

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan alat pejuang yang tepat untuk mencapai maksud dan tujuan bersama, sebab pada dasarnya organisasi berupaya untuk menghimpun kekuatan dan mengatur pembagian pekerjaan, sehingga dapat mencapai hasil maksimal dengan cara kerja yang lebih efisien, baik dalam penggunaan tenaga maupun dana dengan hasil yang optimal.

Menurut Ibnu Khaldun, kehadiran suatu organisasi kemasyarakatan untuk memenuhi kebutuhan manusia merupakan suatu keharusan. Hal ini telah diungkapkan oleh para filosof, bahwa manusia berdasarkan tabiatnya adalah makhluk sosial atau makhluk yang berpolitik (*Al-Insan Ijtima'iyun bi At-Tai'i*). Karena itu, seseorang hidup tidak terlepas dari kehidupan sosial dan bermasyarakat dengan orang lain (2001:71).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan 'added value' bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang

terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu kader pada organisasi tersebut.

Kata kunci dalam mengembangkan kompetensi adalah rekayasa perilaku/behaviour engineering tenaga kerja. Rekayasa perilaku mengandung makna tersirat bahwa perilaku dapat diubah dan diperbaiki. Untuk mencapai pengembangan perilaku harus dilakukan secara sadar, yaitu melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sistem. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dalam suatu perusahaan.

Bagi sebuah organisasi pengembangan SDM semakin memegang peranan penting dan diperlukan diantaranya karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis. Hal tersebut diperkuat kondisi bahwa akibat perubahan dan globalisasi, kebutuhan akan tenaga terampil semakin meningkat begitu pula kebutuhan akan angkatan kerja yang lebih berpendidikan, terlatih dan memiliki keahlian beragam.

Ditambah lagi restrukturisasi organisasi yang terus berlangsung, perubahan IPTEK/Ilmu dan Teknologi yang cepat, serta ketatnya persaingan, menghasilkan anggapan baru bahwa untuk mengatasi semua tantangan tersebut dibutuhkan individu yang tidak hanya memiliki keahlian sejenis yang memang diharuskan bagi pekerjaannya, tapi juga keahlian-keahlian pendukung pekerjaan tersebut yang merupakan ragam keahlian di luar yang diwajibkan. Sehingga dengan memiliki multi skilling, seorang kader diharapkan akan benar-benar kompeten dalam pekerjaannya.

Dari beberapa keilmuan Manajemen Dakwah salah satunya adalah Manajemen Politik Islam. Maka dari itu, saya memilih salah satu organisasi politik yang sudah cukup ternama di Indonesia dan kental dengan nilai-nilai keislamannya, bahkan menurut salah seorang

pengurusnya waktu saya penelitian tugas wawancara pada matakuliah Sistem Politik Islam partai ini merupakan partai dakwah, yakni Partai Keadilan Sejahtera (PKS). Sebagaimana umumnya, partai politik memiliki pembagian wilayah kepengurusan sebagai upaya untuk mengoptimalkan pengorganisasian, dari mulai tingkat pusat yang ruang lingkungannya luas sampai dengan tingkatan terendah yang lingkungannya lebih kecil.

Partai Keadilan Sejahtera adalah partai politik modern yang terorganisasi secara baik dan rapi. Hal ini tercapai berkat manajemen yang baik dan kontribusi dari kader-kadernya yang sangat ini tercatat 300.00 kader. Kami berharap dengan dukungan dan bantuan dari Anda, kita bersama-sama mengkampanyekan Indonesia yang lebih baik, adil, dan sejahtera.

