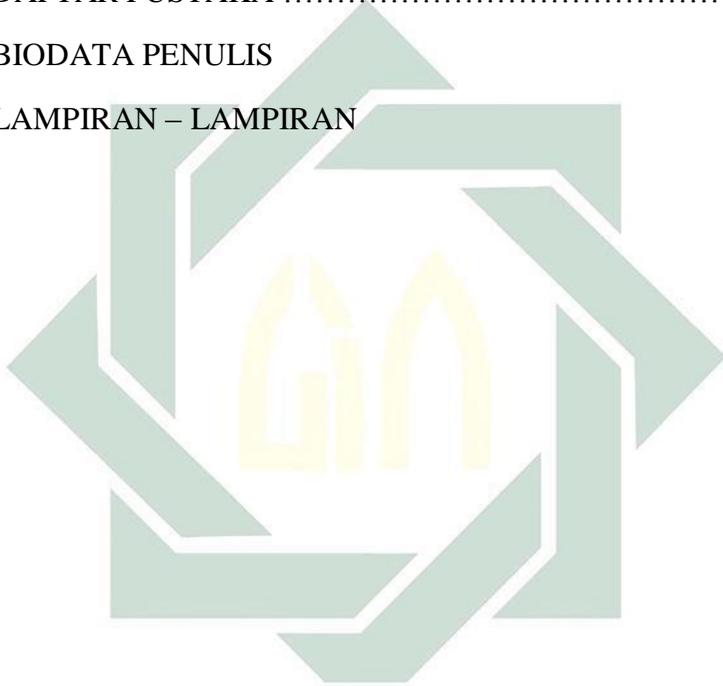
C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

1. Penawaran Nilai (Value Proposition) dalam Rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya	80
2. Penentuan Kriteria Calon SDM dalam Rekrutmen PengurusdiYayasanAl-jihadSurabaya	85
3. Metode Penawaran dalam Rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya	86

BAB V : PENUTUP

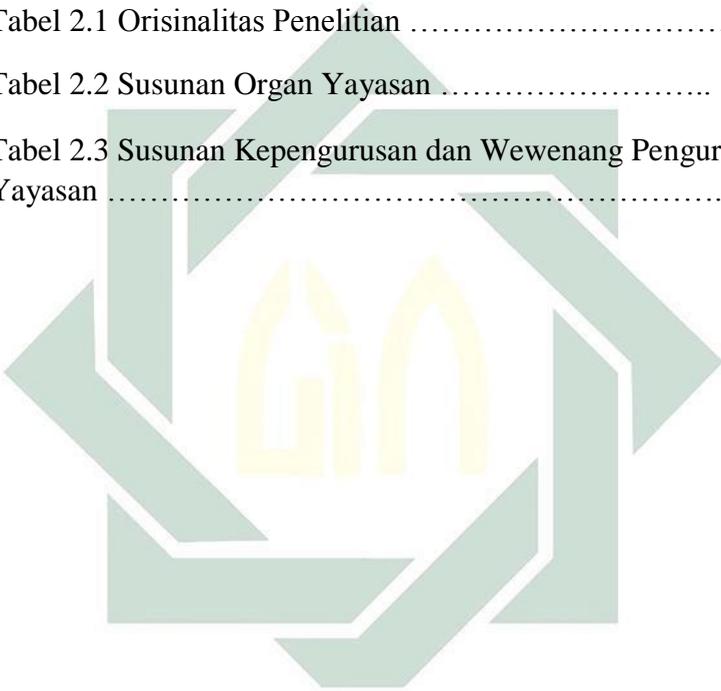
A. Kesimpulan	89
---------------------	----

B. Saran dan Rekomendasi	90
C. Keterbatasan Penelitian	91
DAFTAR PUSTAKA	92
BIODATA PENULIS	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian	18
Tabel 2.2 Susunan Organ Yayasan	46
Tabel 2.3 Susunan Kepengurusan dan Wewenang Pengurus Yayasan	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Value proposition (penawaran nilai) adalah apa yang ditawarkan pada pelanggan dan mencakup dari beberapa elemen yang diantaranya adalah keinginan pelanggan, keuntungan yang ditawarkan dan harga.¹

Dalam suatu organisasi pasti memiliki beberapa kakurangan dan kelebihan yang ditawarkan sebagai bentuk nilai. Begitu pula dalam suatu Yayasan, pada Yayasan Al-jihad terdapat beberapa kekurangan dan juga kelebihan seperti yang dimiliki Yayasan lainnya. Untuk mengembangkan sekaligus memperbesar suatu organisasi, suatu organisasi tersebut juga perlu sekali memperhatikan ancaman-ancaman yang akan timbul, yang datang dari luar maupun dari dalam:²

1. Kekuatan.

Mempunyai rasa kepedulian bersama yang tinggi serta berjuang bersama untuk menjunjung tinggi Islam dalam suatu pelajaran merupakan nilai filosofis yang dimiliki oleh yayasan ketika didirikan pertama kali. Perjuangan yang sangat besar harus ditempuh untuk mencapai suatu yayasan yang besar pula seperti saat ini.

¹ Osterwalder A & Yves Pigneur, 2010, *Business Model Generation*, New Jerse, John Wiley & Son.

² <http://budhihadisyahputra.blogspot.com/2012/06/yayasan-aljihad.html>, Diakses pada 2 Januari 2019

- a. Yayasan mempunyai beberapa sub organisasi dari beberapa aspek seperti ekonomi, pendidikan, social dan kesehatan.
- b. Pendiri dan para pengurus selalu belajar menggali ilmu-ilmu dari proses penelitian yang telah dilalui. Hal tersebut merupakan bukti pembelajaran untuk masa yang akan datang. Suatu system kepengurusan yang terus berkembang dan selalu diperbaiki, supaya system kepengurusan tersebut dapat tetap berjalan dengan baik dan efektif.
- c. Yayasan tersebut adalah Yayasan terbesar yang berada di sekitar lingkungan UIN Sunan Ampel dengan beberapa santri mahasiswa dan mahasiswi yang berbilang banyak jumlahnya dan juga terdapat anak-anak yatim piatu.
- d. Kegiatan-kegiatan yang begitu padat dalam Yayasan, seperti halnya kegiatan harian, mingguan, maupun bulanan.

2. Kelemahan.

Kekemahan-kelemahan yang ada dalam suatu organisasi maupun yayasan merupakan suatu proses dari pembelajaran dalam suatu lembaga maupun perusahaan dimana selalu berharap akan berkembang dan bisa lebih baik untuk kedepannya.

Kurangnya sebuah fasilitas yang ada pada suatu organisasi tersebut merupakan suatu kekurangan yang sangat menonjol yang ada pada sebuah organisasi maupun yayasan. Sebagai contoh ketidak seimbangan antara jumlah santri yang begitu banyak dan fasilitas yayasan yang berupa kamar mandi.

3. Kesempatan.

Suatu lembaga atau yayasan terletak di lingkungan yang strategis dan sangat mudah sekali untuk dijangkau yang letaknya di lingkungan UIN Sunan Ampel Surabaya. Yayasan tersebut mempunyai peluang yang sangat tinggi agar dapat terkenal. Kebanyakan penghuni yayasan tersebut merupakan mahasiswa dan mahasiswi yang mempunyai suatu potensi yang tinggi dalam memperluas yayasan tersebut. Ada beberapa mahasiswa dan mahasiswinya mempunyai banyak relasi. Hal tersebut bisa bermanfaat bagi mahasiswa dan mahasiswi. Dengan melakukan berbagai perbaikan di setiap kelemahan yang dimiliki yayasan atau lembaga, hal tersebut dapat menjadi minat tersendiri bagi sejumlah masyarakat untuk tetap menjadi donator di yayasan tersebut.

Pengelolaan SDM punya pengaruh yang besar dan dianggap sebagai kunci utama untuk meningkatkan mutu pendidikan pada Yayasan. Hal tersebut difahami dari kenyataan bahwa keseluruhan dari sumber daya yang terdapat pada suatu organisasi adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, akal, dorongan dari rasa dan karsa dan perasaan ingin tahu adalah SDM. Hal tersebut memiliki pengaruh untuk mencapai tujuan suatu Yayasan, seberapa canggih dan majunya teknologi, informasi yang berkembang, sarana dan prasarana yang memadai sudah tersedia. Apabila tidak ada SDM yang handal, maka tujuan dari Yayasan tersebut akan sulit untuk dicapai.

SDM sebagai suatu komponen pendidikan dasar yang merupakan suatu kunci keberhasilan dari pendidikan harus dibina dan dikembangkan secara *kontinue*. Sehingga SDM menjadi berkualitas dan mampu melaksanakan fungsinya secara professional. Oleh karena SDM yang sangat berkualitas dan professional merupakan suatu kebutuhan mutlak dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Akan tetapi, bagaimana pengelolaan SDM agar dapat memegang peranan utama dan optimal untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas tinggi, bukanlah masalah sederhana. Ketidak sederhanaan tersebut dapat dilihat dari mencermati arti pada pengelolaan tersebut.

Menciptakan pelanggan yang loyal merupakan inti dari setiap bisnis. Sukses atau tidaknya suatu bisnis, tidak terlepas dari kemampuan pemasar yang berhasil mempengaruhi, mendapatkan, mempertahankan, dan menumbuhkan pelanggan. Dalam bisnis yang berorientasi profit, pelanggan merupakan satu-satunya alasan mereka membangun pabrik, merekrut tenaga kerja, investasi, dan melibatkan diri dalam komunitas dan aktifitas bisnis. Pelanggan merupakan pihak yang memaksimalkan nilai. Ekspektasi mereka akan nilai, mendorong mereka untuk bertindak mendapatkan yang mereka inginkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai merupakan harapan konsumen terhadap kemampuan total suatu produk atau jasa dalam memenuhi kebutuhannya.³ Seperti halnya sebuah pesantren yang menciptakan pribadi yang unggul, pesantren juga menawarkan nilai-nilai yang lebih.

³ Nurlailah, 2014, *Manajemen Pemasaran*, Surabaya; UIN Sunan Ampel Press, h. 49

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penawaran nilai (*value proposition*) dalam rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya ?
2. Bagaimana penentuan kriteria calon SDM dalam rekrutmen pengurus di Yayasan Al-jihad Surabaya?
3. Bagaimana metode penawaran dalam rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu kumpulan pernyataan yang menjelaskan tentang maksud, sasaran, atau suatu gagasan yang umum diadakannya suatu penelitian. Sebagaimana identifikasi masalah yang disampaikan yang bertujuan:

1. Untuk mengetahui penawaran nilai dalam rekrutmen pengurus yayasan Al-jihad Surabaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana criteria calon SDM dalam rekrutmen pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.
3. Untuk mengetahui, memahami dan dapat menggambarkan bagaimana metode penawaran nilai dalam rekrutmen Yayasan Al-jihad Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

a. Maanfaat Teoritis

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa memberikan pemikiran-pemikiran terhadap perkembangan teori-teori manajemen yang menjelaskan tentang penawaran nilai dan SDM.

- b. Manfaat Praktis
1) Untuk Yayasan

Dengan adanya penelitian ini maka dapat digunakan untuk pertimbangan, saran, evaluasi terhadap penaawaran nilai bagi pengelolaan SDM secara efektif dan efisien bagi keberlangsungan Yayasan Al-jihad untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

- 2) Untuk Penulis :

Diharapkan pada penelitian ini dapat memberi pengalaman tentang relevansi antara teori-teori yang digunakan dengan realitas di Lokasi Penelitian. Tidak lupa dengan penelitian ini maka dapat menambahkan suatu wawasan dan juga pengetahuan bahwa pelaksanaan rekrutmen dengan baik sekaligus benar dapat mengelola SDM secara efektif dan efisien.

- 3) Untuk Kalangan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana keilmuan Manajemen yang dapat dikaitkan dengan bidang keilmuan yang lain.

E. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah sekelompok dari suatu fenomena yang dipakai dalam menggambarkan suatu fenomena yang mempunyai kesamaan. Suatu konsep memiliki sebuah tingkat generalisasi tertentu. Apabila suatu konsep dapat diukur dengan mudah yang

diartikan dengan baik, maka hal tersebut harus semakin dekat dengan relita. Konsep abstrak dan konsep kongkrit merupakan suatu konsep yang berbeda, karena konsep kongkrit merupakan konsep yang bisa diukur atau bisa dilihat dengan kasat mata. Seperti contoh berat, kursi, pendek dan lain sebagainya. Sedangkan konsep abstrak seperti motivasi, persepsi dan lain sebagainya.⁴

1. *Value Proposition*

value proposition (penawaran nilai) merupakan suatu alasan yang membuat pelanggan memilih perusahaan tersebut. *value proposition* (penawaran nilai) tersebut digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi pelanggan atau dalam memuaskan apa yang dibutuhkan pelanggan. Produk dan jasa merupakan suatu gabungan dari penawaran nilai yang dapat melayani kebutuhan pelanggan dan memiliki manfaat yang kemudian ditawarkan pada pelanggan.⁵ Penawaran nilai merupakan apa yang perusahaan atau organisasi tawarkan pada pelanggan yang mencakup dari beberapa elemen diantaranya adalah keinginan pelanggan, keuntungan yang ditawarkan dan harga.

Pelanggan tersebut yang telah terpuaskan kemudian akan melakukan pembelian terus, dan sebaliknya mereka yang merasa tidak terpuaskan, maka pasti menghentikan membeli produk tersebut dan

⁴ Tjetjep Samsuri, 2003, *Kajian Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis Dalam Penelitian*, Sumatera Barat; Program PLSP, h. 03

⁵ Diah Puspa Indah Wilopo, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 51, No. 02, 2017, h. 153

mungkin akan menyebar luaskan berita itu pada orang lain.⁶

Value propositions merupakan nilai tambah yang diberikan kepada pelanggan atau konsumen dari perusahaan. Nilai yang ditawarkan dalam bentuk produk dengan konsep *healthy food* adalah camilan sehat yang berasal dari bayam organik, perasa yang tidak mengandung MSG. Kualitas bahan baku juga sangat dijaga, sehingga konsumen pun dapat menikmati camilan sehat dan bergizi ini untuk dikonsumsi sehari-hari. Dari aspek distribusi, Perusahaan menawarkan layanan pesan antar gratis bagi pelanggan yang ingin menikmati keripik bayam. Nilai lain yang berkontribusi pada nilai pelanggan yang ditawarkan perusahaan adalah *Accessibility* yang diwujudkan dengan mudahnya untuk mendapatkan produk yang tersebar di beberapa kota dan tersedia di minimarket seperti Indomaret dan Circle K.⁷

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Terdapat beberapa pengertian tentang SDM. SDM adalah suatu sumber daya yang mempunyai keterampilan, perasaan, daya dan karsa, dorongan, pengetahuan, akal, dan juga keinginan. Potensi SDM sangat mempunyai pengaruh pada upaya Yayasan untuk mencapai suatu tujuan. Seberapapun hebatnya

⁶ Bramantyo Aji Wilopo, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 53, No. 01, 2017, h. 23

⁷ Rusli M. Rukka Dkk, 2018,

Strategi Pengembangan Bisnis Kerupuk Bayam, (Amaranthus Hybridus), Dengan Pendekatan Business Model, Makassar;
Departemen Sosial Ekonomi Pertanian, Vol. 14, no. 1, h. 48.

perkembangan teknologi dan informasi, adanya modal dan bahan yang tersedia apabila SDM tidak ada, maka akan sulit bagi suatu yayasan dalam mencapai suatu tujuan.⁸

Sumber daya manusia ialah orang yang sudah siap, mampu serta mau memberikan bantuan kepada sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maupun Yayasan. Disamping itu, SDM adalah suatu unsure masukan bersamaan dengan unsure lainnya contoh mesin, modal dan metode-metode yang diubah dari suatu proses dalam manajemen keluaran berbentuk barang dan jasa pada sebuah usaha untuk tujuan Yayasan.⁹

SDM merupakan sekelompok individu yang kemudian merancang dan memproduksi keluaran produk untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh yayasan. Apabila tanpa individu yang mempunyai keahlian atau yang kompeten, maka hal tersebut akan mustahil bagi organisasi atau Yayasan untuk mencapai suatu tujuan. SDM seperti inilah yang dapat membuat sumber daya yang lainnya dapat berjalan.¹⁰

SDM merupakan factor yang penting yang ada dalam suatu Yayasan. Yayasan atau organisasi dibentuk berdasarkan dapa misi dan visi yang bertujuan untuk kepentingan seseorang. SDM adalah factor penting yang ada dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh

⁸ Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana, h. 03.

⁹ Veithzal Rivai Zainal Dkk, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Grafindo Persada, h. 07.

¹⁰ Burhanuddin Yusuf, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta; Grafindo Persada, h. 25

Yayasan. Oleh karena itu MSDM adalah mengurus dan mengatur SDM yang berkaitan dengan visi Yayasan agar yayasan tersebut bisa tercapai secara optimal. MSDM merupakan unsur terpenting dalam ilmu-ilmu manajemen yang berfokus pada beberapa fungsi dari manajemen untuk melaksanakan suatu proses dari fungsi-fungsi yaitu perencanaan, mengorganisasian, staffing, mengendalikan dan memimpin.¹¹

F. Sistematika Pembahasan

Pada pembahasan ini menjelaskan tentang beberapa bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal penelitian nantinya akan membuat pembaca agar bisa memberikan informasi berkaitan dengan penelitian, untuk siapa dan buat apa penelitian tersebut dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Riset yang terdahulu sebagai landasan ilmiah, kajian teoritik berhubungan pada *Value Proposition*, *Value Proposition* SDM, dan menjelaskan kerangka teoritik pada pandangan Islam.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan tentang suatu metode serta tehnik yang dipakai untuk mengkaji data di lapangan.

¹¹ Muchtar Ahmad, *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen Sdm*, Gorontalo; FEB Universitas Negeri Gorontalo, h. 01

Sehingga akan mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi dengan persetujuan dari dosen pembimbing.

BAB IV : ANALISA DATA

Menjelaskan tentang gambaran yang umum tentang objek penelitian, visi, misi perusahaan, dan penyajian data yang terdiri dari data penelitian (berupa hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi), relevansi teori dengan temuan dilapangan dan data tersebut kemudian di analisis yang tercantum pada pembahasan hasil penelitian dan dicocokkan pada pengertian yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Langkah terakhir dari penulisan skripsi yang merumuskan ulang dan kemudian menyimpulkan jawaban yang diperoleh dari rumusan masalah. Setelah menyimpulkan maka harus ada saran dan rekomendasi yang berhubungan dengan hasil penemuan penelitian. Selain itu, juga memberikan penjelasan singkat tentang keterbatasan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam suatu kajian kepustakaan peneliti menggunakan beberapa rujukan skripsi yang ada walaupun tidak sama dengan judul skripsi yang peneliti tulis.

Penelitian pertama yang relevan dengan penelitian ini adalah “**Studi Rekrutmen Pengurus Masjid Al Falah dan Masjid Al Abror Surabaya**” oleh **Rahmat Husein Andriansyah**. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia. Suatu masjid mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan dakwah dan pemberdayaan Islam. Akan tetapi pada saat ini banyak sekali masjid yang sudah kehilangan fungsi-fungsi tersebut yang salah satunya karena pengurusnya. Ketika pengurus aktif, maka masjidpun juga aktif. Oleh karena itu, agar masjid dapat menjalankan fungsinya secara optimal, maka perlu sekali adanya model rekrutmen SDM yang dapat menghasilkan pengurus yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini dilakukan di Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya sebagai objek penelitian. Masjid Al-Falah adalah masjid yang terletak di pusat kota, sedangkan Masjid Al-Abror berada di tengah pemukiman padat penduduk. Kedua masjid tersebut memiliki visi, misi dan program serta pengurus yang aktif dan berkelanjutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen SDM yang sdah berjalan di kedua masjid tersebut. Peneliti menggunakan pendekatan *grounded research* dengan

metode pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Dan hasil dari penelitian ini ditemukan tiga hal yaitu pertama, penetapan nilai yang ditawarkan dalam rekrutmen pengurus yayasan (*value proposition*) adalah visi majid, nilai spiritualitas, kesesuaian *track record* personal dan material (dalam bentuk gaji maupun *fee*). Kedua, sumber SDM kandidat pengurus masjid diambil dari internal (pengurus lama yang berkualifikasi baik) dan eksternal (masyarakat umum). Ketiga, metode rekrutmen yang digunakan adalah komunikasi personal serta *word of mouth* melalui media social.¹²

Landasan yang relevan kedua yaitu **“Implementasi Value Proposition Dalam Penetapan Strategi Pemasaran”** oleh **Bramantyo Aji Wilopo dan Inggang Perwangsa Nuralam**. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana membentuk *value proposition* dan implementasi dapat dijadikan sebagai pertimbangan ketika menerapkan strategi marketing kepada produk dari TabunganKu pada PT. BPD Tbk di Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan pada riset ini yaitu metode kualitatif yang berfokus pada dua rumusan masalah yaitu: a) *value proposition* yang ditawarkan Bank Jatim kepada produk TabunganKu, b) implementasi *value proposition* dengan kaitannya terhadap pertimbangan dalam rumusan strategi pemasaran perusahaan. *Value proposition* merupakan sesuatu yang digunakan ketika perusahaan menjanjikan

¹² Rahmat Husein Andriansyah, 2017, Studi Rekrutmen Pengurus Masjid Al-Falah dan Masjid Al-Abror, Surabaya; UIN Sunan Ampel.

terhadap pelanggan yang terdiri dari beberapa elemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 11 elemen *value proposition* menurut Alexander Osterwalder & Yves Pigneur, hanya 8 elemen yang diterapkan oleh Bank Jatim dalam penciptaan produk TabunganKu yaitu kinerja, penyesuaian, penyelesaian pekerjaan, desain, merek/status, harga, kemudahan dalam mengakses, dan keamanan/kenyamanan. Persepsi konsumen dari 8 elemen yang ditawarkan Bank Jatim pada TabunganKu secara keseluruhan sudah dapat diterima dengan baik oleh konsumen kecuali elemen kemudahan dalam mengakses dan elemen keamanan/kenyamanan. Tidak ada strategi khusus yang diterapkan Bank Jatim dalam pemasaran produk TabunganKu. Pertimbangan dilakukan menggunakan 4 pilar utama (4P) yaitu *product*, *price*, *place*, dan *promotion*. Kegiatan promosi yang biasa dilakukan oleh Bank Jatim masih tergolong umum seperti *face to face*, *door to door*, *gathering* dan *influencer*.¹³

Penelitian yang relevan selanjutnya yaitu **“Penerapan Strategi Employer Branding Dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagemet”** oleh Tiffani Chandrilika Kusuma dan Arik Prasetya. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat mengetahui bentuk serta penerapan startegi yang baru dan nantinya dikembangkan di seluruh dunia *Human Resource* untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki

¹³ Bramantyo Aji Wilopo dan Inggang Perwangsa Nuralam, *Implementasi Value Proposition Dalam Penetapan Strategi Pemasaran*, Malang; Universitas Brawijaya, 2017, Vol. 53, no. 1

kompeten dan membuat karyawan merasa betah di dalam perusahaan dengan menggunakan cara pembentukan lingkaran tenaga kerja yang positif serta mempunyai sebuah kebanggaan kepada karyawan. Strategi inilah yang dimaksud *employer branding dan employee value proposition*. Pada hal ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan observasi partisipatif, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini adalah 5 perwakilan karyawan, manajer dan asisten manajer PT. Bank Central Asia Tbk yang bertempat di Jl. M.H Thamrin No. 1 Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, PT. Bank Central Asia Tbk (BCA) merupakan perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang positif dan mendukung untuk meningkatkan produktifitas karyawannya. BCA juga memiliki serangkaian program unggulan dan kebijakan yang berorientasi pada karyawan. BCA yang merupakan salah satu perusahaan perbankan nasional terbesar saat ini telah sadar akan strategi *employer branding* dan membentuk *employee value proposition* dalam menarik dan mempertahankan karyawan dan membawa perusahaan pada kesuksesan dalam memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.¹⁴

Penelitian yang ke empat relevan dengan penelitian ini “**Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Employee Value Proposition* Terhadap Kinerja**” oleh: **Murti Sumarni**. Universitas PGRI Yogyakarta

¹⁴ Tiffani Chandrilika Kusuma dan Arik Prasetya, *Penerapan Strategi Employer Branding dan Employee Value Proposition Untuk menciptakan Employee Engagement*, Malang; Universitas Brawijaya, 2017, Vol. 50 No. 5

Indonesia. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari *Employee Engagement* dengan Proposisi Nilai Karyawan terhadap Kinerja. Uji reliabilitas dan validitas data dilakukan kepada 30 responden dan menunjukkan hasil yang terbukti *valid* dan *reliable* bila digunakan dalam analisis lanjutan. Responden pada penelitian yang akan dilakukan ialah PT. Bank Mega, Tbk. Yang memiliki Kantor Cabang Semarang. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data-data dalam jumlah 50 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis dan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Employee Value Proposition* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil Analisis Jalur menunjukkan bahwa Proposisi Nilai Karyawan dapat menjadi variabel moderasi antara dampak Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja.¹⁵

Penelitian kelima yang relevan dengan penelitian ini adalah **“The Power Of Consumer Community: Open Innovation Melalui Co-Creation Value Sebagai Langkah Strategis Mempertahankan Survival Bisnis”** oleh Ginta Ginting. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka. Munculnya kekuatan ekonomi *middle income* berdampak pada meningkatnya *wants* dan *expectation* terhadap produk/jasa untuk memenuhi kebutuhan kelompok tersebut. Konsumen yang berasal dari kelompok *middle income* di Indonesia sangat besar sekitar 40% dari populasi Indonesia. Kondisi tersebut dapat menggambarkan besarnya peluang pasar yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku

15

Murti Sumarni,
Pengaruh Employee Engagement dan Employee Value Proposition Terhadap Kinerja, Yogyakarta; Universitas PGRI.

usaha. Inovasi menjadi komponen penting untuk dapat menghasilkan *value proposition* yang lebih baik dari pesaing. Peluang tersebut sejalan dengan perubahan paradigma pemasaran yaitu *Service Dominant Logic (SDL)*, yang telah mendorong berkembangnya strategi pemasaran *co-creation* dimana perusahaan dapat melibatkan konsumen untuk ikut aktif mengembangkan produk baru dan desain. Sehingga inovasi dalam kaitannya dengan pengembangan produk baru lebih ditekankan pada "*put the customer at the center of innovation*". Inovasi yang dilakukan perusahaan menjadi *open innovation*. *Middle income power* mendorong berkembangnya *consumer community* (*online* dan *offline*) menjadi fenomena baru yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku usaha agar *open innovation* menjadi basis *value creation* dapat dioptimalkan. Memanfaatkan *consumer community* dapat menjadi strategi segmentasi yang tepat dengan membangun *connection* yang bersifat fisik, intelektual dan emosional. Kolaborasi menjadi basis penting sehingga antara perusahaan dan komunitas konsumen memiliki kesamaan tujuan, nilai dan identitas. *Paper* ini mengintegrasikan permodelan konseptual untuk menginvestigasi lebih mendalam bagaimana *connection* yang terbentuk melalui *consumer community* dapat mendorong *open innovation* yang berdampak pada penciptaan *value proposition* perusahaan. Permodelan ini juga memperhitungkan aspek *experience* dan *collaboration* agar terjadi *sharing knowledge/resource* secara intensif dalam komunitas. Konsep permodelan yang diajukan dapat menjadi dasar dalam pengembangan studi empiris, sehingga dapat dimanfaatkan oleh pelaku usaha dalam menyikapi

fenomena berkembangnya *consumer community* sebagai *a new basis of co-creation value*.¹⁶

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Rahmat Husein Andriansyah, 2017, Studi Rekrutmen Pengurus Masjid Al Falah dan Masjid Al Abror Surabaya.	Studi rekrutmen pengurus	Lokasi penelitian, substansi kajian	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada rekrutmen
2	Bramantyo Aji Wilopo, 2017, Implementasi <i>Value Proposition</i> Dalam Penetapan Strategi Pemasaran.	Mengkaji implementasi <i>value proposition</i>	Jenis riset (implementatif), pada objek penelitiannya, focus pada strategi.	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada <i>value proposition</i> .
3	Tiffani Chandrilika Kusuma dan Arik Prasetya, 2017, Penerapan Strategi <i>Employer Branding dan Employee Value Proposition</i>	Meneliti tentang <i>value proposition</i>	Sub kajian penelitian (focus pada <i>employee engagement</i>), isi.	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada <i>value proposition</i> .

¹⁶ Ginta Ginting, *The Power Of Consumer Communit: Open Innovation Melalui Creation Value Sebagai Langkah Strategi Mempertahankan Survival Bisnis*, Tanunanagara; Conference On Management And Behavioral Studies (CMBS), 2014.

	Untuk Menciptakan <i>Employee Engagement</i> .			
4	Murti Sumarni, Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Employee Value Proposition</i> Terhadap Kinerja.	Meneliti tentang <i>value proposition</i>	Sub kajian penelitian (focus pada kinerja), isi, pengaruh.	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada <i>value proposition</i> .
5	Ginta Ginting, 2014, <i>The Power Consumer Community: Open Innovation Melalui Co-Creation Value</i> Sebagai Langkah Strategis Mempertahankan Survival Bisnis	Pada sub kajian tentang <i>value proposition</i>	Sub kajian penelitian (focus pada mempertahankan survival bisnis), isi.	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada <i>value proposition</i> .

Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian

B. Kerangka Teoritik

1) *Value proposition*

Menurut Buttle (2009) dalam jurnal Wilopo & Nuralam (2017: 25) yaitu *value proposition* adalah sebuah janji eksplisit dan implicit yang dibuat oleh sebuah perusahaan atau organisasi kepada konsumen

yang akan memberikan suatu paket tertentu yang diikat menjadi satu manfaat penciptaan nilai.¹⁷

SDM merupakan suatu hal yang sangat berperan penting dalam menciptakan nilai yang lebih bagi sebuah perusahaan. Akan tetapi nilai tersebut akan ditentukan oleh penerima, bukan oleh yang memberi. Setiap penawaran nilai akan berfokus kepada penerima dan bukan kepada pemberi nilai. Oleh karena itu, akan lebih baik apabila berkonsentrasi kepada apa yang konsumen (internal atau eksternal) inginkan dari pada harus menetapkan bagaimana cara untuk mencapai apa yang SDM inginkan. Dengan begitu, maka SDM dapat menciptakan organisasi yang dapat memberikan hasil dan memberi kepercayaan pada apa yang akan dicapai pada masa mendatang. Untuk itu, SDM harus melakukan transformasi dengan proposisi nilai yang memiliki enam implikasi sebagai berikut:¹⁸

- a) Pekerjaan akan berfungsi tidak diawali dari SDM, melainkan dimulai dari bisnis yang harus juga menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang turbulen.
- b) Penerima pelayanan dari bisnis terletak pada pasar yang telah dilayani oleh perusahaan. Pasar termasuk konsumen yang telah membeli produk dan jasa juga pemegang saham yang telah menyediakan modal. Karena SDM berkeinginan

¹⁷ Bramantyo Aji Wilopo & Inggang Perwangsa Nuralam, 2017, Implementasi Value Proposition dalam Penetapan Strategi Pemasaran, Malang; Universitas Brawijaya, h. 25

¹⁸ Sjafriz Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor; Ghalia Indonesia, h. 27-28.

untuk menjadi rekan dari bisnis dan bisnis dimulai dengan memenuhi permintaan pasar, maka SDM juga harus mulai dari sudut pandang pasar. Ini juga merupakan salah satu bentuk keterkaitan strategi SDM yang tidak dapat dipisahkan dengan situasi lingkungan bisnis perusahaan.

- c) Implikasi ketiga dari nilai SDM ditemukan di dalam bentuk SDM sebagai sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Keunggulan bersaing ada ketika perusahaan mampu membuat sesuatu yang unik yang pesaing tidak dapat melakukannya atau tidak mudah untuk menirunya.
- d) Implikasi keempat dari proposisi SDM adalah SDM harus selaras dan berkaitan dengan kebutuhan pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal. Dengan demikian, tingkat turbulensi lingkungan merupakan salah satu perhatian penting dalam menyusun pendekatan strategi SDM.
- e) Implikasi kelima dari dasar nilai SDM adalah mengarahkan fungsi SDM untuk mengadopsi pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengaitkan kegiatan SDM dengan nilai pemangku kepentingan.
- f) Implikasi berikutnya adalah memimpin fungsi SDM untuk melihat pemangku kepentingan kunci perusahaan dari perspektif yang unik dan berkuasa. Perspektif SDM harus pada keduanya. Kata unik berimplikasi bahwa fungsi lain atau anggota kepemimpinan tidak membagikan perspektif yang sama dan tidak menyadari adanya kebutuhan ini. Kata berkuasa

berimplikasi bahwa perspektif ini menambah nilai kuat dalam menolong suksesnya organisasi.

Menurut Goswami (2015:263), mendefinisikan *employee value proposition* mengacu pada cara untuk menciptakan keseimbangan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada budaya kerja perusahaan, *employee value proposition* dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk kerja *branding* karena menguraikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan.¹⁹

Menurut Hiil dan Tande (2006) dalam Aloo dan Moronge (2014:5), *employee value proposition* adalah keseimbangan antara *reward*, manfaat dan kebijakan kerja untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Agar dapat menerapkan *employee value proposition* yang baik maka perusahaan harus mampu mengkomunikasikan kepada para karyawan maupun pasar tenaga kerja bahwa merekalah perusahaan yang diidamkan oleh masyarakat dengan kondisi lingkungan yang positif, kepedulian yang besar terhadap karir dan kesempatan yang lebar untuk berkembang.²⁰

a. *Employee Value Proposition (EVP)*

EVP merupakan suatu cara untuk menciptakan suatu keseimbangan diantara kinerja dan kepuasan kerja

¹⁹ P. Goswami, 2015, *Employee Value Proposition: A Tool for Employment Branding*. *International Journal of Scientific and Research Publications* Vol 5, h. 263.

²⁰ A. V. Aloo & Moronge, M. (2014). *The Effects Of Employee Value Proposition*. *European Journal Of Business Management*, Vol 2, 5.

karyawan di dalam budaya kerja sebuah Yayasan. EVP merupakan sebuah alat untuk pekerjaan karena hal tersebut menguraikan suatu kebutuhan yang diidamkan seorang karyawan.²¹

EVP merupakan suatu hal yang setara dari manfaat, bonus, kebijakan kinerja pada suatu kerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk upah dari hasil kinerja karyawan. Suatu organisasi seharusnya dapat memberikan suatu komunikasi pada seluruh karyawan ataupun pasar tenaga kerja bahwa perusahaan tersebutlah yang diinginkan oleh semua orang dan agar perusahaan dapat menerapkan *employee value proposition* yang baik. Sikap peduli yang sangat tinggi kepada suatu karir yang bagus dan sebuah kesempatan untuk bisa berkembang.²²

b. Membangun *Employee Value Proposition*

Untuk dapat melaksanakan suatu pengembangan EVP, suatu yayasan memberikan sesuatu yang kompetitif. Terdapat tiga cara agar EVP dapat berkembang yaitu:²³

Menciptakan sesuatu yang unik dan kemudian diterapkan pada program EVP. Hal ini dapat membantu organisasi dalam menarik minat

²¹ P. Goswami, 2015, *Employee Value Proposition: A Tool for Employment Branding International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol 5, h. 263.

²² A.V. Aloo & Moronge. M, 2014, *The Effects of employee Value Proposition. European Journal Of Business Management*, Vol. 2, No.5.

²³ A. Pawar & Charak, K. S, 2014, *Employee Value Proposition Leading To Employer Brand: The Indian Organization Outloo, International Journal Of Management Research & Review*, No.4.

tenaga kerja dan menciptakan sesuatu yang bernilai tinggi.

- Dapat menyadarkan para tenaga kerja.
- Dapat menjadi alat yang bagus pada manajemen karena dikomunikasikan dengan sangat bagus.
- Menciptakan tenaga kerja yang memiliki suatu komitmen pada organisasinya, maka mereka akan lebih cenderung percaya kepada janji yang dibuat kepada organisasi tersebut.

c. Bentuk EVP

Bentuk ini paling diinginkan karyawan dalam organisasi diantaranya adalah:²⁴

- Pekerjaan yang menyenangkan dan merasa bergairah tentang *employee value proposition* sangat menarik adalah sesuatu yang telah disiapkan dengan rapi dan pekerja dapat merasa pekerjaan mereka sangat menantang yang bagi mereka hal tersebut merupakan hal yang dapat memberi kesan khusus. Pekerjaan yang menyenangkan adalah termasuk dari tujuan perusahaan. Misi serta visi perusahaan merupakan elemen yang paling dibutuhkan oleh karyawan penting dalam EVP yang dapat memuaskan karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus mempunyai visi dan misi yang jelas dan terpercaya.
- Perusahaan yang besar, budaya yang hebat, pemimpin yang hebat. Suatu budaya kerja yang dapat mengurangi tingkat *turnover* dan loyalitas

²⁴ E. Michael, & Axelrod B, *War For Talent 2001*, United States Of America: Harvard Business School Press.

karyawan. Budaya yang baik merupakan budaya yang mampu memberikan suatu motivasi karyawan agar karyawan dapat melaksanakan aktivitas kerja yang lebih baik lagi.



Kekayaan dan pahala. Karyawan akan selalu mengharapkan hasil sebanding serta adil pada kontribusi jasa yang karyawan hasilkan dari organisasi.

2. *Value Proposition* SDM

Lingkup dari EVP (*Employee Value Proposition*) difokuskan kepada bagaimana cara supaya Yayasan bisa memberi apa yang dibutuhkan oleh para karyawan, espektasi dan bahkan keinginan-keinginan mereka.

Terdapat sebuah organisasi atau lembaga dimana karyawannya hanya bekerja sementara dan kemudian berhenti, hal tersebut bisa jadi karena EVP perusahaan yang kurang menarik. EVP yang menarik dan kuat akan dapat menahan karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan. Seperti halnya bunga yang indah akan menarik lebah untuk datang dan menghisap madunya.

EVP dan *customer value proposition* hampir sama cakupannya yang dimana para karyawannya adalah pelanggan bagi pihak perusahaan. Kepuasan pelanggan adalah focus utama dalam konsep marketing. Suatu perusahaan diharuskan pintar dalam memberikan kepuasan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Apabila *employee value proposition* dalam suatu organisasi maupun Yayasan kuat, maka hal tersebut dapat mengakar ke dalam tubuh para

karyawannya sehingga dapat berkomitmen yang tinggi kepada perusahaan dan akan selalu termotivasi untuk bekerja.

Perusahaan yang akan melakukan rekrutmen harus dapat meyakinkan dan menarik calon karyawan, agar calon karyawan yakin kalau mereka pasti akan puas dan beruntung dapat bergabung dengan perusahaan tersebut. Beberapa alasan karyawan akan bertahan dalam perusahaan tersebut yaitu:²⁵

- Kebanggaan dalam organisasi; untuk menarik minat calon karyawan agar mau bergabung dengan perusahaan, maka organisasi diharuskan mempunyai misi dan visi yang baik dan jelas dan sanggup menyiapkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik. Semua orang sangat ingin bekerja di tempat yang hebat, strategi yang menantang, budaya yang mendukung dan memiliki pemimpin yang hebat pula.
- Seorang supervisor yang disegani; karyawan akan memilih tetap di organisasi apabila karyawan tersebut mempunyai seorang supervisor yang selalu mensupport kinerja mereka.
- Kompensasi yang adil; karyawan juga ingin pekerjaan yang terdapat kompensasi yang sangat adil, gaji yang besar yang akan membuat mereka akan lebih giat dalam bekerja. Dan juga

25 <https://Nailatazkiyya>, 2014, Wordpress.com, 01, 06, *Employee-Value-Preposition-Pondasi-Manajemen-SDM-Usaha-Anda* // Diakses pada 02 Januari 2019

memiliki kompensasi yang berupa pengembangan karir.

- Afiliasi; hubungan antar karyawan akan memberikan pengaruh yang sangat penting. Apabila hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, maka hal tersebut dapat menjadi alasan karyawan tetap ingin bekerja lama di organisasi tersebut. Hal tersebut karena suasana di lingkungan tempat mereka bekerja sangat nyaman.
- pekerjaan yang berarti; karyawan akan memilih suatu pekerjaan yang mereka inginkan sesuai minat mereka. Karena hal tersebut membuat mereka lebih produktif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mempunyai karakteristik, datanya telah dinyatakan dalam kewajaran sebagaimana kenyataannya, yang tidak diubah pada bentuk simbol maupun bilangan. Pada pengucapan dalam penelitian pada dasarnya adalah serangkaian aktifitas maupun suatu proses pengungkapan suatu rahasia dengan menggunakan cara bekerja ataupun metode yang sistematis, dapat dipertanggung jawabkan dan juga terarah.²⁶

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah agar memperoleh suatu teori yang bersifat umum yang berhubungan dengan realita. Pemahaman ini disimpulkan sesudah melakukan suatu analisis pada realita social. Dan kemudian disimpulkan yang berupa pemahaman umum tentang kenyataannya.²⁷

²⁶ Moh. Kasiram, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif-kuantitatif*, Malang; Malik Press, h. 176.

²⁷ Rosady Ruslan, 2003, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, h. 212-213.

B. Lokasi Penelitian

Jl. Jemursari Utara Gg.3 No.9 Surabaya, Indonesia. Alasan mengapa peneliti memilih penelitian ini adalah menurut pengamatan peneliti yayasan tersebut dijadikan alat untuk suatu sarana yang sangat berguna bagi orang lain.

C. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

a. Data Primer

Data yang dikumpulkan dari sumbernya langsung dan data tersebut berupa opini suatu subyek secara individu maupun berkelompok. Observasi yang dilakukan pada kejadian, karakter benda yang berupa fisik, aktifitas dan juga hasil dari suatu pengujian penelitian tertentu. Tujuannya yaitu agar memperoleh informasi secara langsung yang berhubungan dengan *value proposition* sumber daya manusia. Yaitu dengan cara wawancara dengan beberapa pengurus yayasan yang sudah memenuhi kriteria menjadi responden pada penelitian ini.

b. Data Sekunder

Informasi yang diperoleh dari catatan dan juga dari macam-macam sumber lain yang terdiri dari buku harian, notula rapat, surat pribadi, notula perkumpulan dan dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder dapat berupa publikasi dari berbagai organisasi, bulletin,

majalah, lampiran-lampiran dari badan resmi seperti kementerian, hasil studi, tesis, hasil survey, studi historis dan sebagainya. Untuk memperkuat penelitian dan melengkapi informasi yang telah terkumpul, maka peneliti menggunakan data ini yang melalui wawancara langsung dengan pengurus Yayasan Al-jihad sesuai dengan criteria seorang informan

Dari pengertian penelitian kualitatif di atas, bahwa peneliti berusaha mendeskripsikan *value proposition* pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.

2) Sumber Data

Tindakan dan kata-kata merupakan suatu sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif. Tambahan data yaitu foto, dokumen, dan lain-lain juga merupakan sumber data utama.²⁸ Peneliti akan melakukan penelitian di Yayasan Al-jihad Surabaya melalui suatu penelitian lapangan, melakukan Tanya jawab, ucapan, dan juga tindakan responden yang telah diamati dan telah diwawancarai. Sumber data yang utama di tulis melalui sebuah rekaman video, pengambilan foto atau film dan dokumentasi.

Sumber data sekunder adalah sesuatu pendukung dalam penelitian. yaitu esai-esai maupun artikel yang dinilai relevan dengan

²⁸ Rosady Ruslan, 2003, *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, h. 157

focus penelitian yang sedang dilakukan, buku referensi, jurnal penelitian.

D. Tahap-tahap Penelitian

1) Tahap Pra-lapangan

Tahap ini merupakan tahap persiapan sebelum penelitian dilakukan. Adapun langkah-langkah yang harus dilaksanakan adalah:

- a. Membuat rancangan matriks dan proposal penelitian.
- b. Menentukan lapangan atau lokasi: memilih yayasan Al-Jihad Surabaya sebagai lokasi penelitian.
- c. Mengurus surat izin penelitian dari fakultas atau program studi dan kemudian diserahkan kepada Yayasan Al-jihad Surabaya dengan melampirkan proposal penelitian yang sudah disetujui dosen pembimbing.
- d. Membuat focus masalah tentang fenomena yang akan diteliti di lapangan.
- e. Mencari responden yang akan di wawancarai tentang penelitian: responden yang dipilih adalah pengurus Yayasan Al-Jihad
- f. Menyiapkan alat yang akan digunakan untuk wawancara dan observasi di Yayasan Al-Jihad Surabaya seperti buku catatan, tipe recorder, kamera dan lainnya agar hasilnya baik.

2) Tahap Pekerjaan Lapangan

Observasi lapangan sangat diperlukan sebelum melaksanakan wawancara. Tujuannya adalah agar pendekatan dari sekunder ke primer dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Karena suatu pondasi awal merupakan suatu hal yang sangat penting untuk bisa menggali informasi yang lebih banyak terkait dengan rumusan masalah penelitian. Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan kemudian menyusun panduan Tanya jawab terkait dengan apa yang akan diteliti. Panduan ini dibuat dari data pertama yang sudah di amati oleh peneliti kemudian mentransformasikan data dari daftar pertanyaan yang telah dibuat.

3) Tahap Analisis Data

selanjutnya yaitu menyusun dan membuat laporan hasil penelitian dimana penelitian tersebut berisikan kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan dalam bentuk tulisan dari berbagai data yang telah dikumpulkan dan selanjutnya dianalisa yang kemudian menjadi suatu laporan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Merupakan suatu yang didapat dari proses pengumpulan data dan kemudian diolah, dianalisa menggunakan metode khusus kemudian akan

memperoleh sesuatu yang dapat menggambarkan dan mengidentifikasi data.²⁹

a. Teknik Pengumpulan Data dengan Observasi

Seorang ilmuwan tidak dapat bekerja apabila tidak ada data yang berdasarkan pada kenyataan yang ada dan didapat dari suatu observasi, yang dikumpulkan melalui bantuan teknologi yang canggih sehingga barang yang tidak bisa dilihat oleh mata dapat di observasi dengan jelas.³⁰

Observasi merupakan suatu aktivitas menemukan suatu data dan kemudian dipakai untuk menyimpulkan. Adanya suatu tujuan yang sangat ingin dicapai dan tingkah laku yang sangat tampak. Hal tersebut merupakan suatu tingkah laku yang bisa dilihat dan bisa diukur.³¹

b. Teknik Pengumpulan Data dengan Wawancara atau *Interview*

Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang atau responden yang bertukar informasi atau ide melalui Tanya jawab yang kemudian dapat disimpulkan suatu makna dari topic tertentu.³² Wawancara dipakai jika peneliti menginginkan meneliti tentang latar pendahuluan yang dapat menemukan suatu permasalahan.

²⁹ Haris Herdiansyah, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta; Salemba Humanika, h. 116

³⁰ Ibid, hlm: 226

³¹ Ibid, hlm: 131-132

³² Ibid, hlm: 231

1) Bentuk-bentuk Tanya Jawab

Pada umumnya, wawancara ini terdiri dari tiga bentuk, yaitu:³³

a) Wawancara Terstruktur

Metode seperti wawancara yang terstruktur berkesan sama dengan interogasi sebab wawancara ini sangat membosankan dan data yang diperoleh juga sangat sedikit. Ada beberapa cirri-ciri dari wawancara ini, yaitu:

- Menyiapkan daftar wawancara.
- Kecepatannya teratur.
- Pertanyaan dan jawaban tidak fleksibel.
- Berdasarkan pedoman.
- Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapat penjelasan tentang berbagai fenomena-fenomena.

b) Wawancara Semi Terstruktur

Beberapa cirri-ciri dari wawancara ini yaitu:

- Pertanyaannya terbuka/bebas.
- Kecepatan dalam wawancara dapat terprediksi.
- Sangat fleksibel dan terkontrol dalam hal pertanyaan dan jawabannya.
- Terdapat panduan Tanya jawab yang menjadi acuan dalam hal urutan, alur dan juga penggunaan kalimat.

³³ Ibid, hlm: 121-125

- Tujuannya untuk mengerti sesuatu tentang fenomena.

c) Wawancara tidak Terstruktur. Ciri-ciri dari Tanya jawab ini adalah:

- Pertanyaannya terbuka, mempunyai jawaban yang sangat mudah dan berbagai macam.
- Kecepatan dalam Tanya jawab susah ditebak.
- Pertanyaan dan jawaban sangat fleksibel.
- Panduan wawancara juga bebas pada penggunaan kata, alur pembicaraan dan pada daftar pertanyaan.
- Tujuannya adalah untuk dapat memahami fenomena.

2) Bentuk-bentuk panduan wawancara.

- a) Terbuka dan tertutup.
- b) Primer dan sekunder.
- c) Netral dan mengarah.

d. Teknik Pengumpulan Data Dengan Dokumen

Catatan dari suatu fenomena yang memang telah ada adalah pengertian dari dokumen. Dokumen dapat berupa gambar, catatan dan karya monumental seseorang.³⁴ Dokumentasi yang berupa catatan seperti buku harian, masa lalu kehidupan, biografi, dan lain sebagainya. Dokumen yang berupa gambar-

³⁴ Ibid, hlm: 240

gambar seperti foto, gambar hidup, sketsa, dan lain sebagainya. Kemudian dokumen yang berupa karya-karya seperti karya seni seperti patung, film, gambar dan lain sebagainya. Dokumentasi tersebut berasal dari kata dokumen yang memiliki arti barang-barang yang tertulis atau tertera. Dalam melakukan suatu dokumentasi peneliti untuk menyelidiki benda-benda yang tertulis seperti buku, dokumen, majalah, notulen rapat, buku, peraturan, catatan harian dan lain sebagainya.³⁵

Pengumpulan data pada penelitian kualitatif mengandalkan pada pengamatan dan juga wawancara untuk mengumpulkan data di lapangan yang sudah disiapkan catatan-catatan lapangan oleh peneliti sebelumnya. Catatan-catatan tersebut berupa kata kunci, frasa, pokok pembicaraan, dan hal-hal yang dibutuhkan sebagai data yang kemudian disimpulkan pada penelitian.³⁶

1) Bentuk Dokumentasi

Bentuk dokumentasi yang dijadikan bahan untuk studi dokumentasi ada dua macam yaitu:³⁷

³⁵ Ibid, hlm: 220.

³⁶ Ibid, hlm: 208

³⁷ Ibid, hlm: 143-144

a) Dokumen Pribadi

Merupakan suatu catatan atau karangan tertulis tentang pengalaman, kepercayaan dan juga tindakan.

b) Dokumen Resmi

Dokumen ini dibagi menjadi dua yaitu: eksternal dan internal. Internal: memo, intruksi, pengumuman, system yang telah berlaku, hasil notulen, rapat keputusan oleh pimpinan dan aturan dari suatu lembaga.

Teknik dan aturan pengumpulan data dalam suatu penelitian digunakan untuk melakukan wawancara yang mendalam dengan responden tentang *value proposition* pengurus SDM. Dimana dari mereka diharapkan dapat menjelaskan *value proposition* pengurus Yayasan Al-jihad surabaya.

F. Teknik Validitas Data

Dalam memastikan keabsahan suatu data, maka membutuhkan teknik pengecekan keabsahan suatu data. Teknik tersebut dilakukan dengan:

a. Teknik Triangulasi

Apabila data yang diperoleh sudah dikumpulkan dari beberapa proses penelitian yang valid, selanjutnya hal yang akan dilakukan adalah mengecek keabsahan data. Melakukan penelitian ulang berbagai data yang telah dikumpulkan melalui wawancara kepada para staf yang bertujuan untuk mengecek validitas data dan memastikan data-data tersebut benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

Triangulasi merupakan teknik untuk memeriksa keabsahaan data, mengambil keuntungan dari sesuatu diluar data-data yang lain untuk suatu kepentingan pengecekan data maupun untuk membandingkan data tersebut. Teknik triangulasi berarti membandingkan suatu data, mengecek beberapa data yang didapat dari alat serta waktu yang berbeda dalam suatu metode penelitian kualitatif.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data ini merupakan suatu tingkatan untuk mengurutkan suatu data yang mengorganisasikan pada kategori, satuan uraian dan pola yang awal. Perbedaan pengertian yang member arti yang signifikan pada hasil analisa yang mendefinisikan suatu uraian pola dan hubungan di antara dimensi-dimensi uraian.³⁸

Metode ini dilakukan oleh peneliti berdasarkan hasil dari pengamatan lapangan, dokumentasi dan Wawancara tersebut dilakukan dengan berbagai pihak yang kemudian mengkaji dengan memakai teori yang sudah ada.

Ada jenis penelitian kualitatif yang dalam proses analisisnya hanya sampai pada deskripsi mendalam, ada juga yang berakhir dengan pengembangan hipotesis-hipotesis, dan ada pula yang sampai pada pengembangan konsep-konsep teori yang dihasilkan atas dasar data yang diperoleh.³⁹

³⁸ Ibid, hlm: 280

³⁹ Iskandar Wirjokusumo dan Soemardji Ansori, 2009, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu-ilmu Sosial Humaniora*, Surabaya; Unesa Univesity Press, h. 20-23.

1. Deskripsi Data

Data yang dideskripsikan bukan sekedar apa yang dapat diamati secara langsung oleh peneliti. Akan tetapi yang lebih penting adalah deskripsi yang dilakukan secara detail dan juga mendalam pada subyek yang sedang diteliti.

2. Flow Model Analysis

Ada tiga komponen pokok yang dianggap paling berkaitan dengan proses analisa data-data yaitu: sajian data, reduksi data, serta pemberian kesimpulan maupun verifikasi.

3. Interactive Model Analysis

Analisis yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data di lapangan hakekatnya merupakan proses siklus yang diawali dari proses pengumpulan data, yang selanjutnya membuat reduksi data dan sajian data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Yayasan Al-Jihad

Awal didirikannya yayasan al-jihad yaitu pada tanggal 30 Maret 1982 yang masih berupa sebuah TPQ yang diberi nama Roudlotut Ta'limil Qur'an. Pengasuh dari TPQ tersebut adalah Drs. H. Soerowi dan H. Achmad Saifuddin yang berada di rumah beliau berdua di Jl. Jemurwonosari Gg. Lebar no. 88 A dan no. 99 Surabaya.

Seiring bertambahnya waktu, bertambah pula jumlah santri di TPQ Roudlotut Ta'limil Qur'an. Bahkan di setiap bulannya hampir ada santri baru. Karena hal tersebutlah maka, ditambahkan ustadz dan ustadzah untuk mengajar di TPQ Roudlotut ta'limil Qur'an dan dari tuntutan tersebut kemudian dipilih lima mahasiswa UIN Sunan Ampel yang dulunya masih menjadi IAIN Sunan Ampel. Mulai dari alumni pondok pesantren Tambak Beras Jombang yang diorganisir oleh IMABAYA (Ikatan Mahasiswa Bahrul Ulum Surabaya). Karena tuntutan tersebut maka kebutuhan akan tempat pengajaran juga menjadi pertimbangan para pengasuh. Atas beberapa pertimbangan kemudian dipilih sebuah tempat yaitu musholla "Al-Ikhlash" yang merupakan milik dari Bapak Muhammad Anwar sebagai tempat untuk mengaji para santri TPQ.

Karena tuntutan serta kebutuhan umat dan masyarakat sekitar terhadap keimanan dan keislaman yang semakin lama semakin meningkat, Drs.

KH.Much.Imam Chambali kemudian berinisiatif untuk mendirikan beberapa Majelis Ta'lim. Diantara Majelis Ta'lim yang diasuh oleh Drs. KH.Much. Imam Chambali adalah:

1. Pengajian rutin ibu-ibu yang dilaksanakan pada hari minggu sore.
2. Pengajian rutin Tafsir Al-Qur'an setiap hari sabtu pagi (ba'da shubuh).
3. Majelis Dzikir (Istighotsah) "Rahmatan Lil Alamin" pada setiap malam minggu pahing (akhir bulan).

Selama kurang lebih 10 tahun perkembangan TPQ menjadi semakin pesat. Karena jumlah santri yang mencapai 300 orang, dan begitu pula dengan jamaah Majelis Ta'lim yang diasuh Drs. KH.Much. Imam Chambali yang semakin berkembang, maka pengasuh mendirikan sebuah yayasan yang digunakan untuk mewadai semua kegiatan-kegiatan keagamaan di TPQ tersebut.

Dari gagasan pengasuh tersebut, maka dibentuklah kepengurusan dalam mendirikan yayasan tersebut, yaitu:

Pendiri:

1. H. Achmad Syafiuddin
2. H. Abdullah Suwaji
3. H. Habib
4. Drs. Soerowi, BA
5. KH. Much. Imam Chambali

Ketua : KH. Much. Imam Chambali
Sekretaris : Drs. H. Soerowi, BA
Pembantu Umum : Drs. H. M. Syukron Djazilan
Badri, M. Ag

Dari susunan kepengurusan di atas, maka didirikanlah sebuah yayasan yang diberi nama “Al-Jihad” dengan Akte Notaris Zuraida Zain, SH. Tgl. 23 Juli 1996 No.22. Dengan didirikannya Yayasan Al-jihad di Jemurwonosari Surabaya, salah seorang pendiri yayasan, yakni H. Abdullah Suwaji mewakafkan tanah seluas 60 untuk didirikan pondok pesantren. Dengan tanah wakaf tersebut pengurus, jama’ah dan para dermawan Yayasan Al-jihad bergotong royong untuk membeli dan memperluas tanah disekitarnya seluas 387 .

Pada tahun 1997, telah dibangun pondok pesantren tiga lantai di atas tanah seluas 387 yang didanai oleh para dermawan, sumbangan masyarakat dan para jama’ah pengajian. Brigjen Polisi H. Goenawan, Wakapolda Jakarta Pusat, merupakan dermawan yang menyumbang paling besar saat itu. Tetap pada tanggal 22 Maret 1998, Pondok Pesantren Mahasiswa Al-jihad diresmikan oleh Bapak Brigjen Polisi H. Goenawan.

Selain diresmikannya PPM Al-Jihad, pengembangan dilanjutkan dengan pembangunan gedung PPM Al-Jihad (putri) dan gedung asrama Panti Asuhan Yatim Piatu. Disusul dengan penerimaan santri baru dan diadakannya undian haji Pondok Pesantren Al-Jihad.

Pada tahun 2000, jumlah santri putra sebanyak 100 santri, sedangkan santri putrid sebanyak 35 santri. Untuk total jumlah anak yatim putra-putri sebanyak 50 anak. Pada tahun ini pula mulai dibentuk struktur kepengurusan yang berdiri dari para santri putra. Kemudian dalam satu tahun disusullah partisipasi dari para santri putri dalam pembentukan kepengurusan PPM Putri Al-Jihad Surabaya. Seorang santri putrid yang diberikan amanah menjadi ketua pondok putra PPM Putri Al-Jihad Surabaya untuk pertama kali adalah Khoirul Adhim, S.H.I. Sedangkan ketua PPM Al-Jihad putrid pada kala itu adalah Hanna Koirun Nisa, S.H.I.

Dalam perkembangannya, PPM Al-Jihad mulai meresmikan beberapa fasilitas penunjang dimana fasilitas tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan para santri yang jumlahnya semakin banyak. Diantara fasilitas-fasilitas tersebut yaitu perpustakaan, koperasi, dan area wifi. Dengan ditambahnya beberapa fasilitas yang ada, maka diharapkan semua kebutuhan santri dapat terpenuhi dan mampu untuk menunjang aktifitas-aktifitas santri di bidang akademik perkuliahannya.

Dalam kurun waktu empat tahun, yayasan Al-jihad mendirikan dua gedung baru untuk memenuhi kebutuhan para santri mahasiswa yang semakin bertambah banyak. Kemudian pada tanggal 25 Juli 2011, yayasan Al-jihad meresmikan gedung asrama baru tiga lantai. Aula lantai satu digunakan sebagai TPQ Al-Jihad, asrama yatim piatu berada di lantai dua dan asrama pondok putrid berada di lantai tiga. Gedung tersebut kemudian diresmikan langsung oleh pendiri Yayasan Al-Jihad, yaitu H. Suwaji dan ketua Yayasan Al-Jihad, H. Nasir, S.E. dan kemudian didirikan gedung At-Tien yang diresmikan secara langsung oleh Hj.