Partai Keadilan Sejahtera ini berazaskan Islam. Pada awalnya populer dikalangan para mahasiswa dan kaum cendekiawan muda Islam lainnya. Namun seiring dengan perkembangan zaman, partai ini semakin meluas kepopulerannya, tidak hanya di kota-kota di Indonesia namun hingga ke pelosok-pelosok daerah. Bahkan hingga merambah ke luar negeri. Partai ini sudah banyak memiliki perwakilan di luar negeri, hal ini tampak dari berbagai situs yang muncul atas nama partai ini yang berlokasi di berbagai negara.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses meningkatkan kualitas sumber daya manusia kader di DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat ?
2. Bagaimana strategi pimpinan DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia kader ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi pimpinan DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui proses-proses meningkatkan kualitas sumber daya manusia kader di DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan ilmu dakwah, khususnya yang berhubungan dengan pengembangan manajemen dakwah. Hasil penelitian terhadap sumber daya manusia. Partai Keadilan Sejahtera diharapkan dapat dijadikan suatu model Manajemen Dakwah yang bisa diteladani oleh partai yang berazaskan Islam yang lainnya.

##### **a. Kegunaan teoritis:**

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan khazanah keilmuan Manajemen Dakwah dalam unsur Manajemen Sumber Daya Manusia serta untuk memperluas dan memperdalam wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen dan kepemimpinan yang telah penulis dapatkan dalam kuliah selama ini.

##### **b. Kegunaan praktis:**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu memberikan input bagi sebuah lembaga atau organisasi dalam mengembangkan strategi pemimpin yang telah ada terhadap kemajuan dan guna mencapai tujuan organisasi.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Berpijak pada dasar pengertian dan keyakinan bahwa manusia sebagai faktor utama kekokohan organisasi, masyarakat dan peradabannya, ia memiliki dua nilai. Pertama, nilai yang bersifat bakat atau alamiah. Kedua, nilai yang bersifat bentukan atau kemasyarakatan.

Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *stratagos* atau *strategis* yang berarti jendral. Strategi berarti seni para jendral. Maka strategi kalau diartikan dari sudut militer adalah cara menempatkan pasukan atau menyusun kekuatan tentara di medan perang agar musuh dapat dikalahkan.

Nilai yang pertama adalah nilai yang dimiliki oleh setiap manusia dalam ciptaan biologisnya, berupa bakat dalam menggunakan kecakapan, materi, dan waktu. Sedangkan nilai dibentuk diperoleh dari lingkungan sosialnya, untuk meningkatkan sosialnya, untuk meningkatkan pribadinya dan menumbuhkan bakat-bakatnya.

Dalam suatu lembaga/organisasi, yayasan, majelis ta'lim dan pesantren kepemimpinan menduduki peranan yang sangat penting.

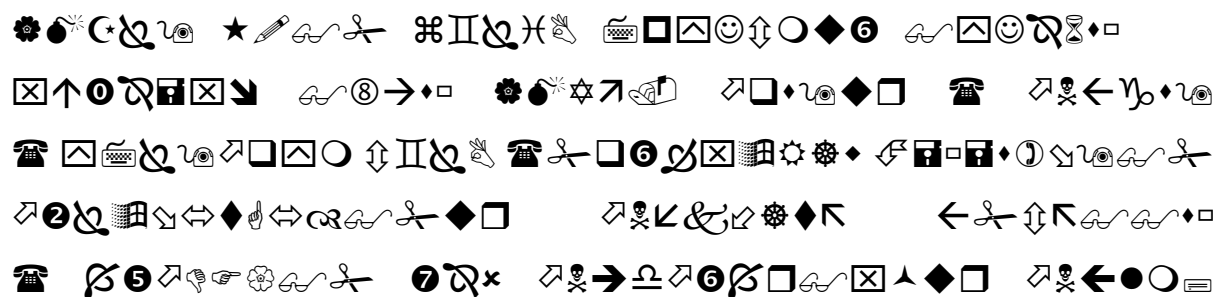
Karena maju mundurnya, keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola dan mengembangkan suatu organisasi.