Sringatin pada tanggal 31 Mei 2014. Dengan bertambahnya santri, maka Yayasan Al-jihad akan terus melakukan pembangunan yang akan menunjang kebutuhan pendidikan spiritualitas dan moralitas santri dalam kurun waktu yang bergulir.

2. Tujuan Didirikannya Yayasan Al-Jihad

Tujuan didirikannya yayasan ini adalah mengaktualisasikan misi Islam sebagai “Rahmatan lil alamin” dalam bingkai pendidikan pondok pesantren dan segala aktifitas pembelajarannya. Melahirkan dan mengorbitkan generasi muslim masa depan yang memiliki bekal life-skill tinggi, tangguh, unggul, luas keilmuannya serta berbudi mulia (berakhlaqul karimah).

3. Motto

- Sabar itu indah (*Noble Character*).
- Ikhlas itu mujarab (*Saund Body*).
- Istiqomah itu karomah (*Indipendent Mind*).

4. Visi dan Misi Yayasan Al-Jihad

Surabaya. Visi dan misi Yayasan Al-Jihad

Visi :

Al-Muhafadhotu ‘ala qadimis-shaalih wal ahdzu bil jadidil ashlah, yaitu mengikhtiarkan pondok pesantren mahasiswa Al-Jihad Surabaya menjadi lembaga pendidikan berkarakter Islam yang akan menjadi tempat bertemunya unsur tradisional dengan unsur modernis.

Misi :

- Merencanakan dan menyelenggarakan pendidikan yang kualified, tertata, sekaligus professional. Guna melahirkan kader-kader umat yang tidak hanya memiliki lifeskill tinggi, tapi juga mendalam dan luas ilmunya.
- Menyelenggarakan pendidikan yang orientatif dalam upaya menginternalisasikan paradigma sains dan teknologi modern terhadap nilai-nilai Islam.
- Membaca, memahami, dan mengambil sikap terhadap realitas sosial, politik, ekonomi dan budaya di tengah pergaulan dunia global melalui langkah-langkah kerjasama dalam bidang dakwah, kajian.

5. Struktur Organisasi Pengurus Yayasan Al-Jihad

Struktur kepengurusan Yayasan Al-Jihad Surabaya diorganisasikan dalam bentuk lembaga Yayasan yang mempunyai struktur- struktur dari tingkat atas sampai ke bawah yang disusun dengan suatu pola yang jelas dalam pembagian tugas dan wewenang agar tidak terjadi kesimpangsiuran tanggung jawab masing-masing bagian atau devisi yang tidak hanya kepada atasannya namun kepada Dzat Yang Maha Mengetahui juga Maha Adil. Berorganisasi berarti menyusun sedemikian rupa, sehingga merupakan bentuk *team work* yang baik antara pemimpin dan bawahannya guna mencapai tujuan yang ditetapkan dan diinginkan serta mengharap ridha Allah SWT.

Struktur organisasi merupakan alat yang digunakan untuk menetapkan bagian kegiatan dalam suatu lembaga guna mencapai tujuan lembaga tersebut. Hal ini sangatlah penting karena akan mempermudah bagi seorang pemimpin untuk bekerjasama dengan baik sampai dengan susunan pengurus yang ada dibawahnya sesuai yang diharapkan.

40
Susunan Organ Yayasan:

NAMA	NO KTP/PASSPORT	ORGAN YAYASAN	JABATAN
Tuan Drs H. Muhammad Imam Chambali	3578020401600002	Pembina	Ketua
Nyonya Hj. Yanuar Kristina, SH	3578024301730011	Pembina	Anggota
Tuan Drs H. Syukron Djazilan	3578020709690003	Pembina	Anggota
Tuan Drs H. Syaiful Jazil, M. Ag	3578041212690020	Pembina	Anggota
Tuan Nasir, SE	3578022803510002	Pengurus	Ketua umum

⁴⁰ Anggraenie Hapsari, 2015, *Akta Pendirian Yayasan Al-Jihad Surabaya*, (Jakarta; Rukan Graha Asri)

Tuan H. Sumali	3578021408540004	Pengurus	Ketua 1
Tuan Ali Mashudi	3516172210870002	Pengurus	Sekretaris Umum
Nona Zahrotul Jannah	3524144208860002	Pengurus	Sekretaris
Tuan Mochamad Ihwan	3516060410810001	Pengurus	Bendahara umum
Tuan Mohammad Ali Hasan	3525091701840001	Pengurus	Bendahara
Tuan Burhanuddin	3578021607440003	Pengawas	Ketua
Tuan Marjono, BA	3578022005520004	Pengawas	Anggota

Tabel 2.2 Susunan Organ Yayasan

a. Pengurus.

Dalam Akta Pendirian Yayasan Al-Jihad dijelaskan bahwa:⁴¹

- 1) Yayasan diurus dan dipimpin oleh pengurus yang terdiri dari tiga orang atau lebih yaitu seorang ketua, sekretaris, bendahara. Apabila diangkat

⁴¹ Anggraenie Hapsari, 2015, *Akta Pendirian Yayasan Al-Jihad Surabaya*, (Jakarta; Rukan Graha Asri), Pasal 13.

lebih dari seorang ketua, lebih dari seorang sekretaris, atau lebih dari seorang bendahara, maka seorang diantaranya dapat diangkat sebagai ketua umum, sekretaris umum, bendahara umum.

- 2) Yang dapat diangkat menjadi seorang pengurus hanyalah orang perseorangan yang mampu melakukan perbuatan hukum dan yang memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Untuk menghindari kemungkinan tumpang tindih kewenangan, tugas dan tanggung jawab yang dapat merugikan kepentingan Yayasan atau pihak lain, anggota pengurus tidak boleh merangkap sebagai anggota Pembina, anggota Pengawas, atau pelaksana kegiatan.
- 4) Para anggota pengurus diangkat oleh Rapat Pembina, masing-masing untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diangkat kembali dengan tidak mengurangi hak Rapat Pembina untuk memberhentikannya atau menggantikannya sewaktu-waktu sebelum masa kepengurusannya berakhir. Apabila selama menjalankan tugasnya anggota Pengurus melakukan tindakanyang oleh anggota Pembina dinilai merugikan Yayasan.
- 5) Dalam hal terdapat pengangkatan, pemberhentian dan penggantian anggota Pengurus, Pembina wajib menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada Menteri dan instansi terkait, paling lambat 30 (tigapuluh) hari sejak tanggal dilakukan pengangkatan, pemberhentian, penggantian anggota Pengurus.
- 6) Dalam hal pengangkatan, pemberhentian dan penggantian anggota pengurus tidak sesuai dengan ketentuan Anggaran. Dasar ini, atas

permohonan yang berkepentingan atau atas permintaan kejaksaan dalam hal mewakili kepentingan umum, pengadilan dapat membatalkan pengangkatan, pemberhentian dan penggantian anggota Pengurus tersebut, paling lambat 30 (tigapuluh) hari sejak tanggal dilakukan permohonan pembatalan diajukan.

- 7) Para anggota Pengurus bekerja secara sukarela tanpa menerima atau diberi gaji, upah, honor atau tunjangan tetap.
- 8) Apabila oleh suatu sebab jabatan anggota Pengurus lowong, maka dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak terjadi lowongan, harus diselenggarakan Rapat Pembina, untuk mengisi lowong itu dengan memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 pasal ini.
- 9) Apabila oleh suatu sebab apapun semua jabatan anggota Pengurus lowong, maka dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak terjadinya lowongan tersebut harus diselenggarakan Rapat Pembina untuk mengangkat Pengurus baru, dan untuk sementara Yayasan diurus oleh 2 (dua) orang Pengawas yang ditunjuk oleh Rapat Pengawas.
- 10) Seorang anggota pengurus berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan secara tertulis mengenai maksudnya tersebut kepada Yayasan, paling kurang 14 (empatbelas) hari sebelum tanggal pengunduran dirinya.
- 11) Jabatan anggota pengurus berakhir apabila:
 - a) Mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan ayat 10 pasal ini.

- b) Tidak lagi memenuhi persyaratan perundang-undanganyang berlaku.
- c) Meninggal dunia.
- d) Diberhentikan berdasarkan keputusan Rapat Pembina.

12) Seorang anggota Pengurus menurut hokum harus tunduk kepada Anggaran Dasar ini dan kepada semua keputusan yang diambil dengan sah dalam Rapat Pembina serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Tugas dan Wewenang

Adapun susunan kepengurusan dan tugas wewenang Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya adalah sebagai berikut:⁴²

No	NAMA	JABATAN	URAIAN TUGAS
1	Drs. KH. Moh Imam Chambali	Pembina	1. Merumuskan konsep kebijakan dan program yayasan. 2. Menyenggarakan kebijakan dan program yayasan melalui devisi dan bidang masing-masing. 3. Mengawasi, mengontrol dan mengevaluasi terhadap devisi dan bidang yang diberi tugas.

⁴²Dokumen resmi Yayasan Al-Jihad Surabaya

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Menjalin kerjasama dengan pihak luar baik lembaga formal maupun non formal. 5. Melaksanakan pembinaan terhadap seluruh anggota yayasan dan para jamaah. 6. Mengadakan rapat minimal 1 bulan sekali.
2	H. Nasir, S.E	Ketua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan konsep pelaksanaan kebijakan dan program yayasan. 2. Melaksanakan kebijakan ketua umum yang telah ditetapkan. 3. Membagi tugas kepada divisi dan bidang masing-masing. 4. Mengkoordinir seluruh kegiatan yayasan. 5. Mengawasi, mengontrol dan mengevaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing bidang. 6. Melaporkan secara berkala seluruh kegiatan yang dilakukan yang berhubungan dengan yayasan.
3	Drs. H. Zainuddin, M.Si	Sekretaris	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan konsep system pengelolaan yayasan.

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Menata system manajemen pengelolaan administrasi perkantoran. 3. Mengendalikan seluruh dokumen dan arsip yayasan. 4. Mengendalikan sirkulasi surat keluar dan masuk dalam yayasan. 5. Mempersiapkan agenda rapat. 6. Mengkoordinir seluruh system sekretariat bidang. 7. Melaporkan seluruh kegiatan sekretariat kepada ketua umum.
4	Moh. Faizin, S. Pd. I	Wakil Sekretaris	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengagendakan surat masuk. 2. Mengonsep surat yayasan. 3. Mengetik surat yayasan. 4. Memintakan tanda tangan. 5. Menggandakan surat yayasan. 6. Mendistribusikan surat yayasan. 7. Mengarsip surat masuk dan surat keluar yayasan. 8. Menata ruang kantor yayasan.

			<p>9. Mendata inventaris yayasan.</p> <p>10. Membuat daftar hadir rapat yayasan.</p> <p>11. Membuat notulen yayasan.</p> <p>12. Mendata hasil rapat yayasan.</p> <p>13. Melaporkan kegiatan sekretariat pada ketua.</p>
5	Moch. Ikhwan, S.S	Bendahara	<p>1. Menerima sumbangan dari donator rutin maupun konvensional.</p> <p>2. Mengelola sumber dana yayasan secara efektif dan efisien.</p> <p>3. Mengadministrasikan secara jelas dana yayasan.</p> <p>4. Membuat pembukuan keuangan.</p> <p>5. Mencairkan dana yayasan berdasarkan rekomendasi ketua.</p> <p>6. Mengembangkan dan mencari donator baru untuk pengembangan yayasan.</p> <p>7. Mengkoordinir seluruh bendahara bidang dan divisi.</p> <p>8. Mengadakan rapat khusus bendahara.</p> <p>9. Membuat laporan tiap</p>

			<p>semester pada bulan desember.</p> <p>10. Mengawasi dan mengontrol penggunaan dana yayasan.</p> <p>11. Melaporkan kegiatan bendahara kepada ketua setiap bulan.</p>
6	Moch. Ali Hasan	Wakil Bendahara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat pembukuan keuangan yayasan. 2. Menerima laporan keuangan dari setiap unit yayasan. 3. Mencatat keluar masuknya dana yayasan al-jihad. 4. Membuat laporan keuangan tiap bulan dan tiap semester paling lambat 15 hari berikutnya. 5. Melaporkan keuangan kepada ketua yayasan. 6. Membantu tugas bendahara. 7. Membuat pembukuan keuangan. 8. Membuat laporan keuangan. 9. Mengeluarkan dana sesuai dengan rekomendasi ketua. 10. Mengkooordinir kegiatan bendahara

			<p>bidang dan divisi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Membuat laporan keuangan tiap bulan dan tiap semester. 12. Mengawasi dan mengontrol penggunaan dana yang ada pada bidang. 13. Melaporkan seluruh kegiatan keuangan kepada ketua.
7	<p>Drs. H. Saiful Jazil, M. Ag Drs. H. Ilhamullah Sumarkan, Ag</p>	<p>Bidang PPM</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensosialisasikan dan mempromosikan PPM. 2. Mendata santri. 3. Membuat program pendidikan santri. 4. Menyelenggarakan pendidikan santri. 5. Mengabsen segala kegiatan pendidikan santri. 6. Membuat daftar santri. 7. Membuat jadwal kegiatan santri. 8. Mengadakan evaluasi kegiatan pembelajaran santri. 9. Mengumpulkan dana spp. 10. Mengelola dana pendidikan santri secara efektif dan efisien. 11. Melaporkan dan mempertanggungjawabk

			an seluruh kegiatan pada ketua.
8	KH. Moh. Syukron Djazilan M. Ag Drs. Miftahul Huda	Bidang KBIH Bryan Makkah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensosialisasikan dan mempromosikan KBIH kepada masyarakat. 2. Memproses dan mendaftar jamaah haji. 3. Mengurus administrasi haji ke Depag dan bank. 4. Mempersiapkan pelaksanaan manasik haji. 5. Melaksanakan manasik haji baik teori maupun praktek. 6. Membantu membimbing jamaah haji di tanah air dan di tanah suci. 7. Memberikan pelayanan pada jamaah yang konsultasi masalah haji. 8. Mengurus seragam jamaah haji. 9. Mengurus fasilitas jamaah haji dari pemerintah. 10. Membentuk kelompok alumni jamaah haji tiap tahun. 11. Mengadakan pertemuan alumni sesuai dengan jadwal. 12. Mengadakan pertemun akbar seluruh alumni

			<p>jamaah haji satu tahun sekali.</p> <p>13. Mengadakan kerja sama dengan Departemen Agama dan Bank.</p> <p>14. Mengkoordinir seluruh kegiatan yang berhubungan dengan KBIH.</p> <p>15. Mengawasi, mengevaluasi kegiatan KBIH.</p> <p>16. Melaporkan kegiatan KBIH kepada ketua.</p>
9	Heriyatini, S.Pd Ana Aisyah, S.Ag	Bidang TPQ	<p>1. Mensosialisasikan dan mempromosikan TPQ.</p> <p>2. Membuka pendaftaran santri baru.</p> <p>3. Melaksanakan pembelajaran TPQ.</p> <p>4. Menentukan ustadz dan ustadzah pengajar TPQ.</p> <p>5. Mempersiapkan administrasi pembelajaran TPQ.</p> <p>6. Menyediakan fasilitas pembelajaran TPQ.</p> <p>7. Mengadakan evaluasi belajar bagi santri TPQ.</p> <p>8. Mengadakan kerja sama dengan lembaga TPQ lain.</p> <p>9. Mengadakan rapat wali santri sesuai dengan</p>

			<p>kebutuhan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Mencari donator untuk pengembangan TPQ. 11. Mengelola dana TPQ secara efektif dan efisien. 12. Mengadakan pengawasan dan evaluasi terhadap para ustadz dan ustadzah terutama keaktifan mengajar. 13. Mengkoordinir seluruh kegiatan TPQ. 14. Melaporkan seluruh kegiatan TPQ kepada ketua.
10	Fudloili, S.S	Bidang Yatim Piatu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensosialisasikan program yatim piatu. 2. Mendaftar anak yatim piatu baru. 3. Memberikan bimbingan keagamaan. 4. Mengadakan istighotsah khusus anak yatim. 5. Memberikan bimbingan pelajaran sekolah. 6. Membimbing anak yatim pada setiap kegiatan yayasan. 7. Membangunkan anak yatim untuk sholat tahajjud. 8. Mengadakan kerjasama

			<p>dengan panti asuhan lain.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Mengajukan dana operasional anak yatim pada donator. 10. Mengelola dana panti asuhan secara efektif dan efisien. 11. Membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan. 12. Melaporkan kegiatan kepada ketua.
11	Hadi Prayitno, S.Pd.I Ahmad Sunarto	Bidang Pengajian Malam Minggu Pahing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat dan memasang spanduk. 2. Mempersiapkan panggung dan background. 3. Memasang terop dan tikar. 4. Mempersiapkan meja untuk sumbangan anak yatim dan promosi. 5. Mengurus sound system. 6. Mengurus ijin dan pemberitahuan pada RT dan RW serta memberitahu pada lingkungan sekitar. 7. Mengatur tukang parker. 8. Mengurus ijin los listrik. 9. Mempersiapkan konsumsi umum dan khusus.

			<ul style="list-style-type: none"> 10. Menyiapkan bulletin. 11. Menyiapkan publikasi dan dokumentasi. 12. Menyusun acara dan petugas pengisi acara. 13. Mempersiapkan petugas penerima tamu. 14. Menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pengajian. 15. Melaporkan tugas kepada ketua.
12	H. Bambang Wiwoho	Pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana seluruh unit kegiatan yayasan. 2. Melaksanakan pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana seluruh unit kegiatan yayasan. 3. Koordinasi dengan seluruh unit untuk pengadaan sarana dan prasarana. 4. Mengontrol dan mengevaluasi seluruh sarana dan prasarana yang memerlukan pembenahan. 5. Memperbaiki dan merehabilitasi sarana dan prasarana yang

			<p>memerlukan.</p> <p>6. Melaporkan seluruh kegiatan pada ketua yayasan.</p>
13	Moch. Najib, S.Pd.I	Alumni Santri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendata alumni santri mahasiswa Al-jihad. 2. Membuat data base alumni santriwan dan santriwati. 3. Mengadakan pertemuan alumni. 4. Mengadakan koordinasi dengan pengurus santri. 5. Melaporkan seluruh kegiatan kepada ketua yayasan.
14	Yahya Aziz, M.Pd.I Syaikhoni Lutfi	Dana Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pencarian dana. 2. Penggalan dana untuk kegiatan yayasan. 3. Mendata nama dan alamat lengkap donator. 4. Melaporkan hasil dana yang dihimpun dan donator kepada ketua yayasan melalui bendahara. 5. Menyerahkan dana kepada bendahara. 6. Melaporkan kegiatan penggalan dan kepada ketua yayasan.
15	H. Sumali Sholihin, S.Hi	Koperasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan lembaga pengembangan ekonomi

			<p>untuk operasional yayasan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Melaksanakan penerimaan pembayaran listrik bekerja sama dengan PLN. 3. Melaksanakan penerimaan pembayaran PDAM bekerja sama dengan PDAM. 4. Melaksanakan penerimaan pembayaran Telepon bekerja sama dengan TELKOM. 5. Mendirikan lembaga ekonomi (mabarot) untuk yayasan Al-jihad. 6. Mendirikan lembaga keuangan simpan pinjam untuk membantu ekonomi umat. 7. Melaksanakan kerja sama dengan lembaga lain yang berhubungan dengan keekonomian. 8. Melaksanakan koordinasi dengan unit lain dalam yayasan. 9. Melaporkan kegiatan koperasi kepada ketua yayasan.
16	Moch. Suripto H. Burhanuddin Choirul Anam	Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan kegiatan system keamanan yayasan.

	Fathul Munir		<ol style="list-style-type: none"> 2. Membuat tata tertib PPM Al-jihad. 3. Mengontrol kebersihan yayasan utamanya pondok pesantren. 4. Mengkoordinir tukang parker bila yayasan ada acara. 5. Mengkoordinir seluruh staf keamanan untuk bekerja sama dalam rangka keamanan yayasan. 6. Mengadakan kerja sama dengan RT, RW, Lurah, Polsek dan instansi terkait dengan keamanan. 7. Mengadakan kerja bakti dengan santri untuk kebersihan. 8. Melaporkan kegiatan keamanan dan kebersihan kepada ketua yayasan.
17	Hj. Safioeddin Hj. Istiarah	Pengajian Ibu-ibu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan kegiatan ibu-ibu. 2. Melaksanakan kegiatan pengajian ibu-ibu setiap minggu. 3. Mendata peserta pengajian. 4. Mengelola dana yang ada dalam lingkungan

			<p>pengajian ibu-ibu.</p> <ol style="list-style-type: none"> Melaporkan keuangan kepada bendahara. Mengadakan koordinasi dengan unit bidang yang ada dalam yayasan Al-jihad. Melaporkan seluruh kegiatan pengajian kepada ketua yayasan.
18	Moh. Nasir Al-Baijuri Dwi Cahyono, S.Ti	Masjid	<ol style="list-style-type: none"> Merencanakan program kegiatan tahunan kema'muran masjid. Membuat program kerja tahunan kema'muran masjid. Membuat jadwal khotib dan imam sholat jum'at Membuat jadwal khotib / imam tarawih. Menggali dana untuk kema'muran masjid. Melaporkan keuangan masjid kepada ketua yayasan Al-jihad. Melaporkan semua kegiatan kemasjidan.
19	Drs. Nasuha Drs. Syaikhul Amin, MM H. Nur Hasyim H. Muslimin Aliman Kadi	Pembantu Umum	<ol style="list-style-type: none"> Membantu seluruh kegiatan yang ada di yayasan Al-jihad. Memasang lampu untuk kegiatan pengajian. Memasang terop untuk kegiatan pengajian.

	Saidi		<ol style="list-style-type: none"> 4. Mengontrol sarana dan prasarana yang ada di yayasan Al-jihad. 5. Mempersiapkan sarana untuk persiapan pelaksanaan sholat jum'at. 6. Mengontrol penggunaan air, listrik, telepon. 7. Melaporkan kegiatan kepada ketua yayasan.
--	-------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 2.3 susunan kepengurusan dan tugas wewenang Pengurus Yayasan

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini peneliti akan menggambarkan data yang diperoleh dari hasil observasi di lapangan, interview dan dokumentasi untuk membantu kevaliditasan data.

Peneliti akan memaparkan secara rinci dari masing-masing data yang diperoleh dari Yayasan Al-Jihad Surabaya, mengenai *value proposition* (penawaran nilai) SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya, yaitu;

1. Penawaran Nilai Yayasan Al-Jihad Surabaya.

Nilai yang ditawarkan dari yayasan kepada calon pengurus yaitu seperti yang tercantum dalam visi dan misinya yaitu mengajak untuk beribadah, menjadi

orang yang bertaqwa kepada Allah SWT dan menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain.⁴³

Penawaran nilai lainnya yaitu selalu menjalin kebersamaan antar pengurus, apabila ada suatu masalah maka langsung dimusyawarahkan bersama dan yang terpenting yaitu memiliki kesungguhan untuk membangun suatu Yayasan bersama.

Dalam waktu empat tahun Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad selalu mengalami peningkatan jumlah santri. Peningkatan paling signifikan terjadi pada tahun 2011. Kala itu jumlah santri mengalami peningkatan dari 356 santri di tahun 2010 menjadi 389 santri di tahun 2011. Hal tersebut dikarenakan bertambahnya minat mahasiswa yang ingin menimba ilmu agama di Pondok Pesantren Al-Jihad.

Banyak sekali tujuan dari didirikannya yayasan Al-jihad ini. Salah satunya yaitu dengan adanya yayasan tersebut, maka masyarakat akan senang dan merasa terbantu dalam hal keagamaan. Masyarakat juga dengan senang hati untuk menjadi donasi dalam yayasan Al-jihad. Dengan begitu maka orang yang menjadi donator di yayasan Al-jihad sudah menjadi bagian dari Yayasan Al-jihad. Bukan tidak mungkin lagi maka mereka yang sudah menjadi bagian atau menjadi jamaah kemungkinan besar mereka juga akan diberi wewenang untuk menjadi pengurus Yayasan suatu hari nanti.

⁴³ Hasil Wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019 di Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

“ya tujuannya banyak sekali. Satu..e membuat e masyarakat itu supaya senang karena dengan adanya pondok itu lebih bermanfaat, lebih bermakna dan yang membantu pondok juga mudah dan pondok siap menyalurkan ee sumbangan.”⁴⁴

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, tujuan dari dirikannya Yayasan Al-Jihad Surabaya adalah memberikan manfaat kepada masyarakat dan membantu masyarakat dalam hal agama.

Dengan bertambahnya jumlah santri pada tiap tahunnya, pihak yayasan berusaha menambah fasilitas untuk memenuhi kebutuhan santri. Diantaranya dengan menambah kuota santri dan membangun gedung-gedung yang dapat menambah daya tampung santri, seperti gedung At-Tien yang telah diresmikan. Penambahan gedung At-Tien tersebut bertujuan untuk menambah daya tampung santri putri yang memang peminatnya sangat luar biasa. Karena santri putri memang jumlahnya lebih banyak dari pada santri putra. Bahkan pada tahun ajaran baru 2013, banyak mahasiswi yang mendaftar di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad harus inden (titip nama) terlebih dahulu dikarenakan kuota sudah penuh.

“faktor-faktor kritis yang menjadikan keberhasilan itu ya banyak riyadloh banyak..

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019 di Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

banyak.. ee apa.. semangat, banyak.. ee satu keyakinan bersama sehingga menjadi sukses.”⁴⁵

Menurut responden untuk mencapai suatu kesuksesan, harus banyak riyadloh, ada rasa semangat yang tinggi serta memiliki keyakinan bahwa suatu saat pasti akan sukses. Selain itu, sifat kekeluargaan juga sangat penting yang harus dimiliki oleh Yayasan. Selain factor-faktor tersebut, juga terdapat banyak dukungan dana, support dari orang kaya atau aghniya' maupun dari pejabat daerah. Oleh karena itu, sudah tidak diragukan lagi penawaran nilai di Yayasan Al-Jihad sangat bagus. Yayasan Al-Jihad Surabaya telah mendapatkan SK (Surat Keputusan) dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia yaitu berupa AKTA PENDIRIAN YAYASAN AL-JIHAD SURABAYA No. 84 pada tanggal 27 Januari 2015. Seperti informasi yang diperoleh dari responden 1 yaitu ketua Yayasan Al-Jihad Surabaya.

“terus perkembangan.. keputusan pemerintah.. harus.. berbadan hukum itu.. diterbitkan oleh kementrian kehakiman. Sehingga yang terbaru..ini 2015. Jadi kemarin itu kalo untuk mengurus..masalah administrasi Negara kurang kuat, sehingga kita mendaftarkan ke kementrian kehakiman, Alhamdulillah terbit dua 2 februari.

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019 di Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Di sini ada..apa.. maksud dan tujuan. Ini..bias nanti sampean pinjam ya.”⁴⁶

Untuk menunjang suatu penawaran nilai, Yayasan Al-Jihad Surabaya juga menggunakan sebuah system informasi yang di jadikan wadah untuk memberikan informasi tentang kegiatan-kegiatan dan pelayanan-pelayanan masyarakat di Yayasan Al-Jihad. Sehingga, hal tersebut dapat menarik donator untuk ikut membantu membangun Yayasan yang berkembang dan lebih baik. System informasi tersebut antara lain:

“website, sosmed (IG, twiter, facebook sama youtube) juga ada majalah DASA (Dana Sosial).”⁴⁷

a. Layanan Yayasan Al-jihad Surabaya.

Yayasan Al-Jihad memiliki beberapa layanan masyarakat diantaranya yaitu:⁴⁸

1) KBIH Bryan Makkah.

KBIH Bryan Makah ini mulai didirikan pada tahun 1998.Hingga saat ini total 2.650 jamaah telah diberangkatkan KBIH Bryan Makkah sejak tahun 1998.

⁴⁶ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁴⁷ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁴⁸ Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya, 2014, *Buku Profil*, Surabaya; Tim Redaksi.

2) Aqiqoh.

Al-jihad menerima dan menyalurkan aqiqah umat Islam secara professional dan tepat sasaran. Aqiqah akan disalurkan kepada anak-anak yatim piatu, fakir miskin, dan jamaah istighotsah “Rahmatan Lil ‘Alamin”. Yayasan Al-jihad juga memberikan layanan jemput aqiqah 24 jam.

3) Majelis Dzikir Rahmatan Lil ‘Alamin.

Al-jihad juga rutin mengadakan Majelis Dzikir Rahmatan Lil ‘Alamin setiap malam minggu pahing setiap bulan. Majelis Dzikir ini diadakan atas inisiatif KH. Imam Chambali melihat tuntutan dan kebutuhan umat atau masyarakat setempat terhadap keimanan dan keislaman yang semakin meningkat.

4) Ambulance Gratis.

Fasilitas ambulance gratis sebagai bentuk kepedulian Yayasan Al-jihad dan CV. Kharisma Jaya untuk meringankan beban biaya transportasi kepada umat Islam. Yayasan Al-jihad melayani antar jemput jenazah, orang sakit, kecelakaan dan bencana alam. Pengguna jasa hanya dikenakan biaya akomodasi, seperti biaya BBM dan sopir.

5) Group sholawat Modern Al-Qiblatain.

Grup ini didirikan atas inisiatif dari Abah Imam Chambali yang menginginkan adanya sebuah kegiatan sebagai media seni sholawat modern untuk mensyiarkan Islam lewat nada di belantika music Islami.

6) DASA (Dana Sosial Al-jihad)

Dana Sosial Al-jihad Surabaya adalah badan pengumpul dan pengelola shodaqoh, infaq, zakat dan waqaf yang didirikan oleh Yayasan Al-jihad Surabaya pada tanggal 28 maret 2004. Hingga saat ini, total jumlah donator DASA mencapai lebih dari 1.800 orang.

7) Taman Pendidikan Al-Qur'an.

Al-Jihad juga mengibarkan bendera dakwahnya lewat Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) untuk anak-anak agar mereka mampu melafalkan huruf hijaiyah dengan benar dan fasih, serta mampu menghafal surat-surat pendek dan doa sehari-hari.

8) Riqqul Habib.