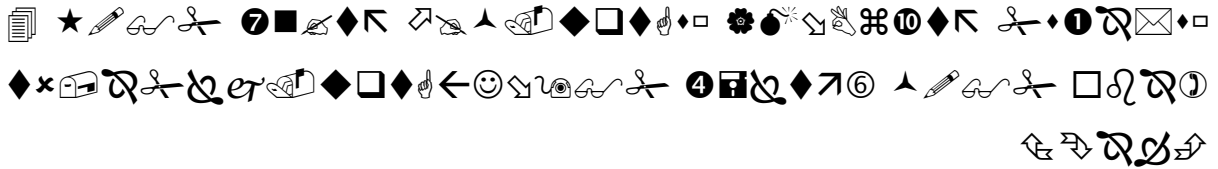
Menurut Malayu Hasibuan (1994:42)

Kepemimpinan adalah suatu peranan dan juga merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya.

Organisasi yang dinamis selalu mendambakan agar hari esok adalah hari kemenangan dan kesuksesan. Hari yang lebih baik daripada hari kemarin. Untuk itu diperlukan adanya kreativitas dari seorang pemimpin.

Kepemimpinan Rasulullah SAW. Merupakan figur pemimpin yang sangat ideal, karena dalam kepemimpinannya di jiwai oleh nilai-nilai yang terdapat dalam Al-Qur'an. Allah SWT menjelaskan tentang kepemimpinan Rasulullah SAW dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 159 yaitu:





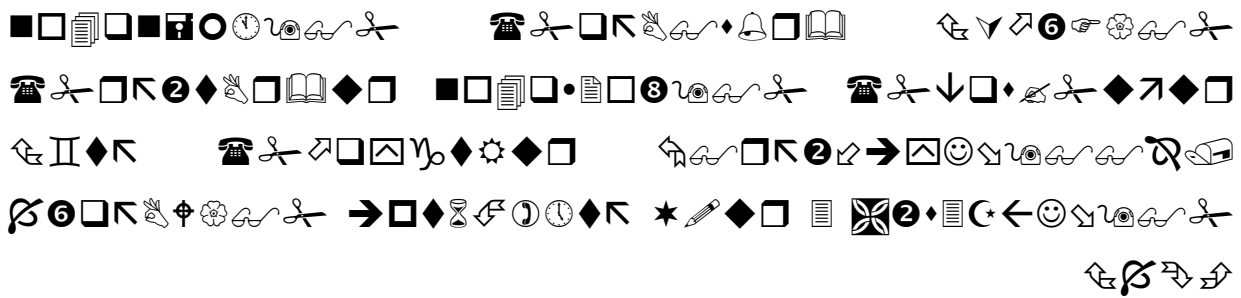
"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya." (Depag, 2000:56)

Rasulullah dalam sabdanya menyatakan bahwa pemimpin suatu kelompok adalah pelayan pada kelompok tersebut. Sehingga sebagai seorang pemimpin hendaklah dapat, mampu dan mau melayani, serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas. Beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam adalah sebagai berikut:

1. Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah.
2. Terikat pada tujuan, seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
3. Menjunjung tinggi syariat dan akhlak Islam, seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan Islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syariah. Waktu ia melaksanakan tugasnya ia harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berhadapan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tidak sepaham.
4. Memegang teguh amanah, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab. Alquran memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan selalu menunjukkan sikap baik kepada orang yang dipimpinnya.

Dalam Surah Al-Hajj (22): 41





*"(yaitu) orang-orang yang jika kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan." (Depag, 2000:269)*

Kemudian Allah menerangkan sifat-sifat orang yang diusir dari kampung halaman mereka tanpa alasan yang benar itu. Mereka ialah para sahabat beserta Nabi Muhammad, yang kepada mereka Allah telah menjanjikan kemenangan. Jika kemenangan telah mereka peroleh, tidak seperti orang-orang musyrik dan orang-orang yang gila kekuasaan itu, tetapi mereka akan melaksanakan hal-hal berikut:

- a) Mereka tetap mendirikan shalat pada setiap waktu yang telah ditentukan sesuai dengan yang diperintahkan Allah. Mereka benar-benar telah yakin, bahwa shalat itu tiang agama, merupakan tali penghubung yang langsung antara Allah dengan hamba-Nya, menyucikan jiwa dan raga, mencegah manusia dari perbuatan keji dan perbuatan munkar serta merupakan perwujudan takwa yang sebenarnya.
- b) Mereka menunaikan zakat, mereka meyakini bahwa di dalam harta si kaya terdapat hak orang-orang fakir dan miskin. Karena itu mereka dalam menunaikan zakat bukanlah karena mereka mengasihi orang-orang fakir dan miskin, tetapi semata-mata untuk menyerahkan hak orang fakir dan miskin itu kepada mereka. Jika mereka diangkat sebagai penguasa, mereka berusaha agar hak orang-orang fakir dan miskin itu benar-benar sampai kepada mereka.
- c) Menyuruh manusia berbuat makruf dan mencegah perbuatan munkar. Mereka mendorong manusia mengerjakan amal saleh, memimpin manusia melalui jalan lurus yang dibentangkan

Allah. Mereka sangat benci kepada orang-orang yang biasa mengerjakan larangan-larangan Allah.

Mereka memperoleh kemenangan yang telah dijanjikan itu. Mereka ditetapkan Allah sebagai pengurus urusan duniawi dan pemimpin umat beragama dengan baik. Dalam waktu yang singkat kaum muslimin telah dapat menguasai daerah-daerah di luar Jazirah Arab.

Tindakan mereka sesuai dengan firman Allah dalam Surat Ali-Imran ayat 110



*'Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. sekiranya ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.'* (Depag, 2000:50)

5. Tidak sombong, menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil, karena yang besar dan Maha Besar hanya Allah, sehingga hanya Allah-lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.

6. Disiplin, konsisten, dan konsekuen merupakan ciri kepemimpinan dalam Islam dalam segala tindakan, perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha untuk menyembunyikannya.



Pemimpin menurut skalanya, memiliki berbagai bentuk. Diawali dari diri sendiri, keluarga, sampai pada presiden yang merupakan pemimpin terbesar suatu negara. Tetapi perlu ditekankan bahwa tidak semua pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pemimpin itu berbeda dengan kepemimpinan. Pemimpin merujuk pada status orang dalam tanggung-jawabnya, sedangkan kepemimpinan merupakan pola sifat, perilaku, dan seluruh kebijakan yang diambil oleh pemimpin.

Kebijakan yang diambil oleh pemimpin haruslah kebijakan yang bersifat adil. Walaupun adil bagi sebagian orang bersifat normatif, tetapi harus ada acuan dan landasan yang wajib dipegang teguh. Al Qur'an nur karim. Sumber dari segala sumber hukum yang mengatur segala sisi kehidupan manusia terkait hubungannya dengan Allah dan hubungannya dengan sesama manusia serta hubungannya dengan ciptaan Allah lainnya.

Pada masa sekarang ini kita menggambarkan beberapa organisasi yang berisi kumpulan dan aliran "pengetahuan" dan "informasi" serta dijalankan oleh "pekerja pengetahuan" (*knowledge worker*). Ini memperkenalkan pertanyaan yang menantang untuk *leadership*, yaitu Pemimpin macam apakah yang diperlukan untuk menciptakan dan memimpin pada abad ini? Pemimpin untuk abad ini adalah pemimpin sebagaimana yang dimaksud dalam firman Allah dalam Surah An-Nur (24) ayat 55:





*"Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amak-amal yang saleh bahwa dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa di muka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembah-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apa pun dengan Aku. Dan barang siapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik." (Depag, 2000:285)*

Dalam ayat ini tugas pokok Nabi Muhammad sebagai Rasul, yaitu sekadar menyampaikan peringatan Allah kepada mereka dengan wahyu, yaitu Alqur'an, serta menerangkan kepada mereka akibat kekafiran, dengan menerangkan kisah-kisah tentang umat yang terdahulu. Adapun perhitungan dan pembalasan atas perbuatan mereka adalah menjadi kekuasaan Allah, bukan kekuasaan Rasul.