Riqqul Habib adalah grup sholawat banjari Yayasan Al-Jihad Surabaya. Grup ini ditangani oleh Mohammad Bahrin Amin selaku General Manajer Riqqul Habib. Grup ini memiliki vocal putra dan putri. Riqqul Habib juga memiliki jam terbang yang tinggi. Terlebih untuk lomba-lomba yang rutin diikuti grup sholawat Riqqul Habib. Sering diundang dalam acara-acara pernikahan, pengajian, aqiqah, khitan dan syukuran.

9) Nabila Nada.

Nabila Nada adalah grup qasidah rebana Yayasan Al-jihad Surabaya. Grup ini berdiri pada tanggal 1 mei 2010 yang dipelopori oleh Mukarromah Muzammil, selaku Ketua Pondok

Pesantren Putri Mahasiswa Al-Jihad Surabaya periode 2009/2010 yang bekerja sama dengan Mas'udah, General Manajer grup Nabila Nada pada saat itu.

10) Jemput Infaq.

Yayasan Al-Jihad menyediakan layanan jemput infaq 24 jam sebagai salah satu bentuk penyaluran dana untuk masyarakat yang ingin berinfaq dalam bentuk apapun. Dana infaq dari masyarakat tersebut nantinya akan disalurkan untuk kebutuhan adik-adik yatim Al-Jihad.

11) Al-jihad March.

Pondok pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya juga memiliki koperasi yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari, antara lain:

- Snack untuk konsumsi santri.
- Aneka peralatan make-up untuk para santri putri, misalnya pelembab, bedak, hand body, shampoo, dan lain-lain.
- Aneka kebutuhan kuliah, misalnya pulpen, buku dan lain-lain.
- Pengisian ulang air minum
- Softdrink dan masih banyak lagi.

12) Loket Pembayaran Listrik, Telepon dan PDAM.

Yayasan Al-Jihad juga menyediakan loket pembayaran listrik, telepon dan PDAM untuk mempermudah warga sekitar dalam pembayaran listrik, telepon maupun PDAM dengan mudah, cepat dan terpercaya. Loket

tersebut buka setiap hari senin sampai jum'at mulai pukul 08.00 sampai dengan 14.00 WIB.

13) Pengajian Rutin Ibu-ibu.

Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad juga mengadakan pengajian untuk ibu-ibu yang tinggal di sekitar ponpes. Pengajian ini dilaksanakan setiap hari minggu sore di masjid Al-Jihad Surabaya.

14) Jaringan Wifi.

Yayasan Al-Jihad juga dilengkapi dengan jaringan WiFi untuk mempermudah para santri dalam mengakses informasi di dunia maya. Harapannya adalah penyediaan WiFi ini mampu menunjang santri dalam mengerjakan tugas kuliah.

“yayasan itu kan bukan suatu perusahaan. Kita kan bukan melamar seperti ke DEPAG atau ke gubernuran. Justru yayasan itu dibentuk. Kita mempunyai andil semua. Niatnya memang mendirikan, ikut mendirikan yayasan al-jihad disini gitu lho..bukan seperti pegawai melamar, bukan. Malah pengurus-pengurus ini mendirikan, hanya tertulis yang mendirikan 2 gitu.”⁴⁹

Dari keterangan tersebut di atas, untuk menjadi pengurus di Yayasan Al-jihad tidak perlu mendaftar seperti dalam sebuah perusahaan. Akan tetapi mempunyai niat yang

⁴⁹ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

sungguh-sungguh dan ikhlas untuk mendirikan dan memajukan yayasan agar menjadi Yayasan yang dapat bermanfaat bagi masyarakat banyak bersama. Seperti informasi yang diperoleh dari responden ke-3 yaitu:

“merasa memiliki. Ya karena ada perasaan memiliki dan se-visi misi dengan pengasuh”.

Yayasan Al-Jihad juga memiliki daya tarik yang luar biasa karena sudah banyak alumni-alumni yang berhasil di Yayasan Al-Jihad. Hal tersebutlah yang membuat Yayasan Al-jihad dapat berkembang dengan pesat dan jamaahnya juga semakin banyak.

“ya peluangnya ini kan begini, jadi banyak mahasiswa-mahasiswa yang sudah berhasil di al-jihad, yang menjadi dosen, ada yang dikirim ke australia ya. Sehingga itu menarik perhatian para mahasiswa para stakeholder orang tua untuk kepingin memondokkan orang tua disini. Tantangnya ya di antaranya belum punya fasilitas yang memadai seperti yang kita kehendaki. Jadi pendidikannya itu masih bersifat klasikal belum local. Karena tidak punya lokal-lokal yang memang dibuat untuk proses pembelajaran disana.”⁵⁰

⁵⁰ Hasil Wawancara Dengan Bidang PPM Abah Saiful Jazil Pada Tanggal 14 Maret 2019 di Ruang Wakil Dekan 3 Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

2. Penentuan Kriteria Calon SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad.

Untuk menentukan calon SDM pengurus yayasan Al-Jihad harus melalui beberapa tahap yaitu penunjukan dari Pembina Yayasan, dengan syarat orang tersebut harus memiliki kejujuran, tidak terpaksa, bukan karena nafsu dan intelektual. Seperti yang telah disebutkan oleh responden.

“ya itu penunjukan, penunjukan tetapi masih di dasari istikharah, sholat tahajjud abah imam. Jadi semua ini.. bukan pemilihan atau bagaimana, semua ditunjuk oleh bapak kyai Imam chambali yang tidak atas dasar nafsu, atas dasar suka atau tidak suka, tetapi tadi saya sebutkan seperti kejujuran, intelektualnya dia cocoknya dimana gitu.”⁵¹

Penentuan kriteria calon SDM pengurus yayasan Al-jihad juga bisa dilakukan dengan cara lain yaitu dengan cara pendekatan. Pendekatan yang dimaksud adalah pendekatan dengan calon SDM pengurus Yayasan.

“ya fungsinya ya ee kita jelaskan bahwa pertama tadi langkah-langkahnya pendekatan, kemudian kita.. ee kemudian caranya kita ajak bersama kemudian kita nilai anak ini bagaimana kira-kira ee kualitasnya bagaimana. Dan disuruh anu diajak dulu berjuang.. diajak dulu berjuang

⁵¹ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

setelah mereka tau kualitasnya baru dijadikan pengurus.”⁵²

Untuk mengetahui calon SDM, pengurus harus tau informasinya terlebih dahulu secara pasti apakah calon tersebut pantas atau tidak menjadi seorang pengurus di Yayasan Al-Jihad Surabaya.

“ya banyak.. factor eksternal itu sebenarnya informasi dari masyarakat, informasi dari pendidikan misal, asal dari mereka dimana, informasi dari orang tuanya, kemudian informasi dari ee komunitasnya. Ya itu juga menjadi salah satu faktor.”⁵³

3. Metode Penawaran Nilai Dalam Rekrutmen Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya.

“jadi.. untuk apa istilahnya jabatan.. semua pengurus itu ditentukan oleh bapak KH Drs Muhammad Imam Chambali, beliau selaku pendiri yayasan. Inikan ada pendiri yayasan. Tetapi beliau tidak langsung menunjuk. Menunjuk itu melalui sholat tahajjud, melalui istikharah, terus pertimbangan-pertimbangan kiri kanan. Sehingga kejujuran itu yang utama, disamping itu dilihat yang..ada kemauan untuk membesarkan yayasan. Disamping itu juga kompetensi. Semua ini kompetensi dibidangnya. Alhamdulillah saya

⁵² Hasil wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019.

⁵³ Hasil wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019.

ditunjuk sebagai ketua umum. Itu.jadi walaupun penunjukan tetapi juga masih pertimbangan akademis, pertimbangan moral, pertimbangan kerja karena semua ini sudah diketahui. Jadi semua ini asalnya jamaah daripada pak kyai imam hambali, bukan orang lain.”⁵⁴

Metode penawaran rekrutmen yang di lakukan di Yayasan Al-jihad di tentukan oleh beliau KH. Imam Chambali. Calon-calon pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya sudah ditentukan dari jamaah Yayasan itu sendiri.

Untuk melakukan sesuatu rekrutmen pasti sebuah organisasi juga memerlukan suatu strategi yang akan mengantarkan kepada suatu keberhasilan dalam rekrutmen. Begitu pula dengan Yayasan Al-Jihad, untuk memulai suatu rekrutmen harus mempunyai strategi.

“oo strategi-strateginya itu ya.. tiap bulan kita kumpul untuk membicarakan kondisi yayasan. Jadi tiap bulan pak kyai imam chambali itu rapat, rapat pengurus. Evaluasi apa yang kurang, apa yang hambatan-hambatan..ya itu, yang.. bekerja tetapi kurang semangat diberi arahan-arahan dengan ayat-ayat Al-Qur’an gitu. Jadi..memotivasi ini ya sekitar keagamaan, tetep berdasarkan keagamaan. Walaupun nantinya keagamaan itu ya sama dengan manajemen modern organisasi. Jadi duktrinnya kalo ingin

⁵⁴ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

yayasan maju, bersatu. Jangan mencari kesalahan sesama pengurus, lihatlah segi positifnya. Soalnya kalo sudah tidak bersatu, buyar. Ya Alhamdulillah sekarang relative bersatu secara kasat mata, soal hati itu kan gak tau, secara organisasi bersatu tidak saling menjelek-jelekan.”⁵⁵

Hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, musyawarah itu penting karena untuk mengetahui kinerja dari pengurus, pengasuh harus melakukan musyawarah dan membahas apa yang menjadi sebab dari semangat kerja yang kadang menurun atau bahkan tidak ada semangatnya sama sekali.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

Analisis data dilakukan setelah adanya beberapa temuan data di lapangan, Analisis data adalah bagian dari tahap penelitian kualitatif yang berguna untuk menelaah semua data yang diperoleh. Selain itu juga bermanfaat untuk mengecek kebenaran dari setiap data yang diperoleh. Analisis data juga merupakan implementasi usaha peneliti untuk mengatur urutan data kemudian mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Mengacu pada data-data dan teori yang telah disajikan dalam halaman terdahulu, maka penulis akan menganalisa secara singkat tentang *value proposition* (penawaran nilai) SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.

⁵⁵ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

Dalam pengelolaan analisis data sesuai dengan karakter penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif yang tak lain datanya sebagian besar mengacu pada metode observasi dalam penelitian ini. Peneliti merasa metode observasi ini sangat membantu peneliti dalam melakukan proses analisis. Karena saat ini peneliti telah terjun langsung dalam obyek, serta sebagai pelaku tindakan penelitian. Jadi, peneliti sedikit banyak telah mengetahui tentang *value proposition* (penawaran nilai) SDM pengurus yayasan Al-jihad Surabaya.

Employee value proposition merupakan keseimbangan antara *reward*, manfaat dan kebijakan kerja untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Agar dapat menerapkan *employee value proposition* yang baik, maka perusahaan harus mampu mengkomunikasikan kepada para karyawan maupun pasar tenaga kerja bahwa merekalah perusahaan yang diinginkan oleh masyarakat dengan kondisi lingkungan yang positif, kepedulian yang besar terhadap karir dan kesempatan yang lebar untuk berkembang.⁵⁶

Begitu pula dalam sebuah Yayasan. Suatu Yayasan harus memberikan nilai yang lebih kepada umat atau masyarakat, agar masyarakat dapat menilai apakah Yayasan tersebut memang bermanfaat bagi seluruh umat atau masyarakat baik di lingkungan sekitar maupun yang jaraknya jauh sekalipun.

⁵⁶ A. V. Aloo & Moronge, M. 2014. *The Effects Of Employee Value Proposition. European Journal Of Business Management*, Vol 2, 5.

“peluang.. peluang ya dana al-jihad ini kan dari masyarakat, untuk masyarakat. Sekarang yang banyak menghasilkan sumber dana dari DASA (dana social) itu. Yang tiap bulan mengeluarkan bulletin itu. Ternyata orang Indonesia khususnya Jawa timur itu masih semangat untuk ikut memperjuangkan kegiatan keislaman, utamanya masalah pendidikan dan yatim piatu. Jadi itu masih terbuka lebar tergantung kitanya dipercaya oleh jamaah atau tidak. Disini.. dana social direktunya Bapak Sukron Djazilan gitu.”⁵⁷

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, di dunia yang semakin modern ini ternyata masih banyak masyarakat yang mau menjalankan kegiatan keislaman dan bahkan mempunyai semangat yang tinggi untuk memperjuangkan syariat Islam.

1. Penawaran Nilai (*value proposition*) dalam Rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.

Employee value proposition merupakan cara untuk menciptakan keseimbangan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada budaya kerja perusahaan, *employee value proposition* dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk kerja *branding* karena menguraikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.⁵⁸ Penawaran nilai merupakan suatu cara yang digunakan suatu perusahaan untuk menciptakan

⁵⁷ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal

13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁵⁸ Ibid, hlm: 263.

keseimbangan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

“ya mungkin ee diantara seluruh pondok kan mungkin memang paling besar dan asset jalan paling enak Cuma ada disini. Selain itu memang ada santri putra, putri ya juga ada anak-anak yatim disini seperti itu.”⁵⁹

Begitu pula dalam Yayasan Al-Jihad Surabaya, yang menyediakan fasilitas bukan hanya untuk santri putra saja melainkan santri putri dan ada pula anak-anak yatim piatu. Para santri juga diajarkan untuk tirakat.

“diantaranya karena disini selain belajar, selain mengaji, selain sholat, tapi diajarkan riadzoh, tirakat.”⁶⁰

Suatu perusahaan atau organisasi yang akan merekrut banyak karyawan harus dapat meyakinkan calon karyawannya agar mereka yakin kalau mereka akan sangat beruntung masuk perusahaan tersebut. Terdapat beberapa alasan mengapa pekerja mau bertahan dalam satu perusahaan yang telah peneliti bahas sebelumnya dalam kerangka teoritik.⁶¹ Seperti halnya sebuah perusahaan, Yayasan Al-

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Pembina Umi Yanuar kristina pada tanggal 16 maret 2019.

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Pembina/Pendiri Yayasan Al-Jihad Abah Imam Chambali Pada Tanggal 16 Maret 2019.

⁶¹ <https://nailatazkiyya.wordpress.com/2014/01/06/employee-value-preposition-pondasi-manajemen-sdm-usaha-anda/> Diakses pada 01 Januari 2019

Jihad juga memberikan nilai untuk meyakinkan calon pengurus, kalau calon pengurus akan merasa nyaman berada di Yayasan Al-Jihad. Seperti informasi yang telah peneliti dapat dari responden.

“Alhamdulillah yayasan kita ini yayasan yang kompak ya, yayasan kompak, rukun, saling gotong royong dan tidak ada yang mencari keuntungan di yayasan ini. Mengapa? Karena seluruh pengurusnya itu Alhamdulillah sudah punya pekerjaan masing-masing dan punya kegiatan di luar sehingga kami tidak pernah mengharapkan sesuatu dari pondok, itu yang membuat pondok kuat. Karna murni semuanya kami ee dari santri untuk santri seperti itu.”⁶²

Dari penjelasan di atas menjelaskan bahwa Yayasan Al-Jihad Surabaya merupakan yayasan yang kompak, selalu rukun dan saling gotong royong dalam segala kegiatan. Pengurus Yayasan selalu ikhlas dan tidak mengharapkan keuntungan apapun dari Yayasan karena beliau-beliau sudah mempunyai kesibukan masing-masing.

Beberapa bentuk EVP yang paling diinginkan oleh karyawan diantaranya adalah:⁶³

- a. *Exciting Work to Feel Passionate about* EVP yang baik adalah EVP yang dikemas dengan kesan yang menarik dan karyawan bisa merasakan tantangan

⁶² Hasil Wawancara Dengan Pembina Umi Yanuar Kristina Pada Tanggal 16 Maret 2019 di Ndalem Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁶³ E. Michael, & Axelrod, B. (2001). *War For Talent*. United States Of America: Harvard Business School Press.

kerja yang memberikan kesan khusus bagi mereka. Yayasan Al-Jihad Surabaya memberikan banyak kesan yang membuat masyarakat sangat percaya kepada Yayasan tersebut.

“ya saat ini strategi yang digunakan setiap malam supaya menjadi baik itu dibangun tahajjud jam 03.00 kemudian habis shubuh ngaji. Kemudian setiap kamis malam jum’at itu ada fatikhahan jam 00.00, sholat hajat, sholat tahajjud trus baca fatikhah bersama-sama. Trus setiap senin membaca yasin bersama-sama jam 22.00 malam ini.”⁶⁴

Kesimpulan yang dapat diambil adalah banyaknya kegiatan-kegiatan Yayasan yang membuat kesan tersendiri baik dari Yayasan maupun untuk masyarakat.

- b. *Great Company* (perusahaan besar), *Great Culture* (budaya yang hebat), *Great Leader* (pemimpin yang hebat). Konsep budaya organisasi yang baik pada perusahaan akan mendukung kinerja organisasi, loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*. Untuk memotivasi Pengurus, Yayasan Al-Jihad telah menciptakan suasana yang nyaman agar Pengurus dapat bekerja dengan baik.

“ya karna memang di yayasan itu sifatnya kolektif kebersamaan, selalu tidak ada saling menyalahkan tapi yang ada saling kebersamaan.

⁶⁴ Hasil Wawancara Dengan Bidang PPM Abah Saiful Jazil Pada Tanggal 14 Maret 2019 di Ruang Wakil Dekan 3 Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Sehingga suasana sejuk, suasana damai, suasana nikmat.”⁶⁵

- c. *Wealth and Reward*(kekayaan dan pahala). Karyawan selalu menginginkan kompensasi yang adil dan sebanding dengan hasil kontribusi jasa mereka untuk perusahaan. Lain halnya dengan Yayasan, apabila di suatu perusahaan menginginkan kompensasi yang sebanding dengan jasa karyawan, maka dalam suatu Yayasan Pengurus tidak mengharapkan timbal balik dari Yayasan.

“ya biasanya kan kadang-kadang ee orang itu mungkin menganggap bahwa oo di al-jihad ini ee dengan yayasan sebesar ini mungkin ada keuntungan atau mungkin ada, ada.. apa ya istilahnya? Sesuatu yang bisa dimanfaatkan untuk dirinya tapi begitu dia masuk oo ternyata pondok ini bener-bener berjuang dan tidak ada keuntungan yng kami bagi di yayasan seperti itu. Ya mungkin itu salah satunya seperti itu.”⁶⁶

Kesimpulan dari keterangan di atas adalah bahwa seseorang yang ingin menjadi seorang Pengurus Yayasan tidak ada keuntungan yang dapat diambil. Akan tetapi, Yayasan adalah tempat untuk berjuang menyebarkan Syariat Islam.

⁶⁵ Hasil Wawancara Dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019.

⁶⁶ Hasil Wawancara Dengan Pembina Umi Yanuar Kristina Pada Tanggal 16 Maret 2019 di Ndalem Yayasan Al-Jihad Surabaya.

2. Penentuan Kriteria Calon SDM dalam Rekrutmen Pengurus di Yayasan Al-jihad Surabaya.

Sebuah yayasan itu sifatnya kolektif, kebersamaan, tidak ada saling menyalahkan akan tetapi yang ada kebersamaan. Sehingga suasana sejuk, suasana damai dan nikmat.⁶⁷

Dalam istilah jabatan, semua pengurus itu ditentukan oleh Pembina yayasan. Pembina tidak langsung menunjuk akan tetapi melalui sholat tahajjud, melalui istikharah dan melalui pertimbangan-pertimbangan. Kejujuran adalah hal yang paling penting dan ada kemauan untuk membesarkan yayasan dan kompetensi. Walaupun sudah ditunjuk akan tetapi masih ada pertimbangan akademis, pertimbangan moral dan pertimbangan kinerja karena calon-calon sumber daya manusia tersebut tidak lain adalah jamaah dari yayasan itu sendiri.⁶⁸

“ya istilahnya itu kita semua bekerja ya, punya keluarga. Lain seperti umpama yayasan gudang garam, yayasan abu rizal bakri, yayasan habibi yang dananya sudah ada sehingga beliau-beliau merekrut orang-orang yang professional dan waktunya penuh di yayasan. Ini kan istilahnya..ya.. siapa yang mau menghidupi yayasan. Beda seperti umpama..ha ini kan masih yayasan ya, nanti kalo umpama.. mendirikan pendidikan katakanlah SMA atau perguruan

⁶⁷ Hasil Wawancara Dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djasilan pada tanggal 26 Februari 2019 di Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

⁶⁸ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

tinggi kan lain, kan betul-betul professional. Ini masih sebatas yayasan dan bidangnya yang masih tidak terlalu banyak menyita waktu, menyita pikiran, ya yang mau kerja ya monggo gitu.”⁶⁹

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk menentukan calon SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya tidak perlu banyak memberikan persyaratan. Akan tetapi calon SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad harus mau dan ikhlas untuk mengabdikan kepada Yayasan tanpa adanya imbalan apapun dari Yayasan.

3. Metode Penawaran dalam Rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.

a. Metode Penawaran Nilai.

Awal mula rekrutmen dalam yayasan Al-Jihad dengan menggunakan brosur, pamflet, baliho. Tetapi seiring dengan perkembangan zaman yayasan al-jihad tidak menggunakan cara tersebut lagi akan tetapi para santri yang ingin ⁷⁰mondok di yayasan tersebut langsung datang ke yayasan.

Selain itu, dalam yayasan al-jihad calon pengurus yayasan adalah orang yang mau berjuang bersama al-jihad dan juga untuk menentukan pengurus

⁶⁹ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁷⁰ Hasil Wawancara Dengan Bidang PPM Abah Saiful Jazil Pada Tanggal 14 Maret 2019 di Ruang Wakil Dekan 3 Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

dengan cara istikharah, karena tidak semua orang bias menjadi pengurus dalam yayasan al-jihad.⁷¹

Untuk jabatan, semua pengurus tersebut ditentukan oleh KH. Drs. Muhammad Imam Chambali yang merupakan pendiri yayasan. Dalam menentukan calon pengurus, beliau tidak langsung menunjuk akan tetapi melalui istikharah terlebih dahulu, kemudian melalui pertimbangan-pertimbangan. Sehingga keikhlasan dan kejujuran itu yang utama. Disamping itu juga dilihat yang ada kemampuan untuk membesarkan yayasan. Selain itu juga kompetensi, semuanya mempunyai kompetensi di bidangnya masing-masing. Meskipun sudah ditunjuk akan tetapi juga masih pertimbangan akademis, pertimbangan moral dan pertimbangan kerja. Karena calon pengurus tersebut berasal dari jamaah KH. Imam Chambali sendiri, bukan orang lain.⁷²

Metode rekrutmen pengurus dalam yayasan Al-jihad adalah mereka yang ikhlas. Pengabdian yang ikhlas dan mereka yang sudah dijamin keikhlasannya dan peduli terhadap agama, keislaman dan perjuangan.

rekrutmen pengurus ya tentu mereka yang ikhlas, pengabdiannya yang ikhlas dan ee mereka sudah.. dijamin untuk ee keikhlasannya dan peduli terhadap agama, peduli terhadap e keislaman, peduli terhadap perjuangan.⁷³

⁷¹ Hasil Wawancara Dengan Pembina Umi Yanuar Kristina Pada Tanggal 16 Maret 2019 di Ndalem Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁷² Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁷³ Hasil Wawancara Dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan Pada Tanggal 26 Februari 2019.

b. Fungsi-fungsi Manajemen.

Fungsi-fungsi yang terdapat dalam yayasan al-jihad adalah POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Karena yayasan tersebut bukan merupakan sebuah perusahaan, dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada dan yang menonjol adalah kekeluargaan. Proses rekrutmen yang terjadi dalam yayasan dengan cara penunjukan. Akan tetapi, masih harus melakukan istikharah terlebih dahulu dan sholat tahajjud. Dalam penunjukan tersebut bukan berdasarkan atas dasar suka ataupun tidak suka tetapi atas dasar kejujuran, dan kemampuannya lebih cocok di bidang apa seperti itu.⁷⁴

c. Sistem informasi.

Yayasan Al-jihad juga menerapkan sebuah system informasi untuk menunjang kegiatan yayasan yaitu; website, social media (instagram, facebook, twiter dan youtube) dan sebuah majalah yang diberi nama majalah DASA (Dana Sosial).⁷⁵ Yayasan Al-Jihad juga memiliki Devisi jurnalistik yang dipakai untuk merekrut Pengurus.

“o itu Alhamdulillah kita punya ini ya istilahnya seperti devisi jurnalistik dan lain sebagainya yang dipakai untuk..untuk rekrutmen itu. Tapi memang rekrutmen ini adalah hak prioritasnya abah imam yang sebagai pendiri, sebagai pemilik gitu.”⁷⁶

⁷⁴ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019.

⁷⁵ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019.

⁷⁶ Hasil Wawancara Dengan Pembina Umi Yanuar Kristina Pada Tanggal 16 Maret 2019.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Penawaran nilai Sumber Daya Manusia Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya dapat dilihat dari visi-visinya yaitu mengikhtiyarkan Ponpes mahasiswa Al-Jihad untuk menjadi lembaga pendidikan berkarakter Islam yang nantinya akan menjadi tempat bertemunya unsure tradisional dan unsure modernis. Serta misi-misi dari yayasan yaitu melahirkan kader-kader umat yang tidak hanya memiliki *lifeskill* yang tinggi akan tetapi juga luas dan mendalam ilmunya, kemudian mengetahui bagaimana bersikap terhadap realitas social, politik, ekonomi dan budaya ditengah pergaulan dunia global melalui langkah-langkah kerjasama dalam bidang dakwah, kajian.
2. Penentuan criteria calon sumber daya manusia pengurus yayasan Al-jihad melalui beberapa tahap yaitu penunjukan dari jamaah yayasan sendiri. Dengan cara pendekatan untuk diajak bersama-sama dan kemudian menilai apakah kualitas dari calon sumber daya manusia tersebut pantas dan yang terpenting adalah calon tersebut memiliki kejujuran dan kemauan untuk mengabdikan pada yayasan Al-jihad Surabaya.
3. Ada beberapa metode penawaran nilai dalam rekrutmen sumber daya manusia pengurus yayasan Al-jihad yaitu menggunakan webside,

social media (Instagram, twiter, facebook dan youtube) dan majalah DASA (Dana Sosial). Hal tersebut dilakukan karena untuk menarik jamaah agar tertarik untuk bergabung dengan yayasan. Kemudian melalui penunjukan dari Pembina Yayasan Al-jihad dengan pertimbangan akademis, pertimbangan moral dan pertimbangan kerja.

B. Saran dan Rekomendasi

Ada beberapa saran dan rekomendasi yang ingin penulis sampaikan:

1. Hendaknya Yayasan Al-Jihad Surabaya berupaya lebih keras dan berupaya untuk selalu memberikan nilai yang lebih dibanding yayasan lainnya agar dapat semakin menambah minat mahasiswa dalam menimba ilmu agama. Ada nilai tawar tersendiri pada para calon pengurus agar mereka tertarik untuk ikut serta dalam membesarkan nama Yayasan tersebut, seperti memberikan keringanan kepada santri yang kurang mampu.
2. Tenaga pengajar kompeten dan linier mutlak dibutuhkan oleh santri, supaya mereka tidak kecewa ketika menjalani ibadah di Pondok Pesantren. Kuantitas dan kualitas pengurus harus mendapat perhatian khusus dari pembina utamanya.
3. Kepada peneliti tentang *value proposition* SDM selanjutnya, terutama yang akan menggunakan pengurus Yayasan sebagai objek penelitiannya, carilah hasil penelitian,

jurnal dan karya tulis lain yang berkaitan dengan tema tersebut sebanyak-banyaknya, sebab penulis hanya menemukan satu karya tulis berupa skripsi yang objeknya pengurus.

C. Keterbatasan Penelitian

Sebagai penulis keterbatasan tentang penelitian pasti ada kurangnya, penulis hanya dapat menggali informasi sebatas kemampuan tentang *value proposition*, sebagai penulis tidak dapat memberikan informasi tentang *value proposition* lebih detail atau lebih jelas, penulis juga memiliki keterbatasan buku referensi tentang *value proposition*, SDM, *value proposition* SDM yang dimiliki oleh penulis, dan memiliki suatu kekurangan dalam menulis skripsi, juga penulis memiliki keterbatasan waktu untuk meneliti dan jarak penulis dengan tempat penelitian sangatlah jauh dari lokasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A, Osterwalder dan Pigneur, Yves. *Business Model Generation*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 2010.

Ahmad, Muchtar. *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen Sdm*. Gorontalo; FEB Universitas Negeri Gorontalo.

Ginting, Ginta. *The Power Of Consumer Community: Open Innovation Melalui Co-Creation Value Sebagai Langkah Strategis Mempertahankan Survival Bisnis*. Tanunanagara; Conference On Management And Behavioral Studies (CMBS). 2014.

Hapsari, Anggraenie. *Akta Pendirian Yayasan Al-Jihad Surabaya*. Jakarta; Rukan Graha Asri. Pasal 13. 2015.

Herdiansyah, Haris. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta; Salemba Humanika. 2012.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 51 No. 2 Oktober 2017.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 53 No. 1 Desember 2017.

Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif – Kuantitatif*. Malang; Maliki Press. 2010.

Kusuma, Tiffani Chandrilika Dan Arik Prasetya. *Penerapan Strategi Employer Branding Dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagement*. Malang; Universitas Brawijaya. Vol. 50 No. 5. 2017.

Mangkuprawira, Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor; Ghalia Indonesia. 2002.

Michael, E & Axelrod, B. *War For Talent*. United States Of America: Harvard Business School Press. 2001.

Nurlailah. *manajemen pemasaran*. surabaya; UIN Sunan Ampel Press. 2014.

P. Goswami. *Employee Value Proposition: A Tool for Employment Branding*. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol 5, 263. 2015.

Pawar, A & Charak, K. S. *Employee Value Proposition Leading To Employer Brand: The Indian Organization Outlook*. *International Journal of Management Research & Review*, 4. 2014.

Rosady, Ruslan. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta; Raja Grafindo Persada. 2003.

Rukka, Rusli M. Dkk. *Strategi Pengembangan Bisnis Keripik Bayam (Amaranthus*

- Hybridus) Dengan Pendekatan Business Model Kanvas. Makassar; Departemen Sosial Ekonomi Pertanian. Vol. 14, No. 1. 2018.*
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung; ALFABETA, cv. 2010.
- Sumarni, Murti. *Pengaruh Employee Engagement Dan Employee Value Proposition Terhadap Kinerja.* Yogyakarta; Universitas PGRI.
- Tjetjep Samsuri, Tjetjep. *Kajian Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis Dalam Penelltian,* Sumatera Barat; Program PLSP. 2003.
- V. Aloo, A & Moronge, M. *The Effects Of Employee Value Proposition. European Journal Of Business Management, Vol 2, 5. 2014.*
- Wilopo, Diah Puspa Indah. *Pengembangan Value Proposition Dalam Pembentukan Strategi Pemasaran.* Malang; Universitas Brawijaya. Vol. 51 No. 2. 2017.
- Wilopo, Bramantyo Aji Dan Inggang Perwangsa Nuralam. *Implementasi Value Proposition Dalam Penetapan Strategi Pemasaran.* Malang; Universitas Brawijaya. Vol. 53, no. 1. 2017.
- Wirjokusumo, Iskandar dan Soemardji Ansori. *Metode Peneltian Kualitatif Bidang Ilmu-*

ilmu Sosial Humaniora. Surabaya; Unesa
Univesity Press. 2009.

Yusuf, Yusuf . 2015. *Manajemen Sumber Daya
Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*.
Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai Dkk. *Manajemen Sumber
Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta;
PT. Raja Grafindo Persada, 2015.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Value proposition (penawaran nilai) adalah apa yang ditawarkan pada pelanggan dan mencakup dari beberapa elemen yang diantaranya adalah keinginan pelanggan, keuntungan yang ditawarkan dan harga.¹

Dalam suatu organisasi pasti memiliki beberapa kakurangan dan kelebihan yang ditawarkan sebagai bentuk nilai. Begitu pula dalam suatu Yayasan, pada Yayasan Al-jihad terdapat beberapa kekurangan dan juga kelebihan seperti yang dimiliki Yayasan lainnya. Untuk mengembangkan sekaligus memperbesar suatu organisasi, suatu organisasi tersebut juga perlu sekali memperhatikan ancaman-ancaman yang akan timbul, yang datang dari luar maupun dari dalam:²

1. Kekuatan.

Mempunyai rasa kepedulian bersama yang tinggi serta berjuang bersama untuk menjunjung tinggi Islam dalam suatu pelajaran merupakan nilai filosofis yang dimiliki oleh yayasan ketika didirikan pertama kali. Perjuangan yang sangat besar harus ditempuh untuk mencapai suatu yayasan yang besar pula seperti saat ini.

¹ Osterwalder A & Yves Pigneur, 2010, *Business Model Generation*, New Jerse, John Wiley & Son.

² <http://budhihadiisyahputra.blogspot.com/2012/06/yayasan-aljihad.html>, Diakses pada 2 Januari 2019

- a. Yayasan mempunyai beberapa sub organisasi dari beberapa aspek seperti ekonomi, pendidikan, social dan kesehatan.
- b. Pendiri dan para pengurus selalu belajar menggali ilmu-ilmu dari proses penelitian yang telah dilalui. Hal tersebut merupakan bukti pembelajaran untuk masa yang akan datang. Suatu system kepengurusan yang terus berkembang dan selalu diperbaiki, supaya system kepengurusan tersebut dapat tetap berjalan dengan baik dan efektif.
- c. Yayasan tersebut adalah Yayasan terbesar yang berada di sekitar lingkungan UIN Sunan Ampel dengan beberapa santri mahasiswa dan mahasiswi yang berbilang banyak jumlahnya dan juga terdapat anak-anak yatim piatu.
- d. Kegiatan-kegiatan yang begitu padat dalam Yayasan, seperti halnya kegiatan harian, mingguan, maupun bulanan.

2. Kelemahan.

Kekemahan-kelemahan yang ada dalam suatu organisasi maupun yayasan merupakan suatu proses dari pembelajaran dalam suatu lembaga maupun perusahaan dimana selalu berharap akan berkembang dan bisa lebih baik untuk kedepannya.

Kurangnya sebuah fasilitas yang ada pada suatu organisasi tersebut merupakan suatu kekurangan yang sangat menonjol yang ada pada sebuah organisasi maupun yayasan. Sebagai contoh ketidak seimbangan antara jumlah santri yang begitu banyak dan fasilitas yayasan yang berupa kamar mandi.

3. Kesempatan.

Suatu lembaga atau yayasan terletak di lingkungan yang strategis dan sangat mudah sekali untuk dijangkau yang letaknya di lingkungan UIN Sunan Ampel Surabaya. Yayasan tersebut mempunyai peluang yang sangat tinggi agar dapat terkenal. Kebanyakan penghuni yayasan tersebut merupakan mahasiswa dan mahasiswi yang mempunyai suatu potensi yang tinggi dalam memperluas yayasan tersebut. Ada beberapa mahasiswa dan mahasiswinya mempunyai banyak relasi. Hal tersebut bisa bermanfaat bagi mahasiswa dan mahasiswi. Dengan melakukan berbagai perbaikan di setiap kelemahan yang dimiliki yayasan atau lembaga, hal tersebut dapat menjadi minat tersendiri bagi sejumlah masyarakat untuk tetap menjadi donator di yayasan tersebut.

Pengelolaan SDM punya pengaruh yang besar dan dianggap sebagai kunci utama untuk meningkatkan mutu pendidikan pada Yayasan. Hal tersebut difahami dari kenyataan bahwa keseluruhan dari sumber daya yang terdapat pada suatu organisasi adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, akal, dorongan dari rasa dan karsa dan perasaan ingin tahu adalah SDM. Hal tersebut memiliki pengaruh untuk mencapai tujuan suatu Yayasan, seberapa canggih dan majunya teknologi, informasi yang berkembang, sarana dan prasarana yang memadai sudah tersedia. Apabila tidak ada SDM yang handal, maka tujuan dari Yayasan tersebut akan sulit untuk dicapai.

SDM sebagai suatu komponen pendidikan dasar yang merupakan suatu kunci keberhasilan dari pendidikan harus dibina dan dikembangkan secara *kontinue*. Sehingga SDM menjadi berkualitas dan mampu melaksanakan fungsinya secara professional. Oleh karena SDM yang sangat berkualitas dan professional merupakan suatu kebutuhan mutlak dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Akan tetapi, bagaimana pengelolaan SDM agar dapat memegang peranan utama dan optimal untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas tinggi, bukanlah masalah sederhana. Ketidak sederhanaan tersebut dapat dilihat dari mencermati arti pada pengelolaan tersebut.

Menciptakan pelanggan yang loyal merupakan inti dari setiap bisnis. Sukses atau tidaknya suatu bisnis, tidak terlepas dari kemampuan pemasar yang berhasil mempengaruhi, mendapatkan, mempertahankan, dan menumbuhkan pelanggan. Dalam bisnis yang berorientasi profit, pelanggan merupakan satu-satunya alasan mereka membangun pabrik, merekrut tenaga kerja, investasi, dan melibatkan diri dalam komunitas dan aktifitas bisnis. Pelanggan merupakan pihak yang memaksimalkan nilai. Ekspektasi mereka akan nilai, mendorong mereka untuk bertindak mendapatkan yang mereka inginkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai merupakan harapan konsumen terhadap kemampuan total suatu produk atau jasa dalam memenuhi kebutuhannya.³ Seperti halnya sebuah pesantren yang menciptakan pribadi yang unggul, pesantren juga menawarkan nilai-nilai yang lebih.

³ Nurlailah, 2014, *Manajemen Pemasaran*, Surabaya; UIN Sunan Ampel Press, h. 49

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penawaran nilai (*value proposition*) dalam rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya ?
2. Bagaimana penentuan kriteria calon SDM dalam rekrutmen pengurus di Yayasan Al-jihad Surabaya?
3. Bagaimana metode penawaran dalam rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu kumpulan pernyataan yang menjelaskan tentang maksud, sasaran, atau suatu gagasan yang umum diadakannya suatu penelitian. Sebagaimana identifikasi masalah yang disampaikan yang bertujuan:

1. Untuk mengetahui penawaran nilai dalam rekrutmen pengurus yayasan Al-jihad Surabaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana criteria calon SDM dalam rekrutmen pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.
3. Untuk mengetahui, memahami dan dapat menggambarkan bagaimana metode penawaran nilai dalam rekrutmen Yayasan Al-jihad Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

a. Maanfaat Teoritis

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa memberikan pemikiran-pemikiran terhadap perkembangan teori-teori manajemen yang menjelaskan tentang penawaran nilai dan SDM.

- b. Manfaat Praktis
1) Untuk Yayasan

Dengan adanya penelitian ini maka dapat digunakan untuk pertimbangan, saran, evaluasi terhadap penaawaran nilai bagi pengelolaan SDM secara efektif dan efisien bagi keberlangsungan Yayasan Al-jihad untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

- 2) Untuk Penulis :

Diharapkan pada penelitian ini dapat memberi pengalaman tentang relevansi antara teori-teori yang digunakan dengan realitas di Lokasi Penelitian. Tidak lupa dengan penelitian ini maka dapat menambahkan suatu wawasan dan juga pengetahuan bahwa pelaksanaan rekrutmen dengan baik sekaligus benar dapat mengelola SDM secara efektif dan efisien.

- 3) Untuk Kalangan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana keilmuan Manajemen yang dapat dikaitkan dengan bidang keilmuan yang lain.

E. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah sekelompok dari suatu fenomena yang dipakai dalam menggambarkan suatu fenomena yang mempunyai kesamaan. Suatu konsep memiliki sebuah tingkat generalisasi tertentu. Apabila suatu konsep dapat diukur dengan mudah yang

diartikan dengan baik, maka hal tersebut harus semakin dekat dengan relita. Konsep abstrak dan konsep kongkrit merupakan suatu konsep yang berbeda, karena konsep kongkrit merupakan konsep yang bisa di ukur atau bisa dilihat dengan kasat mata. Seperti contoh berat, kursi, pendek dan lain sebagainya. Sedangkan konsep abstrak seperti motivasi, persepsi dan lain sebagainya.⁴

1. *Value Proposition*

value proposition (penawaran nilai) merupakan suatu alasan yang membuat pelanggan memilih perusahaan tersebut. *value proposition* (penawaran nilai) tersebut digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi pelanggan atau dalam memuaskan apa yang dibutuhkan pelanggan. Produk dan jasa merupakan suatu gabungan dari penawaran nilai yang dapat melayani kebutuhan pelanggan dan memiliki manfaat yang kemudian ditawarkan pada pelanggan.⁵ Penawaran nilai merupakan apa yang perusahaan atau organisasi tawarkan pada pelanggan yang mencakup dari beberapa elemen diantaranya adalah keinginan pelanggan, keuntungan yang ditawarkan dan harga.

Pelanggan tersebut yang telah terpuaskan kemudian akan melakukan pembelian terus, dan sebaliknya mereka yang merasa tidak terpuaskan, maka pasti menghentikan membeli produk tersebut dan

⁴ Tjetjep Samsuri, 2003, *Kajian Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis Dalam Penelitian*, Sumatera Barat; Program PLSP, h. 03

⁵ Diah Puspa Indah Wilopo, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 51, No. 02, 2017, h. 153

mungkin akan menyebar luaskan berita itu pada orang lain.⁶

Value propositions merupakan nilai tambah yang diberikan kepada pelanggan atau konsumen dari perusahaan. Nilai yang ditawarkan dalam bentuk produk dengan konsep *healthy food* adalah camilan sehat yang berasal dari bayam organik, perasa yang tidak mengandung MSG. Kualitas bahan baku juga sangat dijaga, sehingga konsumen pun dapat menikmati camilan sehat dan bergizi ini untuk dikonsumsi sehari-hari. Dari aspek distribusi, Perusahaan menawarkan layanan pesan antar gratis bagi pelanggan yang ingin menikmati keripik bayam. Nilai lain yang berkontribusi pada nilai pelanggan yang ditawarkan perusahaan adalah *Accessibility* yang diwujudkan dengan mudahnya untuk mendapatkan produk yang tersebar di beberapa kota dan tersedia di minimarket seperti Indomaret dan Circle K.⁷

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Terdapat beberapa pengertian tentang SDM. SDM adalah suatu sumber daya yang mempunyai keterampilan, perasaan, daya dan karsa, dorongan, pengetahuan, akal, dan juga keinginan. Potensi SDM sangat mempunyai pengaruh pada upaya Yayasan untuk mencapai suatu tujuan. Seberapapun hebatnya

⁶ Bramantyo Aji Wilopo, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 53, No. 01, 2017, h. 23

⁷ Rusli M. Rukka Dkk, 2018,

Strategi Pengembangan Bisnis Kerupuk Bayam, (Amaranthus Hybridus), Dengan Pendekatan Business Model, Makassar;
Departemen Sosial Ekonomi Pertanian, Vol. 14, no. 1, h. 48.

perkembangan teknologi dan informasi, adanya modal dan bahan yang tersedia apabila SDM tidak ada, maka akan sulit bagi suatu yayasan dalam mencapai suatu tujuan.⁸

Sumber daya manusia ialah orang yang sudah siap, mampu serta mau memberikan bantuan kepada sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maupun Yayasan. Disamping itu, SDM adalah suatu unsure masukan bersamaan dengan unsure lainnya contoh mesin, modal dan metode-metode yang diubah dari suatu proses dalam manajemen keluaran berbentuk barang dan jasa pada sebuah usaha untuk tujuan Yayasan.⁹

SDM merupakan sekelompok individu yang kemudian merancang dan memproduksi keluaran produk untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh yayasan. Apabila tanpa individu yang mempunyai keahlian atau yang kompeten, maka hal tersebut akan mustahil bagi organisasi atau Yayasan untuk mencapai suatu tujuan. SDM seperti inilah yang dapat membuat sumber daya yang lainnya dapat berjalan.¹⁰

SDM merupakan factor yang penting yang ada dalam suatu Yayasan. Yayasan atau organisasi dibentuk berdasarkan dapa misi dan visi yang bertujuan untuk kepentingan seseorang. SDM adalah factor penting yang ada dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh

⁸ Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana, h. 03.

⁹ Veithzal Rivai Zainal Dkk, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Grafindo Persada, h. 07.

¹⁰ Burhanuddin Yusuf, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta; Grafindo Persada, h. 25

Yayasan. Oleh karena itu MSDM adalah mengurus dan mengatur SDM yang berkaitan dengan visi Yayasan agar yayasan tersebut bisa tercapai secara optimal. MSDM merupakan unsur terpenting dalam ilmu-ilmu manajemen yang berfokus pada beberapa fungsi dari manajemen untuk melaksanakan suatu proses dari fungsi-fungsi yaitu perencanaan, mengorganisasikan, staffing, mengendalikan dan memimpin.¹¹

F. Sistematika Pembahasan

Pada pembahasan ini menjelaskan tentang beberapa bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal penelitian nantinya akan membuat pembaca agar bisa memberikan informasi berkaitan dengan penelitian, untuk siapa dan buat apa penelitian tersebut dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Riset yang terdahulu sebagai landasan ilmiah, kajian teoritik berhubungan pada *Value Proposition*, *Value Proposition* SDM, dan menjelaskan kerangka teoritik pada pandangan Islam.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan tentang suatu metode serta tehnik yang dipakai untuk mengkaji data di lapangan.

¹¹ Muchtar Ahmad, *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen Sdm*, Gorontalo; FEB Universitas Negeri Gorontalo, h. 01

Sehingga akan mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi dengan persetujuan dari dosen pembimbing.

BAB IV : ANALISA DATA

Menjelaskan tentang gambaran yang umum tentang objek penelitian, visi, misi perusahaan, dan penyajian data yang terdiri dari data penelitian (berupa hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi), relevansi teori dengan temuan dilapangan dan data tersebut kemudian di analisis yang tercantum pada pembahasan hasil penelitian dan dicocokkan pada pengertian yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Langkah terakhir dari penulisan skripsi yang merumuskan ulang dan kemudian menyimpulkan jawaban yang diperoleh dari rumusan masalah. Setelah menyimpulkan maka harus ada saran dan rekomendasi yang berhubungan dengan hasil penemuan penelitian. Selain itu, juga memberikan penjelasan singkat tentang keterbatasan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam suatu kajian kepustakaan peneliti menggunakan beberapa rujukan skripsi yang ada walaupun tidak sama dengan judul skripsi yang peneliti tulis.

Penelitian pertama yang relevan dengan penelitian ini adalah “**Studi Rekrutmen Pengurus Masjid Al Falah dan Masjid Al Abror Surabaya**” oleh **Rahmat Husein Andriansyah**. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia. Suatu masjid mempunyai peran yang sangat penting dalam pengembangan dakwah dan pemberdayaan Islam. Akan tetapi pada saat ini banyak sekali masjid yang sudah kehilangan fungsi-fungsi tersebut yang salah satunya karena pengurusnya. Ketika pengurus aktif, maka masjidpun juga aktif. Oleh karena itu, agar masjid dapat menjalankan fungsinya secara optimal, maka perlu sekali adanya model rekrutmen SDM yang dapat menghasilkan pengurus yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini dilakukan di Masjid Al-Falah dan Al-Abror Surabaya sebagai objek penelitian. Masjid Al-Falah adalah masjid yang terletak di pusat kota, sedangkan Masjid Al-Abror berada di tengah pemukiman padat penduduk. Kedua masjid tersebut memiliki visi, misi dan program serta pengurus yang aktif dan berkelanjutan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen SDM yang sdah berjalan di kedua masjid tersebut. Peneliti menggunakan pendekatan *grounded research* dengan

metode pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Dan hasil dari penelitian ini ditemukan tiga hal yaitu pertama, penetapan nilai yang ditawarkan dalam rekrutmen pengurus yayasan (*value proposition*) adalah visi majid, nilai spiritualitas, kesesuaian *track record* personal dan material (dalam bentuk gaji maupun *fee*). Kedua, sumber SDM kandidat pengurus masjid diambil dari internal (pengurus lama yang berkualifikasi baik) dan eksternal (masyarakat umum). Ketiga, metode rekrutmen yang digunakan adalah komunikasi personal serta *word of mouth* melalui media social.¹²

Landasan yang relevan kedua yaitu **“Implementasi Value Proposition Dalam Penetapan Strategi Pemasaran”** oleh **Bramantyo Aji Wilopo dan Inggang Perwangsa Nuralam**. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana membentuk *value proposition* dan implementasi dapat dijadikan sebagai pertimbangan ketika menerapkan strategi marketing kepada produk dari TabunganKu pada PT. BPD Tbk di Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan pada riset ini yaitu metode kualitatif yang berfokus pada dua rumusan masalah yaitu: a) *value proposition* yang ditawarkan Bank Jatim kepada produk TabunganKu, b) implementasi *value proposition* dengan kaitannya terhadap pertimbangan dalam rumusan strategi pemasaran perusahaan. *Value proposition* merupakan sesuatu yang digunakan ketika perusahaan menjanjikan

¹² Rahmat Husein Andriansyah, 2017, Studi Rekrutmen Pengurus Masjid Al-Falah dan Masjid Al-Abror, Surabaya; UIN Sunan Ampel.

terhadap pelanggan yang terdiri dari beberapa elemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 11 elemen *value proposition* menurut Alexander Osterwalder & Yves Pigneur, hanya 8 elemen yang diterapkan oleh Bank Jatim dalam penciptaan produk TabunganKu yaitu kinerja, penyesuaian, penyelesaian pekerjaan, desain, merek/status, harga, kemudahan dalam mengakses, dan keamanan/kenyamanan. Persepsi konsumen dari 8 elemen yang ditawarkan Bank Jatim pada TabunganKu secara keseluruhan sudah dapat diterima dengan baik oleh konsumen kecuali elemen kemudahan dalam mengakses dan elemen keamanan/kenyamanan. Tidak ada strategi khusus yang diterapkan Bank Jatim dalam pemasaran produk TabunganKu. Pertimbangan dilakukan menggunakan 4 pilar utama (4P) yaitu *product*, *price*, *place*, dan *promotion*. Kegiatan promosi yang biasa dilakukan oleh Bank Jatim masih tergolong umum seperti *face to face*, *door to door*, *gathering* dan *influencer*.¹³

Penelitian yang relevan selanjutnya yaitu **“Penerapan Strategi Employer Branding Dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagemet”** oleh Tiffani Chandrilika Kusuma dan Arik Prasetya. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat mengetahui bentuk serta penerapan startegi yang baru dan nantinya dikembangkan di seluruh dunia *Human Resource* untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki

¹³ Bramantyo Aji Wilopo dan Inggang Perwangsa Nuralam, *Implementasi Value Proposition Dalam Penetapan Strategi Pemasaran*, Malang; Universitas Brawijaya, 2017, Vol. 53, no. 1

kompeten dan membuat karyawan merasa betah di dalam perusahaan dengan menggunakan cara pembentukan lingkaran tenaga kerja yang positif serta mempunyai sebuah kebanggaan kepada karyawan. Strategi inilah yang dimaksud *employer branding dan employee value proposition*. Pada hal ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan observasi partisipatif, wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi. Narasumber dalam penelitian ini adalah 5 perwakilan karyawan, manajer dan asisten manajer PT. Bank Central Asia Tbk yang bertempat di Jl. M.H Thamrin No. 1 Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, PT. Bank Central Asia Tbk (BCA) merupakan perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang positif dan mendukung untuk meningkatkan produktifitas karyawannya. BCA juga memiliki serangkaian program unggulan dan kebijakan yang berorientasi pada karyawan. BCA yang merupakan salah satu perusahaan perbankan nasional terbesar saat ini telah sadar akan strategi *employer branding* dan membentuk *employee value proposition* dalam menarik dan mempertahankan karyawan dan membawa perusahaan pada kesuksesan dalam memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.¹⁴

Penelitian yang ke empat relevan dengan penelitian ini “**Pengaruh *Employee Engagement* Dan *Employee Value Proposition* Terhadap Kinerja**” oleh: **Murti Sumarni**. Universitas PGRI Yogyakarta

¹⁴ Tiffani Chandrilika Kusuma dan Arik Prasetya, *Penerapan Strategi Employer Branding dan Employee Value Proposition Untuk menciptakan Employee Engagement*, Malang; Universitas Brawijaya, 2017, Vol. 50 No. 5

Indonesia. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari *Employee Engagement* dengan Proposisi Nilai Karyawan terhadap Kinerja. Uji reliabilitas dan validitas data dilakukan kepada 30 responden dan menunjukkan hasil yang terbukti *valid* dan *reliable* bila digunakan dalam analisis lanjutan. Responden pada penelitian yang akan dilakukan ialah PT. Bank Mega, Tbk. Yang memiliki Kantor Cabang Semarang. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data-data dalam jumlah 50 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis dan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Employee Engagement* dan *Employee Value Proposition* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil Analisis Jalur menunjukkan bahwa Proposisi Nilai Karyawan dapat menjadi variabel moderasi antara dampak Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja.¹⁵

Penelitian kelima yang relevan dengan penelitian ini adalah **“The Power Of Consumer Community: Open Innovation Melalui Co-Creation Value Sebagai Langkah Strategis Mempertahankan Survival Bisnis”** oleh Ginta Ginting. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka. Munculnya kekuatan ekonomi *middle income* berdampak pada meningkatnya *wants* dan *expectation* terhadap produk/jasa untuk memenuhi kebutuhan kelompok tersebut. Konsumen yang berasal dari kelompok *middle income* di Indonesia sangat besar sekitar 40% dari populasi Indonesia. Kondisi tersebut dapat menggambarkan besarnya peluang pasar yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku

15

Murti Sumarni,
Pengaruh Employee Engagement dan Employee Value Proposition Terhadap Kinerja, Yogyakarta; Universitas PGRI.

usaha. Inovasi menjadi komponen penting untuk dapat menghasilkan *value proposition* yang lebih baik dari pesaing. Peluang tersebut sejalan dengan perubahan paradigma pemasaran yaitu *Service Dominant Logic (SDL)*, yang telah mendorong berkembangnya strategi pemasaran *co-creation* dimana perusahaan dapat melibatkan konsumen untuk ikut aktif mengembangkan produk baru dan desain. Sehingga inovasi dalam kaitannya dengan pengembangan produk baru lebih ditekankan pada "*put the customer at the center of innovation*". Inovasi yang dilakukan perusahaan menjadi *open innovation*. *Middle income power* mendorong berkembangnya *consumer community* (*online* dan *offline*) menjadi fenomena baru yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku usaha agar *open innovation* menjadi basis *value creation* dapat dioptimalkan. Memanfaatkan *consumer community* dapat menjadi strategi segmentasi yang tepat dengan membangun *connection* yang bersifat fisik, intelektual dan emosional. Kolaborasi menjadi basis penting sehingga antara perusahaan dan komunitas konsumen memiliki kesamaan tujuan, nilai dan identitas. *Paper* ini mengintegrasikan permodelan konseptual untuk menginvestigasi lebih mendalam bagaimana *connection* yang terbentuk melalui *consumer community* dapat mendorong *open innovation* yang berdampak pada penciptaan *value proposition* perusahaan. Permodelan ini juga memperhitungkan aspek *experience* dan *collaboration* agar terjadi *sharing knowledge/resource* secara intensif dalam komunitas. Konsep permodelan yang diajukan dapat menjadi dasar dalam pengembangan studi empiris, sehingga dapat dimanfaatkan oleh pelaku usaha dalam menyikapi

fenomena berkembangnya *consumer community* sebagai *a new basis of co-creation value*.¹⁶

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Rahmat Husein Andriansyah, 2017, Studi Rekrutmen Pengurus Masjid Al Falah dan Masjid Al Abror Surabaya.	Studi rekrutmen pengurus	Lokasi penelitian, substansi kajian	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada rekrutmen
2	Bramantyo Aji Wilopo, 2017, Implementasi <i>Value Proposition</i> Dalam Penetapan Strategi Pemasaran.	Mengkaji implementasi <i>value proposition</i>	Jenis riset (implementatif), pada objek penelitiannya, focus pada strategi.	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada <i>value proposition</i> .
3	Tiffani Chandrilika Kusuma dan Arik Prasetya, 2017, Penerapan Strategi <i>Employer Branding dan Employee Value Proposition</i>	Meneliti tentang <i>value proposition</i>	Sub kajian penelitian (focus pada <i>employee engagement</i>), isi.	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada <i>value proposition</i> .

¹⁶ Ginta Ginting, *The Power Of Consumer Communit: Open Innovation Melalui Creation Value Sebagai Langkah Strategi Mempertahankan Survival Bisnis*, Tanunanagara; Conference On Management And Behavioral Studies (CMBS), 2014.

	Untuk Menciptakan <i>Employee Engagement</i> .			
4	Murti Sumarni, Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Employee Value Proposition</i> Terhadap Kinerja.	Meneliti tentang <i>value proposition</i>	Sub kajian penelitian (focus pada kinerja), isi, pengaruh.	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada <i>value proposition</i> .
5	Ginta Ginting, 2014, <i>The Power Consumer Community: Open Innovation Melalui Co-Creation Value</i> Sebagai Langkah Strategis Mempertahankan Survival Bisnis	Pada sub kajian tentang <i>value proposition</i>	Sub kajian penelitian (focus pada mempertahankan survival bisnis), isi.	- Lokasi penelitian - Tahun penelitian - Focus penelitian pada <i>value proposition</i> .

Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian

B. Kerangka Teoritik

1) *Value proposition*

Menurut Buttle (2009) dalam jurnal Wilopo & Nuralam (2017: 25) yaitu *value proposition* adalah sebuah janji eksplisit dan implicit yang dibuat oleh sebuah perusahaan atau organisasi kepada konsumen

yang akan memberikan suatu paket tertentu yang diikat menjadi satu manfaat penciptaan nilai.¹⁷

SDM merupakan suatu hal yang sangat berperan penting dalam menciptakan nilai yang lebih bagi sebuah perusahaan. Akan tetapi nilai tersebut akan ditentukan oleh penerima, bukan oleh yang memberi. Setiap penawaran nilai akan berfokus kepada penerima dan bukan kepada pemberi nilai. Oleh karena itu, akan lebih baik apabila berkonsentrasi kepada apa yang konsumen (internal atau eksternal) inginkan dari pada harus menetapkan bagaimana cara untuk mencapai apa yang SDM inginkan. Dengan begitu, maka SDM dapat menciptakan organisasi yang dapat memberikan hasil dan memberi kepercayaan pada apa yang akan dicapai pada masa mendatang. Untuk itu, SDM harus melakukan transformasi dengan proposisi nilai yang memiliki enam implikasi sebagai berikut:¹⁸

- a) Pekerjaan akan berfungsi tidak diawali dari SDM, melainkan dimulai dari bisnis yang harus juga menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang turbulen.
- b) Penerima pelayanan dari bisnis terletak pada pasar yang telah dilayani oleh perusahaan. Pasar termasuk konsumen yang telah membeli produk dan jasa juga pemegang saham yang telah menyediakan modal. Karena SDM berkeinginan

¹⁷ Bramantyo Aji Wilopo & Inggang Perwangsa Nuralam, 2017, Implementasi Value Proposition dalam Penetapan Strategi Pemasaran, Malang; Universitas Brawijaya, h. 25

¹⁸ Sjafrli Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor; Ghalia Indonesia, h. 27-28.

- untuk menjadi rekan dari bisnis dan bisnis dimulai dengan memenuhi permintaan pasar, maka SDM juga harus mulai dari sudut pandang pasar. Ini juga merupakan salah satu bentuk keterkaitan strategi SDM yang tidak dapat dipisahkan dengan situasi lingkungan bisnis perusahaan.
- c) Implikasi ketiga dari nilai SDM ditemukan di dalam bentuk SDM sebagai sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Keunggulan bersaing ada ketika perusahaan mampu membuat sesuatu yang unik yang pesaing tidak dapat melakukannya atau tidak mudah untuk menirunya.
 - d) Implikasi keempat dari proposisi SDM adalah SDM harus selaras dan berkaitan dengan kebutuhan pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal. Dengan demikian, tingkat turbulensi lingkungan merupakan salah satu perhatian penting dalam menyusun pendekatan strategi SDM.
 - e) Implikasi kelima dari dasar nilai SDM adalah mengarahkan fungsi SDM untuk mengadopsi pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mengaitkan kegiatan SDM dengan nilai pemangku kepentingan.
 - f) Implikasi berikutnya adalah memimpin fungsi SDM untuk melihat pemangku kepentingan kunci perusahaan dari perspektif yang unik dan berkuasa. Perspektif SDM harus pada keduanya. Kata unik berimplikasi bahwa fungsi lain atau anggota kepemimpinan tidak membagikan perspektif yang sama dan tidak menyadari adanya kebutuhan ini. Kata berkuasa

berimplikasi bahwa perspektif ini menambah nilai kuat dalam menolong suksesnya organisasi.