Disamping itu, dalam ayat tersebut juga terdapat sindiran terhadap kaum kafir itu, bahwa mereka adalah seperti orang-orang tuli, tidak mendengarkan dan tidak memerhatikan peringatan yang disampaikan kepada mereka. Hati mereka telah tertutup, tidak menerima kebenaran dan petunjuk Allah yang disampaikan Rasul kepada mereka.

Sebagai perbankan yang bergerak pada keuangan syariah, tentu Bank Muamalat harus bergerak disegala sektor kehidupan tersebut. Untuk mempertahankan eksistensinya dan memperlancar upaya dakwahnya Bank Muamalat dituntut menyelenggarakan dan mengelola perbankan dengan penerapan manajemen yang sehat, manajemen yang sehat menuntut adanya kepemimpinan yang handal.

Menurut Hasibuan (1995: 46-447) tugas seorang pemimpin sehubungan dengan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Manajer/pemimpin harus bertanggung jawab atas keselamatan kerja para bawahannya selama melakukan pekerjaan.
2. Manajer/pemimpin harus mengadakan pembagian pekerjaan dan mengkoordinasi

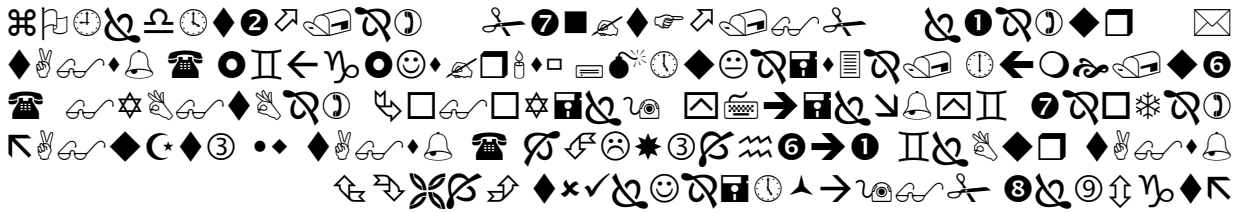
tugas-tugas supaya terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

3. Manajer/pemimpin harus bersedia menjadi penanggung jawab terakhir mengenai hasil yang dicapai dari proses manajemen itu.
4. Manajer/pemimpin harus mewakili dan membina hubungan yang harmonis dengan pihak-pihak luar.
5. Manajer/pemimpin harus membenahi fungsi-fungsi fundamental manajemen secara baik.
6. Manajer/pemimpin harus berusaha membina bawahannya, agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
7. Manajer/pemimpin harus dapat menciptakan kondisi yang akan membantu bawahannya mendapatkan keputusan dalam pekerjaannya.
8. Manajer/pemimpin harus berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan para bawahannya, supaya loyalitas dan partisipasinya meningkat.

Pada dasarnya tugas-tugas manajer pada semua tingkatan itu sama dalam proses manajemen, yakni membenahi semua fungsi manajemen dengan baik, supaya tujuan optimal dapat dicapai. Manajer bertanggung jawab dalam mengarah visi serta sumber-sumber daya ke arah yang dapat menghasilkan hal-hal yang paling efektif dan efisien.

Dalam hal ini manajer harus bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain, bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Tegasnya manajer harus bertanggung jawab atas perkembangan dan berkesinambungan perusahaan yang dipimpinnya itu.

Dalam Surah Al-Baqarah (2) ayat 124, diuraikan tentang pengangkatan tentang Nabi Ibrahim sebagai imam/pemimpin:



"Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim". (Depag, 2000:15)

Ada dua hal yang wajar yang perlu diperhatikan menyangkut Surah Al-Baqarah (2) ayat 124 di atas. *Pertama*, kepemimpinan dalam pandangan Alquran bukan sekadar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan masyarakatnya, tetapi juga merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah, atau dengan kata lain, amanat dari Allah. Karena itu pula, ketika sahabat nabi, Abu Dzzar, meminta suatu jabatan, Nabi bersabda: "kamu lemah, dan ini adalah amanah sekaligus dapat menjadi sebab kenistaan dan penyesalan di hari kemudian (bila disia-siakan)."