Menurut Goswami (2015:263), mendefinisikan *employee value proposition* mengacu pada cara untuk menciptakan keseimbangan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada budaya kerja perusahaan, *employee value proposition* dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk kerja *branding* karena menguraikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan.¹⁹

Menurut Hiil dan Tande (2006) dalam Aloo dan Moronge (2014:5), *employee value proposition* adalah keseimbangan antara *reward*, manfaat dan kebijakan kerja untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Agar dapat menerapkan *employee value proposition* yang baik maka perusahaan harus mampu mengkomunikasikan kepada para karyawan maupun pasar tenaga kerja bahwa merekalah perusahaan yang diidamkan oleh masyarakat dengan kondisi lingkungan yang positif, kepedulian yang besar terhadap karir dan kesempatan yang lebar untuk berkembang.²⁰

a. *Employee Value Proposition (EVP)*

EVP merupakan suatu cara untuk menciptakan suatu keseimbangan diantara kinerja dan kepuasan kerja

¹⁹ P. Goswami, 2015, *Employee Value Proposition: A Tool for Employment Branding*. *International Journal of Scientific and Research Publications* Vol 5, h. 263.

²⁰ A. V. Aloo & Moronge, M. (2014). *The Effects Of Employee Value Proposition*. *European Journal Of Business Management*, Vol 2, 5.

karyawan di dalam budaya kerja sebuah Yayasan. EVP merupakan sebuah alat untuk pekerjaan karena hal tersebut menguraikan suatu kebutuhan yang diidamkan seorang karyawan.²¹

EVP merupakan suatu hal yang setara dari manfaat, bonus, kebijakan kinerja pada suatu kerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk upah dari hasil kinerja karyawan. Suatu organisasi seharusnya dapat memberikan suatu komunikasi pada seluruh karyawan ataupun pasar tenaga kerja bahwa perusahaan tersebutlah yang diinginkan oleh semua orang dan agar perusahaan dapat menerapkan *employee value proposition* yang baik. Sikap peduli yang sangat tinggi kepada suatu karir yang bagus dan sebuah kesempatan untuk bisa berkembang.²²

b. Membangun *Employee Value Proposition*

Untuk dapat melaksanakan suatu pengembangan EVP, suatu yayasan memberikan sesuatu yang kompetitif. Terdapat tiga cara agar EVP dapat berkembang yaitu:²³

- Menciptakan sesuatu yang unik dan kemudian diterapkan pada program EVP. Hal ini dapat membantu organisasi dalam menarik minat

²¹ P. Goswami, 2015, *Employee Value Proposition: A Tool for Employment Branding International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol 5, h. 263.

²² A.V. Aloo & Moronge. M, 2014, *The Effects of employee Value Proposition. European Journal Of Business Management*, Vol. 2, No.5.

²³ A. Pawar & Charak, K. S, 2014, *Employee Value Proposition Leading To Employer Brand: The Indian Organization Outloo, International Journal Of Management Research & Review*, No.4.

tenaga kerja dan menciptakan sesuatu yang bernilai tinggi.

- Dapat menyadarkan para tenaga kerja.
- Dapat menjadi alat yang bagus pada manajemen karena dikomunikasikan dengan sangat bagus.
- Menciptakan tenaga kerja yang memiliki suatu komitmen pada organisasinya, maka mereka akan lebih cenderung percaya kepada janji yang dibuat kepada organisasi tersebut.

c. Bentuk EVP

Bentuk ini paling diinginkan karyawan dalam organisasi diantaranya adalah:²⁴

- Pekerjaan yang menyenangkan dan merasa bergairah tentang *employee value proposition* sangat menarik adalah sesuatu yang telah disiapkan dengan rapi dan pekerja dapat merasa pekerjaan mereka sangat menantang yang bagi mereka hal tersebut merupakan hal yang dapat memberi kesan khusus. Pekerjaan yang menyenangkan adalah termasuk dari tujuan perusahaan. Misi serta visi perusahaan merupakan elemen yang paling dibutuhkan oleh karyawan penting dalam EVP yang dapat memuaskan karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus mempunyai visi dan misi yang jelas dan terpercaya.
- Perusahaan yang besar, budaya yang hebat, pemimpin yang hebat. Suatu budaya kerja yang dapat mengurangi tingkat *turnover* dan loyalitas

²⁴ E. Michael, & Axelrod B, *War For Talent 2001*, United States Of America: Harvard Business School Press.

karyawan. Budaya yang baik merupakan budaya yang mampu memberikan suatu motivasi karyawan agar karyawan dapat melaksanakan aktivitas kerja yang lebih baik lagi.



Kekayaan dan pahala. Karyawan akan selalu mengharapkan hasil sebanding serta adil pada kontribusi jasa yang karyawan hasilkan dari organisasi.

2. *Value Proposition* SDM

Lingkup dari EVP (*Employee Value Proposition*) difokuskan kepada bagaimana cara supaya Yayasan bisa memberi apa yang dibutuhkan oleh para karyawan, espektasi dan bahkan keinginan-keinginan mereka.

Terdapat sebuah organisasi atau lembaga dimana karyawannya hanya bekerja sementara dan kemudian berhenti, hal tersebut bisa jadi karena EVP perusahaan yang kurang menarik. EVP yang menarik dan kuat akan dapat menahan karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan. Seperti halnya bunga yang indah akan menarik lebah untuk datang dan menghisap madunya.

EVP dan *customer value proposition* hampir sama cakupannya yang dimana para karyawannya adalah pelanggan bagi pihak perusahaan. Kepuasan pelanggan adalah focus utama dalam konsep marketing. Suatu perusahaan diharuskan pintar dalam memberikan kepuasan kepada karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Apabila *employee value proposition* dalam suatu organisasi maupun Yayasan kuat, maka hal tersebut dapat mengakar ke dalam tubuh para

karyawannya sehingga dapat berkomitmen yang tinggi kepada perusahaan dan akan selalu termotivasi untuk bekerja.

Perusahaan yang akan melakukan rekrutmen harus dapat meyakinkan dan menarik calon karyawan, agar calon karyawan yakin kalau mereka pasti akan puas dan beruntung dapat bergabung dengan perusahaan tersebut. Beberapa alasan karyawan akan bertahan dalam perusahaan tersebut yaitu:²⁵

- Kebanggaan dalam organisasi; untuk menarik minat calon karyawan agar mau bergabung dengan perusahaan, maka organisasi diharuskan mempunyai misi dan visi yang baik dan jelas dan sanggup menyiapkan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik. Semua orang sangat ingin bekerja di tempat yang hebat, strategi yang menantang, budaya yang mendukung dan memiliki pemimpin yang hebat pula.
- Seorang supervisor yang disegani; karyawan akan memilih tetap di organisasi apabila karyawan tersebut mempunyai seorang supervisor yang selalu mensupport kinerja mereka.
- Kompensasi yang adil; karyawan juga ingin pekerjaan yang terdapat kompensasi yang sangat adil, gaji yang besar yang akan membuat mereka akan lebih giat dalam bekerja. Dan juga

25 <https://Nailatazkiyya>, 2014, Wordpress.com, 01, 06, *Employee-Value-Preposition-Pondasi-Manajemen-SDM-Usaha-Anda* // Diakses pada 02 Januari 2019

memiliki kompensasi yang berupa pengembangan karir.

- Afiliasi; hubungan antar karyawan akan memberikan pengaruh yang sangat penting. Apabila hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, maka hal tersebut dapat menjadi alasan karyawan tetap ingin bekerja lama di organisasi tersebut. Hal tersebut karena suasana di lingkungan tempat mereka bekerja sangat nyaman.
- pekerjaan yang berarti; karyawan akan memilih suatu pekerjaan yang mereka inginkan sesuai minat mereka. Karena hal tersebut membuat mereka lebih produktif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mempunyai karakteristik, datanya telah dinyatakan dalam kewajaran sebagaimana kenyataannya, yang tidak diubah pada bentuk simbol maupun bilangan. Pada pengucapan dalam penelitian pada dasarnya adalah serangkaian aktifitas maupun suatu proses pengungkapan suatu rahasia dengan menggunakan cara bekerja ataupun metode yang sistematis, dapat dipertanggung jawabkan dan juga terarah.²⁶

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah agar memperoleh suatu teori yang bersifat umum yang berhubungan dengan realita. Pemahaman ini disimpulkan sesudah melakukan suatu analisis pada realita social. Dan kemudian disimpulkan yang berupa pemahaman umum tentang kenyataannya.²⁷

²⁶ Moh. Kasiram, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif-kuantitatif*, Malang; Malik Press, h. 176.

²⁷ Rosady Ruslan, 2003, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, h. 212-213.

B. Lokasi Penelitian

Jl. Jemursari Utara Gg.3 No.9 Surabaya, Indonesia. Alasan mengapa peneliti memilih penelitian ini adalah menurut pengamatan peneliti yayasan tersebut dijadikan alat untuk suatu sarana yang sangat berguna bagi orang lain.

C. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

a. Data Primer

Data yang dikumpulkan dari sumbernya langsung dan data tersebut berupa opini suatu subyek secara individu maupun berkelompok. Observasi yang dilakukan pada kejadian, karakter benda yang berupa fisik, aktifitas dan juga hasil dari suatu pengujian penelitian tertentu. Tujuannya yaitu agar memperoleh informasi secara langsung yang berhubungan dengan *value proposition* sumber daya manusia. Yaitu dengan cara wawancara dengan beberapa pengurus yayasan yang sudah memenuhi criteria menjadi responden pada penelitian ini.

b. Data Sekunder

Informasi yang diperoleh dari catatan dan juga dari macam-macam sumber lain yang terdiri dari buku harian, notula rapat, surat pribadi, notula perkumpulan dan dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Data sekunder dapat berupa publikasi dari berbagai organisasi, bulletin,

majalah, lampiran-lampiran dari badan resmi seperti kementerian, hasil studi, tesis, hasil survey, studi historis dan sebagainya. Untuk memperkuat penelitian dan melengkapi informasi yang telah terkumpul, maka peneliti menggunakan data ini yang melalui wawancara langsung dengan pengurus Yayasan Al-jihad sesuai dengan criteria seorang informan

Dari pengertian penelitian kualitatif di atas, bahwa peneliti berusaha mendeskripsikan *value proposition* pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.

2) Sumber Data

Tindakan dan kata-kata merupakan suatu sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif. Tambahan data yaitu foto, dokumen, dan lain-lain juga merupakan sumber data utama.²⁸ Peneliti akan melakukan penelitian di Yayasan Al-jihad Surabaya melalui suatu penelitian lapangan, melakukan Tanya jawab, ucapan, dan juga tindakan responden yang telah diamati dan telah diwawancarai. Sumber data yang utama di tulis melalui sebuah rekaman video, pengambilan foto atau film dan dokumentasi.

Sumber data sekunder adalah sesuatu pendukung dalam penelitian. yaitu esai-esai maupun artikel yang dinilai relevan dengan

²⁸ Rosady Ruslan, 2003, *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, h. 157

focus penelitian yang sedang dilakukan, buku referensi, jurnal penelitian.

D. Tahap-tahap Penelitian

1) Tahap Pra-lapangan

Tahap ini merupakan tahap persiapan sebelum penelitian dilakukan. Adapun langkah-langkah yang harus dilaksanakan adalah:

- a. Membuat rancangan matriks dan proposal penelitian.
- b. Menentukan lapangan atau lokasi: memilih Yayasan Al-Jihad Surabaya sebagai lokasi penelitian.
- c. Mengurus surat izin penelitian dari fakultas atau program studi dan kemudian diserahkan kepada Yayasan Al-jihad Surabaya dengan melampirkan proposal penelitian yang sudah disetujui dosen pembimbing.
- d. Membuat focus masalah tentang fenomena yang akan diteliti di lapangan.
- e. Mencari responden yang akan di wawancarai tentang penelitian: responden yang dipilih adalah pengurus Yayasan Al-Jihad
- f. Menyiapkan alat yang akan digunakan untuk wawancara dan observasi di Yayasan Al-Jihad Surabaya seperti buku catatan, tipe recorder, kamera dan lainnya agar hasilnya baik.

2) Tahap Pekerjaan Lapangan

Observasi lapangan sangat diperlukan sebelum melaksanakan wawancara. Tujuannya adalah agar pendekatan dari sekunder ke primer dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Karena suatu pondasi awal merupakan suatu hal yang sangat penting untuk bisa menggali informasi yang lebih banyak terkait dengan rumusan masalah penelitian. Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan kemudian menyusun panduan Tanya jawab terkait dengan apa yang akan diteliti. Panduan ini dibuat dari data pertama yang sudah di amati oleh peneliti kemudian mentransformasikan data dari daftar pertanyaan yang telah dibuat.

3) Tahap Analisis Data

selanjutnya yaitu menyusun dan membuat laporan hasil penelitian dimana penelitian tersebut berisikan kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan dalam bentuk tulisan dari berbagai data yang telah dikumpulkan dan selanjutnya dianalisa yang kemudian menjadi suatu laporan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Merupakan suatu yang didapat dari proses pengumpulan data dan kemudian diolah, dianalisa menggunakan metode khusus kemudian akan

memperoleh sesuatu yang dapat menggambarkan dan mengidentifikasi data.²⁹

a. Teknik Pengumpulan Data dengan Observasi

Seorang ilmuwan tidak dapat bekerja apabila tidak ada data yang berdasarkan pada kenyataan yang ada dan didapat dari suatu observasi, yang dikumpulkan melalui bantuan teknologi yang canggih sehingga barang yang tidak bisa dilihat oleh mata dapat di observasi dengan jelas.³⁰

Observasi merupakan suatu aktivitas menemukan suatu data dan kemudian dipakai untuk menyimpulkan. Adanya suatu tujuan yang sangat ingin dicapai dan tingkah laku yang sangat tampak. Hal tersebut merupakan suatu tingkah laku yang bisa dilihat dan bisa diukur.³¹

b. Teknik Pengumpulan Data dengan Wawancara atau *Interview*

Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang atau responden yang bertukar informasi atau ide melalui Tanya jawab yang kemudian dapat disimpulkan suatu makna dari topic tertentu.³² Wawancara dipakai jika peneliti menginginkan meneliti tentang latar pendahuluan yang dapat menemukan suatu permasalahan.

²⁹ Haris Herdiansyah, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta; Salemba Humanika, h. 116

³⁰ Ibid, hlm: 226

³¹ Ibid, hlm: 131-132

³² Ibid, hlm: 231

1) Bentuk-bentuk Tanya Jawab

Pada umumnya, wawancara ini terdiri dari tiga bentuk, yaitu:³³

a) Wawancara Terstruktur

Metode seperti wawancara yang terstruktur berkesan sama dengan interogasi sebab wawancara ini sangat membosankan dan data yang diperoleh juga sangat sedikit. Ada beberapa cirri-ciri dari wawancara ini, yaitu:

- Menyiapkan daftar wawancara.
- Kecepatannya teratur.
- Pertanyaan dan jawaban tidak fleksibel.
- Berdasarkan pedoman.
- Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapat penjelasan tentang berbagai fenomena-fenomena.

b) Wawancara Semi Terstruktur

Beberapa cirri-ciri dari wawancara ini yaitu:

- Pertanyaannya terbuka/bebas.
- Kecepatan dalam wawancara dapat terprediksi.
- Sangat fleksibel dan terkontrol dalam hal pertanyaan dan jawabannya.
- Terdapat panduan Tanya jawab yang menjadi acuan dalam hal urutan, alur dan juga penggunaan kalimat.

³³ Ibid, hlm: 121-125

- Tujuannya untuk mengerti sesuatu tentang fenomena.

c) Wawancara tidak Terstruktur. Ciri-ciri dari Tanya jawab ini adalah:

- Pertanyaannya terbuka, mempunyai jawaban yang sangat mudah dan berbagai macam.
- Kecepatan dalam Tanya jawab susah ditebak.
- Pertanyaan dan jawaban sangat fleksibel.
- Panduan wawancara juga bebas pada penggunaan kata, alur pembicaraan dan pada daftar pertanyaan.
- Tujuannya adalah untuk dapat memahami fenomena.

2) Bentuk-bentuk panduan wawancara.

- a) Terbuka dan tertutup.
- b) Primer dan sekunder.
- c) Netral dan mengarah.

d. Teknik Pengumpulan Data Dengan Dokumen

Catatan dari suatu fenomena yang memang telah ada adalah pengertian dari dokumen. Dokumen dapat berupa gambar, catatan dan karya monumental seseorang.³⁴ Dokumentasi yang berupa catatan seperti buku harian, masa lalu kehidupan, biografi, dan lain sebagainya. Dokumen yang berupa gambar-

³⁴ Ibid, hlm: 240

gambar seperti foto, gambar hidup, sketsa, dan lain sebagainya. Kemudian dokumen yang berupa karya-karya seperti karya seni seperti patung, film, gambar dan lain sebagainya. Dokumentasi tersebut berasal dari kata dokumen yang memiliki arti barang-barang yang tertulis atau tertera. Dalam melakukan suatu dokumentasi peneliti untuk menyelidiki benda-benda yang tertulis seperti buku, dokumen, majalah, notulen rapat, buku, peraturan, catatan harian dan lain sebagainya.³⁵

Pengumpulan data pada penelitian kualitatif mengandalkan pada pengamatan dan juga wawancara untuk mengumpulkan data di lapangan yang sudah disiapkan catatan-catatan lapangan oleh peneliti sebelumnya. Catatan-catatan tersebut berupa kata kunci, frasa, pokok pembicaraan, dan hal-hal yang dibutuhkan sebagai data yang kemudian disimpulkan pada penelitian.³⁶

1) Bentuk Dokumentasi

Bentuk dokumentasi yang dijadikan bahan untuk studi dokumentasi ada dua macam yaitu:³⁷

³⁵ Ibid, hlm: 220.
³⁶ Ibid, hlm: 208
³⁷ Ibid, hlm: 143-144

a) Dokumen Pribadi

Merupakan suatu catatan atau karangan tertulis tentang pengalaman, kepercayaan dan juga tindakan.

b) Dokumen Resmi

Dokumen ini dibagi menjadi dua yaitu: eksternal dan internal. Internal: memo, intruksi, pengumuman, system yang telah berlaku, hasil notulen, rapat keputusan oleh pimpinan dan aturan dari suatu lembaga.

Teknik dan aturan pengumpulan data dalam suatu penelitian digunakan untuk melakukan wawancara yang mendalam dengan responden tentang *value proposition* pengurus SDM. Dimana dari mereka diharapkan dapat menjelaskan *value proposition* pengurus Yayasan Al-jihad surabaya.

F. Teknik Validitas Data

Dalam memastikan keabsahan suatu data, maka membutuhkan teknik pengecekan keabsahan suatu data. Teknik tersebut dilakukan dengan:

a. Teknik Triangulasi

Apabila data yang diperoleh sudah dikumpulkan dari beberapa proses penelitian yang valid, selanjutnya hal yang akan dilakukan adalah mengecek keabsahan data. Melakukan penelitian ulang berbagai data yang telah dikumpulkan melalui wawancara kepada para staf yang bertujuan untuk mengecek validitas data dan memastikan data-data tersebut benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

Triangulasi merupakan teknik untuk memeriksa keabsahaan data, mengambil keuntungan dari sesuatu diluar data-data yang lain untuk suatu kepentingan pengecekan data maupun untuk membandingkan data tersebut. Teknik triangulasi berarti membandingkan suatu data, mengecek beberapa data yang didapat dari alat serta waktu yang berbeda dalam suatu metode penelitian kualitatif.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data ini merupakan suatu tingkatan untuk mengurutkan suatu data yang mengorganisasikan pada kategori, satuan uraian dan pola yang awal. Perbedaan pengertian yang member arti yang signifikan pada hasil analisa yang mendefinisikan suatu uraian pola dan hubungan di antara dimensi-dimensi uraian.³⁸

Metode ini dilakukan oleh peneliti berdasarkan hasil dari pengamatan lapangan, dokumentasi dan Wawancara tersebut dilakukan dengan berbagai pihak yang kemudian mengkaji dengan memakai teori yang sudah ada.

Ada jenis penelitian kualitatif yang dalam proses analisisnya hanya sampai pada deskripsi mendalam, ada juga yang berakhir dengan pengembangan hipotesis-hipotesis, dan ada pula yang sampai pada pengembangan konsep-konsep teori yang dihasilkan atas dasar data yang diperoleh.³⁹

³⁸ Ibid, hlm: 280

³⁹ Iskandar Wirjokusumo dan Soemardji Ansori, 2009, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu-ilmu Sosial Humaniora*, Surabaya; Unesa Univesity Press, h. 20-23.

1. Deskripsi Data

Data yang dideskripsikan bukan sekedar apa yang dapat diamati secara langsung oleh peneliti. Akan tetapi yang lebih penting adalah deskripsi yang dilakukan secara detail dan juga mendalam pada subyek yang sedang diteliti.

2. Flow Model Analysis

Ada tiga komponen pokok yang dianggap paling berkaitan dengan proses analisa data-data yaitu: sajian data, reduksi data, serta pemberian kesimpulan maupun verifikasi.

3. Interactive Model Analysis

Analisis yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data di lapangan hakekatnya merupakan proses siklus yang diawali dari proses pengumpulan data, yang selanjutnya membuat reduksi data dan sajian data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Yayasan Al-Jihad

Awal didirikannya yayasan al-jihad yaitu pada tanggal 30 Maret 1982 yang masih berupa sebuah TPQ yang diberi nama Roudlotut Ta'limil Qur'an. Pengasuh dari TPQ tersebut adalah Drs. H. Soerowi dan H. Achmad Saifuddin yang berada di rumah beliau berdua di Jl. Jemurwonosari Gg. Lebar no. 88 A dan no. 99 Surabaya.

Seiring bertambahnya waktu, bertambah pula jumlah santri di TPQ Roudlotut Ta'limil Qur'an. Bahkan di setiap bulannya hampir ada santri baru. Karena hal tersebutlah maka, ditambahkan ustadz dan ustadzah untuk mengajar di TPQ Roudlotut ta'limil Qur'an dan dari tuntutan tersebut kemudian dipilih lima mahasiswa UIN Sunan Ampel yang dulunya masih menjadi IAIN Sunan Ampel. Mulai dari alumni pondok pesantren Tambak Beras Jombang yang diorganisir oleh IMABAYA (Ikatan Mahasiswa Bahrul Ulum Surabaya). Karena tuntutan tersebut maka kebutuhan akan tempat pengajaran juga menjadi pertimbangan para pengasuh. Atas beberapa pertimbangan kemudian dipilih sebuah tempat yaitu musholla "Al-Ikhlash" yang merupakan milik dari Bapak Muhammad Anwar sebagai tempat untuk mengaji para santri TPQ.

Karena tuntutan serta kebutuhan umat dan masyarakat sekitar terhadap keimanan dan keislaman yang semakin lama semakin meningkat, Drs.

KH.Much.Imam Chambali kemudian berinisiatif untuk mendirikan beberapa Majelis Ta'lim. Diantara Majelis Ta'lim yang diasuh oleh Drs. KH.Much. Imam Chambali adalah:

1. Pengajian rutin ibu-ibu yang dilaksanakan pada hari minggu sore.
2. Pengajian rutin Tafsir Al-Qur'an setiap hari sabtu pagi (ba'da shubuh).
3. Majelis Dzikir (Istighotsah) "Rahmatan Lil Alamin" pada setiap malam minggu pahing (akhir bulan).

Selama kurang lebih 10 tahun perkembangan TPQ menjadi semakin pesat. Karena jumlah santri yang mencapai 300 orang, dan begitu pula dengan jamaah Majelis Ta'lim yang diasuh Drs. KH.Much. Imam Chambali yang semakin berkembang, maka pengasuh mendirikan sebuah yayasan yang digunakan untuk mewadai semua kegiatan-kegiatan keagamaan di TPQ tersebut.

Dari gagasan pengasuh tersebut, maka dibentuklah kepengurusan dalam mendirikan yayasan tersebut, yaitu:

Pendiri:

1. H. Achmad Syafiuddin
2. H. Abdullah Suwaji
3. H. Habib
4. Drs. Soerowi, BA
5. KH. Much. Imam Chambali

Ketua : KH. Much. Imam Chambali
Sekretaris : Drs. H. Soerowi, BA
Pembantu Umum : Drs. H. M. Syukron Djazilan
Badri, M. Ag

Dari susunan kepengurusan di atas, maka didirikanlah sebuah yayasan yang diberi nama “Al-Jihad” dengan Akte Notaris Zuraida Zain, SH. Tgl. 23 Juli 1996 No.22. Dengan didirikannya Yayasan Al-jihad di Jemurwonosari Surabaya, salah seorang pendiri yayasan, yakni H. Abdullah Suwaji mewakafkan tanah seluas 60 untuk didirikan pondok pesantren. Dengan tanah wakaf tersebut pengurus, jama’ah dan para dermawan Yayasan Al-jihad bergotong royong untuk membeli dan memperluas tanah disekitarnya seluas 387

Pada tahun 1997, telah dibangun pondok pesantren tiga lantai di atas tanah seluas 387 yang didanai oleh para dermawan, sumbangan masyarakat dan para jama’ah pengajian. Brigjen Polisi H. Goenawan, Wakapolda Jakarta Pusat, merupakan dermawan yang menyumbang paling besar saat itu. Tetap pada tanggal 22 Maret 1998, Pondok Pesantren Mahasiswa Al-jihad diresmikan oleh Bapak Brigjen Polisi H. Goenawan.

Selain diresmikannya PPM Al-Jihad, pengembangan dilanjutkan dengan pembangunan gedung PPM Al-Jihad (putri) dan gedung asrama Panti Asuhan Yatim Piatu. Disusul dengan penerimaan santri baru dan diadakannya undian haji Pondok Pesantren Al-Jihad.

Pada tahun 2000, jumlah santri putra sebanyak 100 santri, sedangkan santri putrid sebanyak 35 santri. Untuk total jumlah anak yatim putra-putri sebanyak 50 anak. Pada tahun ini pula mulai dibentuk struktur kepengurusan yang berdiri dari para santri putra. Kemudian dalam satu tahun disusullah partisipasi dari para santri putri dalam pembentukan kepengurusan PPM Putri Al-Jihad Surabaya. Seorang santri putrid yang diberikan amanah menjadi ketua pondok putra PPM Putri Al-Jihad Surabaya untuk pertama kali adalah Khoirul Adhim, S.H.I. Sedangkan ketua PPM Al-Jihad putrid pada kala itu adalah Hanna Koirun Nisa, S.H.I.

Dalam perkembangannya, PPM Al-Jihad mulai meresmikan beberapa fasilitas penunjang dimana fasilitas tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan para santri yang jumlahnya semakin banyak. Diantara fasilitas-fasilitas tersebut yaitu perpustakaan, koperasi, dan area wifi. Dengan ditambahkan beberapa fasilitas yang ada, maka diharapkan semua kebutuhan santri dapat terpenuhi dan mampu untuk menunjang aktifitas-aktifitas santri di bidang akademik perkuliahannya.

Dalam kurun waktu empat tahun, yayasan Al-jihad mendirikan dua gedung baru untuk memenuhi kebutuhan para santri mahasiswa yang semakin bertambah banyak. Kemudian pada tanggal 25 Juli 2011, yayasan Al-jihad meresmikan gedung asrama baru tiga lantai. Aula lantai satu digunakan sebagai TPQ Al-Jihad, asrama yatim piatu berada di lantai dua dan asrama pondok putrid berada di lantai tiga. Gedung tersebut kemudian diresmikan langsung oleh pendiri Yayasan Al-Jihad, yaitu H. Suwaji dan ketua Yayasan Al-Jihad, H. Nasir, S.E. dan kemudian didirikan gedung At-Tien yang diresmikan secara langsung oleh Hj.

Sringatin pada tanggal 31 Mei 2014. Dengan bertambahnya santri, maka Yayasan Al-jihad akan terus melakukan pembangunan yang akan menunjang kebutuhan pendidikan spiritualitas dan moralitas santri dalam kurun waktu yang bergulir.

2. Tujuan Didirikannya Yayasan Al-Jihad

Tujuan didirikannya yayasan ini adalah mengaktualisasikan misi Islam sebagai “Rahmatan lil alamin” dalam bingkai pendidikan pondok pesantren dan segala aktifitas pembelajarannya. Melahirkan dan mengorbitkan generasi muslim masa depan yang memiliki bekal life-skill tinggi, tangguh, unggul, luas keilmuannya serta berbudi mulia (berakhlaqul karimah).

3. Motto

- Sabar itu indah (*Noble Character*).
- Ikhlas itu mujarab (*Saund Body*).
- Istiqomah itu karomah (*Indipendent Mind*).

4. Visi dan Misi Yayasan Al-Jihad

Surabaya. Visi dan misi Yayasan Al-Jihad

Visi :

Al-Muhafadhotu ‘ala qadimis-shaalih wal ahdzu bil jadidil ashlah, yaitu mengikhtiarkan pondok pesantren mahasiswa Al-Jihad Surabaya menjadi lembaga pendidikan berkarakter Islam yang akan menjadi tempat bertemunya unsur tradisional dengan unsur modernis.

Misi :

- Merencanakan dan menyelenggarakan pendidikan yang kualified, tertata, sekaligus professional. Guna melahirkan kader-kader umat yang tidak hanya memiliki lifeskill tinggi, tapi juga mendalam dan luas ilmunya.
- Menyelenggarakan pendidikan yang orientatif dalam upaya menginternalisasikan paradigma sains dan teknologi modern terhadap nilai-nilai Islam.
- Membaca, memahami, dan mengambil sikap terhadap realitas sosial, politik, ekonomi dan budaya di tengah pergaulan dunia global melalui langkah-langkah kerjasama dalam bidang dakwah, kajian.

5. Struktur Organisasi Pengurus Yayasan Al-Jihad

Struktur kepengurusan Yayasan Al-Jihad Surabaya diorganisasikan dalam bentuk lembaga Yayasan yang mempunyai struktur- struktur dari tingkat atas sampai ke bawah yang disusun dengan suatu pola yang jelas dalam pembagian tugas dan wewenang agar tidak terjadi kesimpangsiuran tanggung jawab masing-masing bagian atau devisi yang tidak hanya kepada atasannya namun kepada Dzat Yang Maha Mengetahui juga Maha Adil. Berorganisasi berarti menyusun sedemikian rupa, sehingga merupakan bentuk *team work* yang baik antara pemimpin dan bawahannya guna mencapai tujuan yang ditetapkan dan diinginkan serta mengharap ridha Allah SWT.

Struktur organisasi merupakan alat yang digunakan untuk menetapkan bagian kegiatan dalam suatu lembaga guna mencapai tujuan lembaga tersebut. Hal ini sangatlah penting karena akan mempermudah bagi seorang pemimpin untuk bekerjasama dengan baik sampai dengan susunan pengurus yang ada dibawahnya sesuai yang diharapkan.

40
Susunan Organ Yayasan:

NAMA	NO KTP/PASSPORT	ORGAN YAYASAN	JABATAN
Tuan Drs H. Muhammad Imam Chambali	3578020401600002	Pembina	Ketua
Nyonya Hj. Yanuar Kristina, SH	3578024301730011	Pembina	Anggota
Tuan Drs H. Syukron Djazilan	3578020709690003	Pembina	Anggota
Tuan Drs H. Syaiful Jazil, M. Ag	3578041212690020	Pembina	Anggota
Tuan Nasir, SE	3578022803510002	Pengurus	Ketua umum

⁴⁰ Anggraenie Hapsari, 2015, *Akta Pendirian Yayasan Al-Jihad Surabaya*, (Jakarta; Rukan Graha Asri)

Tuan H. Sumali	3578021408540004	Pengurus	Ketua 1
Tuan Ali Mashudi	3516172210870002	Pengurus	Sekretaris Umum
Nona Zahrotul Jannah	3524144208860002	Pengurus	Sekretaris
Tuan Mochamad Ihwan	3516060410810001	Pengurus	Bendahara umum
Tuan Mohammad Ali Hasan	3525091701840001	Pengurus	Bendahara
Tuan Burhanuddin	3578021607440003	Pengawas	Ketua
Tuan Marjono, BA	3578022005520004	Pengawas	Anggota

Tabel 2.2 Susunan Organ Yayasan

a. Pengurus.

Dalam Akta Pendirian Yayasan Al-Jihad dijelaskan bahwa:⁴¹

- 1) Yayasan diurus dan dipimpin oleh pengurus yang terdiri dari tiga orang atau lebih yaitu seorang ketua, sekretaris, bendahara. Apabila diangkat

⁴¹ Anggraenie Hapsari, 2015, *Akta Pendirian Yayasan Al-Jihad Surabaya*, (Jakarta; Rukan Graha Asri), Pasal 13.

lebih dari seorang ketua, lebih dari seorang sekretaris, atau lebih dari seorang bendahara, maka seorang diantaranya dapat diangkat sebagai ketua umum, sekretaris umum, bendahara umum.

- 2) Yang dapat diangkat menjadi seorang pengurus hanyalah orang perseorangan yang mampu melakukan perbuatan hukum dan yang memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Untuk menghindari kemungkinan tumpang tindih kewenangan, tugas dan tanggung jawab yang dapat merugikan kepentingan Yayasan atau pihak lain, anggota pengurus tidak boleh merangkap sebagai anggota Pembina, anggota Pengawas, atau pelaksana kegiatan.
- 4) Para anggota pengurus diangkat oleh Rapat Pembina, masing-masing untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diangkat kembali dengan tidak mengurangi hak Rapat Pembina untuk memberhentikannya atau menggantikannya sewaktu-waktu sebelum masa kepengurusannya berakhir. Apabila selama menjalankan tugasnya anggota Pengurus melakukan tindakanyang oleh anggota Pembina dinilai merugikan Yayasan.
- 5) Dalam hal terdapat pengangkatan, pemberhentian dan penggantian anggota Pengurus, Pembina wajib menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada Menteri dan instansi terkait, paling lambat 30 (tigapuluh) hari sejak tanggal dilakukan pengangkatan, pemberhentian, penggantian anggota Pengurus.
- 6) Dalam hal pengangkatan, pemberhentian dan penggantian anggota pengurus tidak sesuai dengan ketentuan Anggaran. Dasar ini, atas

permohonan yang berkepentingan atau atas permintaan kejaksaan dalam hal mewakili kepentingan umum, pengadilan dapat membatalkan pengangkatan, pemberhentian dan penggantian anggota Pengurus tersebut, paling lambat 30 (tigapuluh) hari sejak tanggal dilakukan permohonan pembatalan diajukan.

- 7) Para anggota Pengurus bekerja secara sukarela tanpa menerima atau diberi gaji, upah, honor atau tunjangan tetap.
- 8) Apabila oleh suatu sebab jabatan anggota Pengurus lowong, maka dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak terjadi lowongan, harus diselenggarakan Rapat Pembina, untuk mengisi lowong itu dengan memperhatikan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 pasal ini.
- 9) Apabila oleh suatu sebab apapun semua jabatan anggota Pengurus lowong, maka dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak terjadinya lowongan tersebut harus diselenggarakan Rapat Pembina untuk mengangkat Pengurus baru, dan untuk sementara Yayasan diurus oleh 2 (dua) orang Pengawas yang ditunjuk oleh Rapat Pengawas.
- 10) Seorang anggota pengurus berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan secara tertulis mengenai maksudnya tersebut kepada Yayasan, paling kurang 14 (empatbelas) hari sebelum tanggal pengunduran dirinya.
- 11) Jabatan anggota pengurus berakhir apabila:
 - a) Mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan ayat 10 pasal ini.

- b) Tidak lagi memenuhi persyaratan perundang-undanganyang berlaku.
- c) Meninggal dunia.
- d) Diberhentikan berdasarkan keputusan Rapat Pembina.

12) Seorang anggota Pengurus menurut hokum harus tunduk kepada Anggaran Dasar ini dan kepada semua keputusan yang diambil dengan sah dalam Rapat Pembina serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Tugas dan Wewenang

Adapun susunan kepengurusan dan tugas wewenang Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya adalah sebagai berikut:⁴²

No	NAMA	JABATAN	URAIAN TUGAS
1	Drs. KH. Moh Imam Chambali	Pembina	1. Merumuskan konsep kebijakan dan program yayasan. 2. Menyenggarakan kebijakan dan program yayasan melalui devisi dan bidang masing-masing. 3. Mengawasi, mengontrol dan mengevaluasi terhadap devisi dan bidang yang diberi tugas.

⁴²Dokumen resmi Yayasan Al-Jihad Surabaya

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Menjalin kerjasama dengan pihak luar baik lembaga formal maupun non formal. 5. Melaksanakan pembinaan terhadap seluruh anggota yayasan dan para jamaah. 6. Mengadakan rapat minimal 1 bulan sekali.
2	H. Nasir, S.E	Ketua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan konsep pelaksanaan kebijakan dan program yayasan. 2. Melaksanakan kebijakan ketua umum yang telah ditetapkan. 3. Membagi tugas kepada divisi dan bidang masing-masing. 4. Mengkoordinir seluruh kegiatan yayasan. 5. Mengawasi, mengontrol dan mengevaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing bidang. 6. Melaporkan secara berkala seluruh kegiatan yang dilakukan yang berhubungan dengan yayasan.
3	Drs. H. Zainuddin, M.Si	Sekretaris	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merumuskan konsep system pengelolaan yayasan.

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Menata system manajemen pengelolaan administrasi perkantoran. 3. Mengendalikan seluruh dokumen dan arsip yayasan. 4. Mengendalikan sirkulasi surat keluar dan masuk dalam yayasan. 5. Mempersiapkan agenda rapat. 6. Mengkoordinir seluruh system sekretariat bidang. 7. Melaporkan seluruh kegiatan sekretariat kepada ketua umum.
4	Moh. Faizin, S. Pd. I	Wakil Sekretaris	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengagendakan surat masuk. 2. Mengonsep surat yayasan. 3. Mengetik surat yayasan. 4. Memintakan tanda tangan. 5. Menggandakan surat yayasan. 6. Mendistribusikan surat yayasan. 7. Mengarsip surat masuk dan surat keluar yayasan. 8. Menata ruang kantor yayasan.

			<p>9. Mendata inventaris yayasan.</p> <p>10. Membuat daftar hadir rapat yayasan.</p> <p>11. Membuat notulen yayasan.</p> <p>12. Mendata hasil rapat yayasan.</p> <p>13. Melaporkan kegiatan sekretariat pada ketua.</p>
5	Moch. Ikhwan, S.S	Bendahara	<p>1. Menerima sumbangan dari donator rutin maupun konvensional.</p> <p>2. Mengelola sumber dana yayasan secara efektif dan efisien.</p> <p>3. Mengadministrasikan secara jelas dana yayasan.</p> <p>4. Membuat pembukuan keuangan.</p> <p>5. Mencairkan dana yayasan berdasarkan rekomendasi ketua.</p> <p>6. Mengembangkan dan mencari donator baru untuk pengembangan yayasan.</p> <p>7. Mengkoordinir seluruh bendahara bidang dan divisi.</p> <p>8. Mengadakan rapat khusus bendahara.</p> <p>9. Membuat laporan tiap</p>

			<p>semester pada bulan desember.</p> <p>10. Mengawasi dan mengontrol penggunaan dana yayasan.</p> <p>11. Melaporkan kegiatan bendahara kepada ketua setiap bulan.</p>
6	Moch. Ali Hasan	Wakil Bendahara	<p>1. Membuat pembukuan keuangan yayasan.</p> <p>2. Menerima laporan keuangan dari setiap unit yayasan.</p> <p>3. Mencatat keluar masuknya dana yayasan al-jihad.</p> <p>4. Membuat laporan keuangan tiap bulan dan tiap semester paling lambat 15 hari berikutnya.</p> <p>5. Melaporkan keuangan kepada ketua yayasan.</p> <p>6. Membantu tugas bendahara.</p> <p>7. Membuat pembukuan keuangan.</p> <p>8. Membuat laporan keuangan.</p> <p>9. Mengeluarkan dana sesuai dengan rekomendasi ketua.</p> <p>10. Mengkooordinir kegiatan bendahara</p>

			<p>bidang dan divisi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Membuat laporan keuangan tiap bulan dan tiap semester. 12. Mengawasi dan mengontrol penggunaan dana yang ada pada bidang. 13. Melaporkan seluruh kegiatan keuangan kepada ketua.
7	<p>Drs. H. Saiful Jazil, M. Ag Drs. H. Ilhamullah Sumarkan, Ag</p>	<p>Bidang PPM</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensosialisasikan dan mempromosikan PPM. 2. Mendata santri. 3. Membuat program pendidikan santri. 4. Menyelenggarakan pendidikan santri. 5. Mengabsen segala kegiatan pendidikan santri. 6. Membuat daftar santri. 7. Membuat jadwal kegiatan santri. 8. Mengadakan evaluasi kegiatan pembelajaran santri. 9. Mengumpulkan dana spp. 10. Mengelola dana pendidikan santri secara efektif dan efisien. 11. Melaporkan dan mempertanggungjawabk

			an seluruh kegiatan pada ketua.
8	KH. Moh. Syukron Djazilan M. Ag Drs. Miftahul Huda	Bidang KBIH Bryan Makkah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensosialisasikan dan mempromosikan KBIH kepada masyarakat. 2. Memproses dan mendaftar jamaah haji. 3. Mengurus administrasi haji ke Depag dan bank. 4. Mempersiapkan pelaksanaan manasik haji. 5. Melaksanakan manasik haji baik teori maupun praktek. 6. Membantu membimbing jamaah haji di tanah air dan di tanah suci. 7. Memberikan pelayanan pada jamaah yang konsultasi masalah haji. 8. Mengurus seragam jamaah haji. 9. Mengurus fasilitas jamaah haji dari pemerintah. 10. Membentuk kelompok alumni jamaah haji tiap tahun. 11. Mengadakan pertemuan alumni sesuai dengan jadwal. 12. Mengadakan pertemuan akbar seluruh alumni

			<p>jamaah haji satu tahun sekali.</p> <p>13. Mengadakan kerja sama dengan Departemen Agama dan Bank.</p> <p>14. Mengkoordinir seluruh kegiatan yang berhubungan dengan KBIH.</p> <p>15. Mengawasi, mengevaluasi kegiatan KBIH.</p> <p>16. Melaporkan kegiatan KBIH kepada ketua.</p>
9	Heriyatini, S.Pd Ana Aisyah, S.Ag	Bidang TPQ	<p>1. Mensosialisasikan dan mempromosikan TPQ.</p> <p>2. Membuka pendaftaran santri baru.</p> <p>3. Melaksanakan pembelajaran TPQ.</p> <p>4. Menentukan ustadz dan ustadzah pengajar TPQ.</p> <p>5. Mempersiapkan administrasi pembelajaran TPQ.</p> <p>6. Menyediakan fasilitas pembelajaran TPQ.</p> <p>7. Mengadakan evaluasi belajar bagi santri TPQ.</p> <p>8. Mengadakan kerja sama dengan lembaga TPQ lain.</p> <p>9. Mengadakan rapat wali santri sesuai dengan</p>

			<p>kebutuhan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Mencari donator untuk pengembangan TPQ. 11. Mengelola dana TPQ secara efektif dan efisien. 12. Mengadakan pengawasan dan evaluasi terhadap para ustadz dan ustadzah terutama keaktifan mengajar. 13. Mengkoordinir seluruh kegiatan TPQ. 14. Melaporkan seluruh kegiatan TPQ kepada ketua.
10	Fudloili, S.S	Bidang Yatim Piatu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mensosialisasikan program yatim piatu. 2. Mendaftar anak yatim piatu baru. 3. Memberikan bimbingan keagamaan. 4. Mengadakan istighotsah khusus anak yatim. 5. Memberikan bimbingan pelajaran sekolah. 6. Membimbing anak yatim pada setiap kegiatan yayasan. 7. Membangunkan anak yatim untuk sholat tahajjud. 8. Mengadakan kerjasama

			<p>dengan panti asuhan lain.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Mengajukan dana operasional anak yatim pada donator. 10. Mengelola dana panti asuhan secara efektif dan efisien. 11. Membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan. 12. Melaporkan kegiatan kepada ketua.
11	Hadi Prayitno, S.Pd.I Ahmad Sunarto	Bidang Pengajian Malam Minggu Pahing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat dan memasang spanduk. 2. Mempersiapkan panggung dan background. 3. Memasang terop dan tikar. 4. Mempersiapkan meja untuk sumbangan anak yatim dan promosi. 5. Mengurus sound system. 6. Mengurus ijin dan pemberitahuan pada RT dan RW serta memberitahu pada lingkungan sekitar. 7. Mengatur tukang parker. 8. Mengurus ijin los listrik. 9. Mempersiapkan konsumsi umum dan khusus.

			<ul style="list-style-type: none"> 10. Menyiapkan bulletin. 11. Menyiapkan publikasi dan dokumentasi. 12. Menyusun acara dan petugas pengisi acara. 13. Mempersiapkan petugas penerima tamu. 14. Menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pengajian. 15. Melaporkan tugas kepada ketua.
12	H. Bambang Wiwoho	Pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana seluruh unit kegiatan yayasan. 2. Melaksanakan pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana seluruh unit kegiatan yayasan. 3. Koordinasi dengan seluruh unit untuk pengadaan sarana dan prasarana. 4. Mengontrol dan mengevaluasi seluruh sarana dan prasarana yang memerlukan pembenahan. 5. Memperbaiki dan merehabilitasi sarana dan prasarana yang

			<p>memerlukan.</p> <p>6. Melaporkan seluruh kegiatan pada ketua yayasan.</p>
13	Moch. Najib, S.Pd.I	Alumni Santri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendata alumni santri mahasiswa Al-jihad. 2. Membuat data base alumni santriwan dan santriwati. 3. Mengadakan pertemuan alumni. 4. Mengadakan koordinasi dengan pengurus santri. 5. Melaporkan seluruh kegiatan kepada ketua yayasan.
14	Yahya Aziz, M.Pd.I Syaikhoni Lutfi	Dana Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pencarian dana. 2. Penggalan dana untuk kegiatan yayasan. 3. Mendata nama dan alamat lengkap donator. 4. Melaporkan hasil dana yang dihimpun dan donator kepada ketua yayasan melalui bendahara. 5. Menyerahkan dana kepada bendahara. 6. Melaporkan kegiatan penggalan dan kepada ketua yayasan.
15	H. Sumali Sholihin, S.Hi	Koperasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan lembaga pengembangan ekonomi

			<p>untuk operasional yayasan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Melaksanakan penerimaan pembayaran listrik bekerja sama dengan PLN. 3. Melaksanakan penerimaan pembayaran PDAM bekerja sama dengan PDAM. 4. Melaksanakan penerimaan pembayaran Telepon bekerja sama dengan TELKOM. 5. Mendirikan lembaga ekonomi (mabarot) untuk yayasan Al-jihad. 6. Mendirikan lembaga keuangan simpan pinjam untuk membantu ekonomi umat. 7. Melaksanakan kerja sama dengan lembaga lain yang berhubungan dengan keekonomian. 8. Melaksanakan koordinasi dengan unit lain dalam yayasan. 9. Melaporkan kegiatan koperasi kepada ketua yayasan.
16	Moch. Suripto H. Burhanuddin Choirul Anam	Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan kegiatan system keamanan yayasan.

	Fathul Munir		<ol style="list-style-type: none"> 2. Membuat tata tertib PPM Al-jihad. 3. Mengontrol kebersihan yayasan utamanya pondok pesantren. 4. Mengkoordinir tukang parker bila yayasan ada acara. 5. Mengkoordinir seluruh staf keamanan untuk bekerja sama dalam rangka keamanan yayasan. 6. Mengadakan kerja sama dengan RT, RW, Lurah, Polsek dan instansi terkait dengan keamanan. 7. Mengadakan kerja bakti dengan santri untuk kebersihan. 8. Melaporkan kegiatan keamanan dan kebersihan kepada ketua yayasan.
17	Hj. Safioeddin Hj. Istiarah	Pengajian Ibu-ibu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan kegiatan ibu-ibu. 2. Melaksanakan kegiatan pengajian ibu-ibu setiap minggu. 3. Mendata peserta pengajian. 4. Mengelola dana yang ada dalam lingkungan

			<p>pengajian ibu-ibu.</p> <ol style="list-style-type: none"> Melaporkan keuangan kepada bendahara. Mengadakan koordinasi dengan unit bidang yang ada dalam yayasan Al-jihad. Melaporkan seluruh kegiatan pengajian kepada ketua yayasan.
18	Moh. Nasir Al-Baijuri Dwi Cahyono, S.Ti	Masjid	<ol style="list-style-type: none"> Merencanakan program kegiatan tahunan kema'muran masjid. Membuat program kerja tahunan kema'muran masjid. Membuat jadwal khotib dan imam sholat jum'at Membuat jadwal khotib / imam tarawih. Menggali dana untuk kema'muran masjid. Melaporkan keuangan masjid kepada ketua yayasan Al-jihad. Melaporkan semua kegiatan kemasjidan.
19	Drs. Nasuha Drs. Syaikhul Amin, MM H. Nur Hasyim H. Muslimin Aliman Kadi	Pembantu Umum	<ol style="list-style-type: none"> Membantu seluruh kegiatan yang ada di yayasan Al-jihad. Memasang lampu untuk kegiatan pengajian. Memasang terop untuk kegiatan pengajian.

	Saidi		<ol style="list-style-type: none"> 4. Mengontrol sarana dan prasarana yang ada di yayasan Al-jihad. 5. Mempersiapkan sarana untuk persiapan pelaksanaan sholat jum'at. 6. Mengontrol penggunaan air, listrik, telepon. 7. Melaporkan kegiatan kepada ketua yayasan.
--	-------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabel 2.3 susunan kepengurusan dan tugas wewenang Pengurus Yayasan

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini peneliti akan menggambarkan data yang diperoleh dari hasil observasi di lapangan, interview dan dokumentasi untuk membantu kevaliditasan data.

Peneliti akan memaparkan secara rinci dari masing-masing data yang diperoleh dari Yayasan Al-Jihad Surabaya, mengenai *value proposition* (penawaran nilai) SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya, yaitu;

1. Penawaran Nilai Yayasan Al-Jihad Surabaya.

Nilai yang ditawarkan dari yayasan kepada calon pengurus yaitu seperti yang tercantum dalam visi dan misinya yaitu mengajak untuk beribadah, menjadi

orang yang bertaqwa kepada Allah SWT dan menjadi orang yang bermanfaat bagi orang lain.⁴³

Penawaran nilai lainnya yaitu selalu menjalin kebersamaan antar pengurus, apabila ada suatu masalah maka langsung dimusyawarahkan bersama dan yang terpenting yaitu memiliki kesungguhan untuk membangun suatu Yayasan bersama.

Dalam waktu empat tahun Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad selalu mengalami peningkatan jumlah santri. Peningkatan paling signifikan terjadi pada tahun 2011. Kala itu jumlah santri mengalami peningkatan dari 356 santri di tahun 2010 menjadi 389 santri di tahun 2011. Hal tersebut dikarenakan bertambahnya minat mahasiswa yang ingin menimba ilmu agama di Pondok Pesantren Al-Jihad.

Banyak sekali tujuan dari didirikannya yayasan Al-jihad ini. Salah satunya yaitu dengan adanya yayasan tersebut, maka masyarakat akan senang dan merasa terbantu dalam hal keagamaan. Masyarakat juga dengan senang hati untuk menjadi donasi dalam yayasan Al-jihad. Dengan begitu maka orang yang menjadi donator di yayasan Al-jihad sudah menjadi bagian dari Yayasan Al-jihad. Bukan tidak mungkin lagi maka mereka yang sudah menjadi bagian atau menjadi jamaah kemungkinan besar mereka juga akan diberi wewenang untuk menjadi pengurus Yayasan suatu hari nanti.

⁴³ Hasil Wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019 di Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

“ya tujuannya banyak sekali. Satu..e membuat e masyarakat itu supaya senang karena dengan adanya pondok itu lebih bermanfaat, lebih bermakna dan yang membantu pondok juga mudah dan pondok siap menyalurkan ee sumbangan.”⁴⁴

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, tujuan dari dirikannya Yayasan Al-Jihad Surabaya adalah memberikan manfaat kepada masyarakat dan membantu masyarakat dalam hal agama.

Dengan bertambahnya jumlah santri pada tiap tahunnya, pihak yayasan berusaha menambah fasilitas untuk memenuhi kebutuhan santri. Diantaranya dengan menambah kuota santri dan membangun gedung-gedung yang dapat menambah daya tampung santri, seperti gedung At-Tien yang telah diresmikan. Penambahan gedung At-Tien tersebut bertujuan untuk menambah daya tampung santri putri yang memang peminatnya sangat luar biasa. Karena santri putri memang jumlahnya lebih banyak dari pada santri putra. Bahkan pada tahun ajaran baru 2013, banyak mahasiswi yang mendaftar di Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad harus inden (titip nama) terlebih dahulu dikarenakan kuota sudah penuh.

“faktor-faktor kritis yang menjadikan keberhasilan itu ya banyak riyadloh banyak..

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019 di Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

banyak.. ee apa.. semangat, banyak.. ee satu keyakinan bersama sehingga menjadi sukses.”⁴⁵

Menurut responden untuk mencapai suatu kesuksesan, harus banyak riyadloh, ada rasa semangat yang tinggi serta memiliki keyakinan bahwa suatu saat pasti akan sukses. Selain itu, sifat kekeluargaan juga sangat penting yang harus dimiliki oleh Yayasan. Selain factor-faktor tersebut, juga terdapat banyak dukungan dana, support dari orang kaya atau aghniya' maupun dari pejabat daerah. Oleh karena itu, sudah tidak diragukan lagi penawaran nilai di Yayasan Al-Jihad sangat bagus. Yayasan Al-Jihad Surabaya telah mendapatkan SK (Surat Keputusan) dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia yaitu berupa AKTA PENDIRIAN YAYASAN AL-JIHAD SURABAYA No. 84 pada tanggal 27 Januari 2015. Seperti informasi yang diperoleh dari responden 1 yaitu ketua Yayasan Al-Jihad Surabaya.

“terus perkembangan.. keputusan pemerintah.. harus.. berbadan hukum itu.. diterbitkan oleh kementrian kehakiman. Sehingga yang terbaru..ini 2015. Jadi kemarin itu kalo untuk mengurus..masalah administrasi Negara kurang kuat, sehingga kita mendaftarkan ke kementrian kehakiman, Alhamdulillah terbit dua 2 februari.

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019 di Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Di sini ada..apa.. maksud dan tujuan. Ini..bias nanti sampean pinjam ya.”⁴⁶

Untuk menunjang suatu penawaran nilai, Yayasan Al-Jihad Surabaya juga menggunakan sebuah system informasi yang di jadikan wadah untuk memberikan informasi tentang kegiatan-kegiatan dan pelayanan-pelayanan masyarakat di Yayasan Al-Jihad. Sehingga, hal tersebut dapat menarik donator untuk ikut membantu membangun Yayasan yang berkembang dan lebih baik. System informasi tersebut antara lain:

“website, sosmed (IG, twiter, facebook sama youtube) juga ada majalah DASA (Dana Sosial).”⁴⁷

a. Layanan Yayasan Al-jihad Surabaya.

Yayasan Al-Jihad memiliki beberapa layanan masyarakat diantaranya yaitu:⁴⁸

1) KBIH Bryan Makkah.

KBIH Bryan Makah ini mulai didirikan pada tahun 1998.Hingga saat ini total 2.650 jamaah telah diberangkatkan KBIH Bryan Makkah sejak tahun 1998.

⁴⁶ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁴⁷ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁴⁸ Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya, 2014, *Buku Profil*, Surabaya; Tim Redaksi.

2) Aqiqoh.

Al-jihad menerima dan menyalurkan aqiqah umat Islam secara professional dan tepat sasaran. Aqiqah akan disalurkan kepada anak-anak yatim piatu, fakir miskin, dan jamaah istighotsah “Rahmatan Lil ‘Alamin”. Yayasan Al-jihad juga memberikan layanan jemput aqiqah 24 jam.

3) Majelis Dzikir Rahmatan Lil ‘Alamin.

Al-jihad juga rutin mengadakan Majelis Dzikir Rahmatan Lil ‘Alamin setiap malam minggu pahing setiap bulan. Majelis Dzikir ini diadakan atas inisiatif KH. Imam Chambali melihat tuntutan dan kebutuhan umat atau masyarakat setempat terhadap keimanan dan keislaman yang semakin meningkat.

4) Ambulance Gratis.

Fasilitas ambulance gratis sebagai bentuk kepedulian Yayasan Al-jihad dan CV. Kharisma Jaya untuk meringankan beban biaya transportasi kepada umat Islam. Yayasan Al-jihad melayani antar jemput jenazah, orang sakit, kecelakaan dan bencana alam. Pengguna jasa hanya dikenakan biaya akomodasi, seperti biaya BBM dan sopir.

5) Group sholatat Modern Al-Qiblatain.

Grup ini didirikan atas inisiatif dari Abah Imam Chambali yang menginginkan adanya sebuah kegiatan sebagai media seni sholatat modern untuk mensyiarkan Islam lewat nada di belantika music Islami.

6) DASA (Dana Sosial Al-jihad)

Dana Sosial Al-jihad Surabaya adalah badan pengumpul dan pengelola shodaqoh, infaq, zakat dan waqaf yang didirikan oleh Yayasan Al-jihad Surabaya pada tanggal 28 maret 2004. Hingga saat ini, total jumlah donator DASA mencapai lebih dari 1.800 orang.

7) Taman Pendidikan Al-Qur'an.

Al-Jihad juga mengibarkan bendera dakwahnya lewat Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) untuk anak-anak agar mereka mampu melafalkan huruf hijaiyah dengan benar dan fasih, serta mampu menghafal surat-surat pendek dan doa sehari-hari.

8) Riqqul Habib.

Riqqul Habib adalah grub sholawat banjari Yayasan Al-Jihad Surabaya. Grup ini ditangani oleh Mohammad Bahrin Amin selaku General Manajer Riqqul Habib. Grup ini memiliki vocal putra dan putri. Riqqul Habib juga memiliki jam terbang yang tinggi. Terlebih untuk lomba-lomba yang rutin diikuti grup sholawat Riqqul Habib. Sering diundang dalam acara-acara pernikahan, pengajian, aqiqah, khitan dan syukuran.

9) Nabila Nada.

Nabila Nada adalah grub qasidah rebana Yayasan Al-jihad Surabaya. Grup ini berdiri pada tanggal 1 mei 2010 yang dipelopori oleh Mukarromah Muzammil, selaku Ketua Pondok

Pesantren Putri Mahasiswa Al-Jihad Surabaya periode 2009/2010 yang bekerja sama dengan Mas'udah, General Manajer grup Nabila Nada pada saat itu.

10) Jemput Infaq.

Yayasan Al-Jihad menyediakan layanan jemput infaq 24 jam sebagai salah satu bentuk penyaluran dana untuk masyarakat yang ingin berinfaq dalam bentuk apapun. Dana infaq dari masyarakat tersebut nantinya akan disalurkan untuk kebutuhan adik-adik yatim Al-Jihad.

11) Al-jihad March.

Pondok pesantren Mahasiswa Al-Jihad Surabaya juga memiliki koperasi yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari, antara lain:

- Snack untuk konsumsi santri.
- Aneka peralatan make-up untuk para santri putri, misalnya pelembab, bedak, hand body, shampoo, dan lain-lain.
- Aneka kebutuhan kuliah, misalnya pulpen, buku dan lain-lain.
- Pengisian ulang air minum
- Softdrink dan masih banyak lagi.

12) Loket Pembayaran Listrik, Telepon dan PDAM.

Yayasan Al-Jihad juga menyediakan loket pembayaran listrik, telepon dan PDAM untuk mempermudah warga sekitar dalam pembayaran listrik, telepon maupun PDAM dengan mudah, cepat dan terpercaya. Loket

tersebut buka setiap hari senin sampai jum'at mulai pukul 08.00 sampai dengan 14.00 WIB.

13) Pengajian Rutin Ibu-ibu.

Pondok Pesantren Mahasiswa Al-Jihad juga mengadakan pengajian untuk ibu-ibu yang tinggal di sekitar ponpes. Pengajian ini dilaksanakan setiap hari minggu sore di masjid Al-Jihad Surabaya.

14) Jaringan Wifi.

Yayasan Al-Jihad juga dilengkapi dengan jaringan WiFi untuk mempermudah para santri dalam mengakses informasi di dunia maya. Harapannya adalah penyediaan WiFi ini mampu menunjang santri dalam mengerjakan tugas kuliah.

“yayasan itu kan bukan suatu perusahaan. Kita kan bukan melamar seperti ke DEPAG atau ke gubernuran. Justru yayasan itu dibentuk. Kita mempunyai andil semua. Niatnya memang mendirikan, ikut mendirikan yayasan al-jihad disini gitu lho..bukan seperti pegawai melamar, bukan. Malah pengurus-pengurus ini mendirikan, hanya tertulis yang mendirikan 2 gitu.”⁴⁹

Dari keterangan tersebut di atas, untuk menjadi pengurus di Yayasan Al-jihad tidak perlu mendaftar seperti dalam sebuah perusahaan. Akan tetapi mempunyai niat yang

⁴⁹ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

sungguh-sungguh dan ikhlas untuk mendirikan dan memajukan yayasan agar menjadi Yayasan yang dapat bermanfaat bagi masyarakat banyak bersama. Seperti informasi yang diperoleh dari responden ke-3 yaitu:

“merasa memiliki. Ya karena ada perasaan memiliki dan se-visi misi dengan pengasuh”.

Yayasan Al-Jihad juga memiliki daya tarik yang luar biasa karena sudah banyak alumni-alumni yang berhasil di Yayasan Al-Jihad. Hal tersebutlah yang membuat Yayasan Al-jihad dapat berkembang dengan pesat dan jamaahnya juga semakin banyak.

“ya peluangnya ini kan begini, jadi banyak mahasiswa-mahasiswa yang sudah berhasil di al-jihad, yang menjadi dosen, ada yang dikirim ke australia ya. Sehingga itu menarik perhatian para mahasiswa para stakeholder orang tua untuk kepingin memondokkan orang tua disini. Tantangnya ya di antaranya belum punya fasilitas yang memadai seperti yang kita kehendaki. Jadi pendidikannya itu masih bersifat klasikal belum local. Karena tidak punya lokal-lokal yang memang dibuat untuk proses pembelajaran disana.”⁵⁰

⁵⁰ Hasil Wawancara Dengan Bidang PPM Abah Saiful Jazil Pada Tanggal 14 Maret 2019 di Ruang Wakil Dekan 3 Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

2. Penentuan Kriteria Calon SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad.

Untuk menentukan calon SDM pengurus yayasan Al-Jihad harus melalui beberapa tahap yaitu penunjukan dari Pembina Yayasan, dengan syarat orang tersebut harus memiliki kejujuran, tidak terpaksa, bukan karena nafsu dan intelektual. Seperti yang telah disebutkan oleh responden.

“ya itu penunjukan, penunjukan tetapi masih di dasari istikharah, sholat tahajjud abah imam. Jadi semua ini.. bukan pemilihan atau bagaimana, semua ditunjuk oleh bapak kyai Imam chambali yang tidak atas dasar nafsu, atas dasar suka atau tidak suka, tetapi tadi saya sebutkan seperti kejujuran, intelektualnya dia cocoknya dimana gitu.”⁵¹

Penentuan kriteria calon SDM pengurus yayasan Al-jihad juga bisa dilakukan dengan cara lain yaitu dengan cara pendekatan. Pendekatan yang dimaksud adalah pendekatan dengan calon SDM pengurus Yayasan.

“ya fungsinya ya ee kita jelaskan bahwa pertama tadi langkah-langkahnya pendekatan, kemudian kita.. ee kemudian caranya kita ajak bersama kemudian kita nilai anak ini bagaimana kira-kira ee kualitasnya bagaimana. Dan disuruh anu diajak dulu berjuang.. diajak dulu berjuang

⁵¹ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

setelah mereka tau kualitasnya baru dijadikan pengurus.”⁵²

Untuk mengetahui calon SDM, pengurus harus tau informasinya terlebih dahulu secara pasti apakah calon tersebut pantas atau tidak menjadi seorang pengurus di Yayasan Al-Jihad Surabaya.

“ya banyak.. factor eksternal itu sebenarnya informasi dari masyarakat, informasi dari pendidikan misal, asal dari mereka dimana, informasi dari orang tuanya, kemudian informasi dari ee komunitasnya. Ya itu juga menjadi salah satu faktor.”⁵³

3. Metode Penawaran Nilai Dalam Rekrutmen Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya.

“jadi.. untuk apa istilahnya jabatan.. semua pengurus itu ditentukan oleh bapak KH Drs Muhammad Imam Chambali, beliau selaku pendiri yayasan. Inikan ada pendiri yayasan. Tetapi beliau tidak langsung menunjuk. Menunjuk itu melalui sholat tahajjud, melalui istikharah, terus pertimbangan-pertimbangan kiri kanan. Sehingga kejujuran itu yang utama, disamping itu dilihat yang..ada kemauan untuk membesarkan yayasan. Disamping itu juga kompetensi. Semua ini kompetensi dibidangnya. Alhamdulillah saya

⁵² Hasil wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019.

⁵³ Hasil wawancara dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019.

ditunjuk sebagai ketua umum. Itu.jadi walaupun penunjukan tetapi juga masih pertimbangan akademis, pertimbangan moral, pertimbangan kerja karena semua ini sudah diketahui. Jadi semua ini asalnya jamaah daripada pak kyai imam hambali, bukan orang lain.”⁵⁴

Metode penawaran rekrutmen yang di lakukan di Yayasan Al-jihad di tentukan oleh beliau KH. Imam Chambali. Calon-calon pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya sudah ditentukan dari jamaah Yayasan itu sendiri.

Untuk melakukan sesuatu rekrutmen pasti sebuah organisasi juga memerlukan suatu strategi yang akan mengantarkan kepada suatu keberhasilan dalam rekrutmen. Begitu pula dengan Yayasan Al-Jihad, untuk memulai suatu rekrutmen harus mempunyai strategi.

“oo strategi-strateginya itu ya.. tiap bulan kita kumpul untuk membicarakan kondisi yayasan. Jadi tiap bulan pak kyai imam chambali itu rapat, rapat pengurus. Evaluasi apa yang kurang, apa yang hambatan-hambatan..ya itu, yang.. bekerja tetapi kurang semangat diberi arahan-arahan dengan ayat-ayat Al-Qur’an gitu. Jadi..memotivasi ini ya sekitar keagamaan, tetep berdasarkan keagamaan. Walaupun nantinya keagamaan itu ya sama dengan manajemen modern organisasi. Jadi duktrinnya kalo ingin

⁵⁴ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

yayasan maju, bersatu. Jangan mencari kesalahan sesama pengurus, lihatlah segi positifnya. Soalnya kalo sudah tidak bersatu, buyar. Ya Alhamdulillah sekarang relative bersatu secara kasat mata, soal hati itu kan gak tau, secara organisasi bersatu tidak saling menjelek-jelekan.”⁵⁵

Hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, musyawarah itu penting karena untuk mengetahui kinerja dari pengurus, pengasuh harus melakukan musyawarah dan membahas apa yang menjadi sebab dari semangat kerja yang kadang menurun atau bahkan tidak ada semangatnya sama sekali.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

Analisis data dilakukan setelah adanya beberapa temuan data di lapangan, Analisis data adalah bagian dari tahap penelitian kualitatif yang berguna untuk menelaah semua data yang diperoleh. Selain itu juga bermanfaat untuk mengecek kebenaran dari setiap data yang diperoleh. Analisis data juga merupakan implementasi usaha peneliti untuk mengatur urutan data kemudian mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Mengacu pada data-data dan teori yang telah disajikan dalam halaman terdahulu, maka penulis akan menganalisa secara singkat tentang *value proposition* (penawaran nilai) SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.

⁵⁵ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

Dalam pengelolaan analisis data sesuai dengan karakter penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif yang tak lain datanya sebagian besar mengacu pada metode observasi dalam penelitian ini. Peneliti merasa metode observasi ini sangat membantu peneliti dalam melakukan proses analisis. Karena saat ini peneliti telah terjun langsung dalam obyek, serta sebagai pelaku tindakan penelitian. Jadi, peneliti sedikit banyak telah mengetahui tentang *value proposition* (penawaran nilai) SDM pengurus yayasan Al-jihad Surabaya.

Employee value proposition merupakan keseimbangan antara *reward*, manfaat dan kebijakan kerja untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Agar dapat menerapkan *employee value proposition* yang baik, maka perusahaan harus mampu mengkomunikasikan kepada para karyawan maupun pasar tenaga kerja bahwa merekalah perusahaan yang diinginkan oleh masyarakat dengan kondisi lingkungan yang positif, kepedulian yang besar terhadap karir dan kesempatan yang lebar untuk berkembang.⁵⁶

Begitu pula dalam sebuah Yayasan. Suatu Yayasan harus memberikan nilai yang lebih kepada umat atau masyarakat, agar masyarakat dapat menilai apakah Yayasan tersebut memang bermanfaat bagi seluruh umat atau masyarakat baik di lingkungan sekitar maupun yang jaraknya jauh sekalipun.

⁵⁶ A. V. Aloo & Moronge, M. 2014. *The Effects Of Employee Value Proposition. European Journal Of Business Management*, Vol 2, 5.

“peluang.. peluang ya dana al-jihad ini kan dari masyarakat, untuk masyarakat. Sekarang yang banyak menghasilkan sumber dana dari DASA (dana social) itu. Yang tiap bulan mengeluarkan bulletin itu. Ternyata orang Indonesia khususnya Jawa timur itu masih semangat untuk ikut memperjuangkan kegiatan keislaman, utamanya masalah pendidikan dan yatim piatu. Jadi itu masih terbuka lebar tergantung kitanya dipercaya oleh jamaah atau tidak. Disini.. dana social direktunya Bapak Sukron Djazilan gitu.”⁵⁷

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, di dunia yang semakin modern ini ternyata masih banyak masyarakat yang mau menjalankan kegiatan keislaman dan bahkan mempunyai semangat yang tinggi untuk memperjuangkan syariat Islam.

1. Penawaran Nilai (*value proposition*) dalam Rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.

Employee value proposition merupakan cara untuk menciptakan keseimbangan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan pada budaya kerja perusahaan, *employee value proposition* dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk kerja *branding* karena menguraikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya.⁵⁸ Penawaran nilai merupakan suatu cara yang digunakan suatu perusahaan untuk menciptakan

⁵⁷ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal

13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁵⁸ Ibid, hlm: 263.

keseimbangan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

“ya mungkin ee diantara seluruh pondok kan mungkin memang paling besar dan asset jalan paling enak Cuma ada disini. Selain itu memang ada santri putra, putri ya juga ada anak-anak yatim disini seperti itu.”⁵⁹

Begitu pula dalam Yayasan Al-Jihad Surabaya, yang menyediakan fasilitas bukan hanya untuk santri putra saja melainkan santri putri dan ada pula anak-anak yatim piatu. Para santri juga diajarkan untuk tirakat.

“diantaranya karena disini selain belajar, selain mengaji, selain sholat, tapi diajarkan riadzoh, tirakat.”⁶⁰

Suatu perusahaan atau organisasi yang akan merekrut banyak karyawan harus dapat meyakinkan calon karyawannya agar mereka yakin kalau mereka akan sangat beruntung masuk perusahaan tersebut. Terdapat beberapa alasan mengapa pekerja mau bertahan dalam satu perusahaan yang telah peneliti bahas sebelumnya dalam kerangka teoritik.⁶¹ Seperti halnya sebuah perusahaan, Yayasan Al-

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Pembina Umi Yanuar kristina pada tanggal 16 maret 2019.

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Pembina/Pendiri Yayasan Al-Jihad Abah Imam Chambali Pada Tanggal 16 Maret 2019.

⁶¹ <https://nailatazkiyya.wordpress.com/2014/01/06/employee-value-preposition-pondasi-manajemen-sdm-usaha-anda/> Diakses pada 01 Januari 2019

Jihad juga memberikan nilai untuk meyakinkan calon pengurus, kalau calon pengurus akan merasa nyaman berada di Yayasan Al-Jihad. Seperti informasi yang telah peneliti dapat dari responden.

“Alhamdulillah yayasan kita ini yayasan yang kompak ya, yayasan kompak, rukun, saling gotong royong dan tidak ada yang mencari keuntungan di yayasan ini. Mengapa? Karena seluruh pengurusnya itu Alhamdulillah sudah punya pekerjaan masing-masing dan punya kegiatan di luar sehingga kami tidak pernah mengharapkan sesuatu dari pondok, itu yang membuat pondok kuat. Karna murni semuanya kami ee dari santri untuk santri seperti itu.”⁶²

Dari penjelasan di atas menjelaskan bahwa Yayasan Al-Jihad Surabaya merupakan yayasan yang kompak, selalu rukun dan saling gotong royong dalam segala kegiatan. Pengurus Yayasan selalu ikhlas dan tidak mengharapkan keuntungan apapun dari Yayasan karena beliau-beliau sudah mempunyai kesibukan masing-masing.

Beberapa bentuk EVP yang paling diinginkan oleh karyawan diantaranya adalah:⁶³

- a. *Exciting Work to Feel Passionate about* EVP yang baik adalah EVP yang dikemas dengan kesan yang menarik dan karyawan bisa merasakan tantangan

⁶² Hasil Wawancara Dengan Pembina Umi Yanuar Kristina Pada Tanggal 16 Maret 2019 di Ndalem Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁶³ E. Michael, & Axelrod, B. (2001). *War For Talent*. United States Of America: Harvard Business School Press.

kerja yang memberikan kesan khusus bagi mereka. Yayasan Al-Jihad Surabaya memberikan banyak kesan yang membuat masyarakat sangat percaya kepada Yayasan tersebut.

“ya saat ini strategi yang digunakan setiap malam supaya menjadi baik itu dibangun tahajjud jam 03.00 kemudian habis shubuh ngaji. Kemudian setiap kamis malam jum’at itu ada fatikhahan jam 00.00, sholat hajat, sholat tahajjud trus baca fatikhah bersama-sama. Trus setiap senin membaca yasin bersama-sama jam 22.00 malam ini.”⁶⁴

Kesimpulan yang dapat diambil adalah banyaknya kegiatan-kegiatan Yayasan yang membuat kesan tersendiri baik dari Yayasan maupun untuk masyarakat.

- b. *Great Company* (perusahaan besar), *Great Culture* (budaya yang hebat), *Great Leader* (pemimpin yang hebat). Konsep budaya organisasi yang baik pada perusahaan akan mendukung kinerja organisasi, loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*. Untuk memotivasi Pengurus, Yayasan Al-Jihad telah menciptakan suasana yang nyaman agar Pengurus dapat bekerja dengan baik.

“ya karna memang di yayasan itu sifatnya kolektif kebersamaan, selalu tidak ada saling menyalahkan tapi yang ada saling kebersamaan.

⁶⁴ Hasil Wawancara Dengan Bidang PPM Abah Saiful Jazil Pada Tanggal 14 Maret 2019 di Ruang Wakil Dekan 3 Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Sehingga suasana sejuk, suasana damai, suasana nikmat.”⁶⁵

- c. *Wealth and Reward*(kekayaan dan pahala). Karyawan selalu menginginkan kompensasi yang adil dan sebanding dengan hasil kontribusi jasa mereka untuk perusahaan. Lain halnya dengan Yayasan, apabila di suatu perusahaan menginginkan kompensasi yang sebanding dengan jasa karyawan, maka dalam suatu Yayasan Pengurus tidak mengharapkan timbal balik dari Yayasan.

“ya biasanya kan kadang-kadang ee orang itu mungkin menganggap bahwa oo di al-jihad ini ee dengan yayasan sebesar ini mungkin ada keuntungan atau mungkin ada, ada.. apa ya istilahnya? Sesuatu yang bisa dimanfaatkan untuk dirinya tapi begitu dia masuk oo ternyata pondok ini bener-bener berjuang dan tidak ada keuntungan yng kami bagi di yayasan seperti itu. Ya mungkin itu salah satunya seperti itu.”⁶⁶

Kesimpulan dari keterangan di atas adalah bahwa seseorang yang ingin menjadi seorang Pengurus Yayasan tidak ada keuntungan yang dapat diambil. Akan tetapi, Yayasan adalah tempat untuk berjuang menyebarkan Syariat Islam.

⁶⁵ Hasil Wawancara Dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djazilan pada tanggal 26 Februari 2019.

⁶⁶ Hasil Wawancara Dengan Pembina Umi Yanuar Kristina Pada Tanggal 16 Maret 2019 di Ndalem Yayasan Al-Jihad Surabaya.

2. Penentuan Kriteria Calon SDM dalam Rekrutmen Pengurus di Yayasan Al-jihad Surabaya.

Sebuah yayasan itu sifatnya kolektif, kebersamaan, tidak ada saling menyalahkan akan tetapi yang ada kebersamaan. Sehingga suasana sejuk, suasana damai dan nikmat.⁶⁷

Dalam istilah jabatan, semua pengurus itu ditentukan oleh Pembina yayasan. Pembina tidak langsung menunjuk akan tetapi melalui sholat tahajjud, melalui istikharah dan melalui pertimbangan-pertimbangan. Kejujuran adalah hal yang paling penting dan ada kemauan untuk membesarkan yayasan dan kompetensi. Walaupun sudah ditunjuk akan tetapi masih ada pertimbangan akademis, pertimbangan moral dan pertimbangan kinerja karena calon-calon sumber daya manusia tersebut tidak lain adalah jamaah dari yayasan itu sendiri.⁶⁸

“ya istilahnya itu kita semua bekerja ya, punya keluarga. Lain seperti umpama yayasan gudang garam, yayasan abu rizal bakri, yayasan habibi yang dananya sudah ada sehingga beliau-beliau merekrut orang-orang yang professional dan waktunya penuh di yayasan. Ini kan istilahnya..ya.. siapa yang mau menghidupi yayasan. Beda seperti umpama..ha ini kan masih yayasan ya, nanti kalo umpama.. mendirikan pendidikan katakanlah SMA atau perguruan

⁶⁷ Hasil Wawancara Dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djasilan pada tanggal 26 Februari 2019 di Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

⁶⁸ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

tinggi kan lain, kan betul-betul professional. Ini masih sebatas yayasan dan bidangnya yang masih tidak terlalu banyak menyita waktu, menyita pikiran, ya yang mau kerja ya monggo gitu.”⁶⁹

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk menentukan calon SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya tidak perlu banyak memberikan persyaratan. Akan tetapi calon SDM Pengurus Yayasan Al-Jihad harus mau dan ikhlas untuk mengabdikan kepada Yayasan tanpa adanya imbalan apapun dari Yayasan.

3. Metode Penawaran dalam Rekrutmen SDM Pengurus Yayasan Al-jihad Surabaya.

a. Metode Penawaran Nilai.

Awal mula rekrutmen dalam yayasan Al-Jihad dengan menggunakan brosur, pamflet, baliho. Tetapi seiring dengan perkembangan zaman yayasan al-jihad tidak menggunakan cara tersebut lagi akan tetapi para santri yang ingin ⁷⁰mondok di yayasan tersebut langsung datang ke yayasan.

Selain itu, dalam yayasan al-jihad calon pengurus yayasan adalah orang yang mau berjuang bersama al-jihad dan juga untuk menentukan pengurus

⁶⁹ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁷⁰ Hasil Wawancara Dengan Bidang PPM Abah Saiful Jazil Pada Tanggal 14 Maret 2019 di Ruang Wakil Dekan 3 Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya.

dengan cara istikharah, karena tidak semua orang bias menjadi pengurus dalam yayasan al-jihad.⁷¹

Untuk jabatan, semua pengurus tersebut ditentukan oleh KH. Drs. muhammad Imam Chambali yang merupakan pendiri yayasan. Dalam menentukan calon pengurus, beliau tidak langsung menunjuk akan tetapi melalui istikharah terlebih dahulu, kemudian melalui pertimbangan-pertimbangan. Sehingga keikhlasan dan kejujuran itu yang utama. Disamping itu juga dilihat yang ada kemampuan untuk membesarkan yayasan. Selain itu juga kompetensi, semuanya mempunyai kompetensi di bidangnya masing-masing. Meskipun sudah ditunjuk akan tetapi juga masih pertimbangan akademis, pertimbangan moral dan pertimbangan kerja. Karena calon pengurus tersebut berasal dari jamaah KH. Imam chambali sendiri, bukan orang lain.⁷²

Metode rekrutmen pengurus dalam yayasan Al-jihad adalah mereka yang ikhlas. Pengabdian yang ikhlas dan mereka yang sudah dijamin keikhlasannya dan peduli terhadap agama, keislaman dan perjuangan.

rekrutmen pengurus ya tentu mereka yang ikhlas, pengabdiannya yang ikhlas dan ee mereka sudah.. dijamin untuk ee keikhlasannya dan peduli terhadap agama, peduli terhadap e keislaman, peduli terhadap perjuangan.⁷³

⁷¹ Hasil Wawancara Dengan Pembina Umi Yanuar Kristina Pada Tanggal 16 Maret 2019 di Ndalem Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁷² Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019 di Kantor Yayasan Al-Jihad Surabaya.

⁷³ Hasil Wawancara Dengan Bidang KBIH Bryan Makkah Abah Syukron Djasilan Pada Tanggal 26 Februari 2019.

b. Fungsi-fungsi Manajemen.

Fungsi-fungsi yang terdapat dalam yayasan al-jihad adalah POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Karena yayasan tersebut bukan merupakan sebuah perusahaan, dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada dan yang menonjol adalah kekeluargaan. Proses rekrutmen yang terjadi dalam yayasan dengan cara penunjukan. Akan tetapi, masih harus melakukan istikharah terlebih dahulu dan sholat tahajjud. Dalam penunjukan tersebut bukan berdasarkan atas dasar suka ataupun tidak suka tetapi atas dasar kejujuran, dan kemampuannya lebih cocok di bidang apa seperti itu.⁷⁴

c. Sistem informasi.

Yayasan Al-jihad juga menerapkan sebuah system informasi untuk menunjang kegiatan yayasan yaitu; website, social media (instagram, facebook, twitter dan youtube) dan sebuah majalah yang diberi nama majalah DASA (Dana Sosial).⁷⁵ Yayasan Al-Jihad juga memiliki Devisi jurnalistik yang dipakai untuk merekrut Pengurus.

“o itu Alhamdulillah kita punya ini ya istilahnya seperti devisi jurnalistik dan lain sebagainya yang dipakai untuk..untuk rekrutmen itu. Tapi memang rekrutmen ini adalah hak prioritasnya abah imam yang sebagai pendiri, sebagai pemilik gitu.”⁷⁶

⁷⁴ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019.

⁷⁵ Hasil Wawancara Dengan Ketua Yayasan Abah Nasir Pada Tanggal 13 Februari 2019.

⁷⁶ Hasil Wawancara Dengan Pembina Umi Yanuar Kristina Pada Tanggal 16 Maret 2019.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Penawaran nilai Sumber Daya Manusia Pengurus Yayasan Al-Jihad Surabaya dapat dilihat dari visi-visinya yaitu mengikhtiyarkan Ponpes mahasiswa Al-Jihad untuk menjadi lembaga pendidikan berkarakter Islam yang nantinya akan menjadi tempat bertemunya unsure tradisional dan unsure modernis. Serta misi-misi dari yayasan yaitu melahirkan kader-kader umat yang tidak hanya memiliki *lifeskill* yang tinggi akan tetapi juga luas dan mendalam ilmunya, kemudian mengetahui bagaimana bersikap terhadap realitas social, politik, ekonomi dan budaya ditengah pergaulan dunia global melalui langkah-langkah kerjasama dalam bidang dakwah, kajian.
2. Penentuan criteria calon sumber daya manusia pengurus yayasan Al-jihad melalui beberapa tahap yaitu penunjukan dari jamaah yayasan sendiri. Dengan cara pendekatan untuk diajak bersama-sama dan kemudian menilai apakah kualitas dari calon sumber daya manusia tersebut pantas dan yang terpenting adalah calon tersebut memiliki kejujuran dan kemauan untuk mengabdikan pada yayasan Al-jihad Surabaya.
3. Ada beberapa metode penawaran nilai dalam rekrutmen sumber daya manusia pengurus yayasan Al-jihad yaitu menggunakan webside,

social media (Instagram, twiter, facebook dan youtube) dan majalah DASA (Dana Sosial). Hal tersebut dilakukan karena untuk menarik jamaah agar tertarik untuk bergabung dengan yayasan. Kemudian melalui penunjukan dari Pembina Yayasan Al-jihad dengan pertimbangan akademis, pertimbangan moral dan pertimbangan kerja.

B. Saran dan Rekomendasi

Ada beberapa saran dan rekomendasi yang ingin penulis sampaikan:

1. Hendaknya Yayasan Al-Jihad Surabaya berupaya lebih keras dan berupaya untuk selalu memberikan nilai yang lebih dibanding yayasan lainnya agar dapat semakin menambah minat mahasiswa dalam menimba ilmu agama. Ada nilai tawar tersendiri pada para calon pengurus agar mereka tertarik untuk ikut serta dalam membesarkan nama Yayasan tersebut, seperti memberikan keringanan kepada santri yang kurang mampu.
2. Tenaga pengajar kompeten dan linier mutlak dibutuhkan oleh santri, supaya mereka tidak kecewa ketika menjalani ibadah di Pondok Pesantren. Kuantitas dan kualitas pengurus harus mendapat perhatian khusus dari pembina utamanya.
3. Kepada peneliti tentang *value proposition* SDM selanjutnya, terutama yang akan menggunakan pengurus Yayasan sebagai objek penelitiannya, carilah hasil penelitian,

jurnal dan karya tulis lain yang berkaitan dengan tema tersebut sebanyak-banyaknya, sebab penulis hanya menemukan satu karya tulis berupa skripsi yang objeknya pengurus.

C. Keterbatasan Penelitian

Sebagai penulis keterbatasan tentang penelitian pasti ada kurangnya, penulis hanya dapat menggali informasi sebatas kemampuan tentang *value proposition*, sebagai penulis tidak dapat memberikan informasi tentang *value proposition* lebih detail atau lebih jelas, penulis juga memiliki keterbatasan buku referensi tentang *value proposition*, SDM, *value proposition* SDM yang dimiliki oleh penulis, dan memiliki suatu kekurangan dalam menulis skripsi, juga penulis memiliki keterbatasan waktu untuk meneliti dan jarak penulis dengan tempat penelitian sangatlah jauh dari lokasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A, Osterwalder dan Pigneur, Yves. *Business Model Generation*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 2010.

Ahmad, Muchtar. *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen Sdm*. Gorontalo; FEB Universitas Negeri Gorontalo.

Ginting, Ginta. *The Power Of Consumer Community: Open Innovation Melalui Co-Creation Value Sebagai Langkah Strategis Mempertahankan Survival Bisnis*. Tanunanagara; Conference On Management And Behavioral Studies (CMBS). 2014.

Hapsari, Anggraenie. *Akta Pendirian Yayasan Al-Jihad Surabaya*. Jakarta; Rukan Graha Asri. Pasal 13. 2015.

Herdiansyah, Haris. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta; Salemba Humanika. 2012.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 51 No. 2 Oktober 2017.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 53 No. 1 Desember 2017.

Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif – Kuantitatif*. Malang; Maliki Press. 2010.

Kusuma, Tiffani Chandrilika Dan Arik Prasetya. *Penerapan Strategi Employer Branding Dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagement*. Malang; Universitas Brawijaya. Vol. 50 No. 5. 2017.

Mangkuprawira, Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor; Ghalia Indonesia. 2002.

Michael, E & Axelrod, B. *War For Talent*. United States Of America: Harvard Business School Press. 2001.

Nurlailah. *manajemen pemasaran*. surabaya; UIN Sunan Ampel Press. 2014.

P. Goswami. *Employee Value Proposition: A Tool for Employment Branding*. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol 5, 263. 2015.

Pawar, A & Charak, K. S. *Employee Value Proposition Leading To Employer Brand: The Indian Organization Outlook*. *International Journal of Management Research & Review*, 4. 2014.

Rosady, Ruslan. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta; Raja Grafindo Persada. 2003.

Rukka, Rusli M. Dkk. *Strategi Pengembangan Bisnis Keripik Bayam (Amaranthus*

- Hybridus) Dengan Pendekatan Business Model Kanvas. Makassar; Departemen Sosial Ekonomi Pertanian. Vol. 14, No. 1. 2018.*
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung; ALFABETA, cv. 2010.
- Sumarni, Murti. *Pengaruh Employee Engagement Dan Employee Value Proposition Terhadap Kinerja.* Yogyakarta; Universitas PGRI.
- Tjetjep Samsuri, Tjetjep. *Kajian Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis Dalam Penelitian,* Sumatera Barat; Program PLSP. 2003.
- V. Aloo, A & Moronge, M. *The Effects Of Employee Value Proposition. European Journal Of Business Management, Vol 2, 5. 2014.*
- Wilopo, Diah Puspa Indah. *Pengembangan Value Proposition Dalam Pembentukan Strategi Pemasaran.* Malang; Universitas Brawijaya. Vol. 51 No. 2. 2017.
- Wilopo, Bramantyo Aji Dan Inggang Perwangsa Nuralam. *Implementasi Value Proposition Dalam Penetapan Strategi Pemasaran.* Malang; Universitas Brawijaya. Vol. 53, no. 1. 2017.
- Wirjokusumo, Iskandar dan Soemardji Ansori. *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu-*

ilmu Sosial Humaniora. Surabaya; Unesa
Univesity Press. 2009.

Yusuf, Yusuf . 2015. *Manajemen Sumber Daya
Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*.
Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai Dkk. *Manajemen Sumber
Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta;
PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