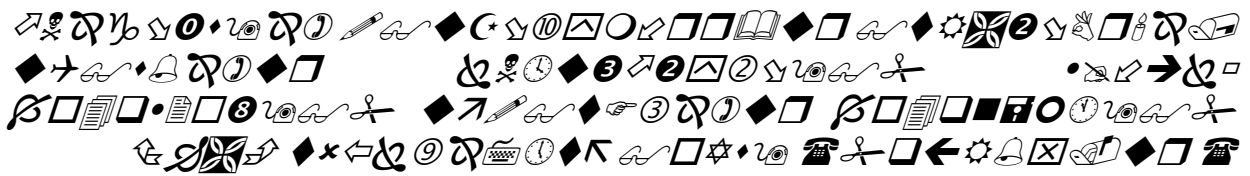
*Kedua*, kepemimpinan menuntut keadilan, karena keadilan adalah lawan penganiayaan yang dijadikan syarat oleh ayat di atas, dan keadilan tersebut harus dirasakan oleh semua pihak. Dalam ayat lain yang membicarakan tentang kepemimpinan yang baik, ditemukan lima sifat pokok yang hendaknya dimiliki oleh pemimpin/imam. Kelima sifat tersebut terungkap dalam dua ayat, yaitu Surah As-Sajdah (32) ayat 24:



"Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami." (Depag, 2000:333)

Dan Surah Al-Anbiya' (21) ayat 73. Sifat-sifat dimaksud adalah:





“Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.” (Depag, 2000:262)

1. Kesabaran dan ketabahan, Kami jadikan mereka pemimpin-pemimpin ketika mereka tabah/sabar.
2. "*Yahdunu bi amrina*", mengantar masyarakatnya ke tujuan yang sesuai dengan petunjuk kami (Allah).
3. "*Wa auhaina ilaihim fi'lal khairat*" (telah membudaya pada diri mereka kebajikan).
4. "*Abidin*" (beribadah, termasuk melaksanakan shalat dan menunaikan zakat).
5. "*Yuqinun*" (penuh keyakinan).

Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu manajemen dilaksanakan dengan mengatur dan mengarahkan berbagai sumber daya yang dirumuskan menjadi 6 M, yaitu *men* (manusia), *money* (uang), *material* (barang), *machine* (mesin), *method* (metode), dan *market* (pasar). Keseluruhan sumber daya itu disebut unsur-unsur manajemen yang harus dikoordinasi oleh pimpinan sebuah organisasi secara berimbang untuk menacapai tujuan ditentukan oleh unsur *man* (manusia), karena dengan tidak adanya sumber daya manusia maka sekuat apapun unsur yang lain tetap tidak memiliki arti yang kuat disebabkan tidak adanya penggerak.

Maka manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2006:21) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif membantu terwujudnya tujuan.

“Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Sulastrri (2010:1) adalah

sebagai proses atau kegiatan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama pada sebuah organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi.

Pemanfaatan tenaga dan sumber daya untuk mencapai tujuan sebuah organisasi melalui serangkaian kegiatan merupakan proses manajemen rangkaian kegiatan tersebut terbagi ke dalam 4 fungsi yaitu:

1. Planning (perencanaan), yaitu fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan program-program dari alternatif-alternatif yang ada. (Harold Koontz and Cyril O'Donnel)
2. Organizing (pengorganisasian), yaitu suatu proses penentu, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. (Hasibuan, 2001:40)
3. Actuating (pelaksanaan), yaitu membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian. (G.R. Terry)
4. Controlling (pengawasan), yaitu pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggara. (Harold Koontz)

Pengembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena orang, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika

internal organisasi maupun dinamika faktor-faktor atau kekuatan eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi, misalnya, mempunyai implikasi terhadap syarat-syarat atau tuntutan pekerjaan (job requirements). Kesenjangan antara kemampuan pekerja dan peningkatan atau penyesuaian pengetahuan dan keterampilan serta sikap pekerja. Dengan kata lain, diperlukannya peningkatan profesionalisme.

Keberhasilan program pengembangan SDM juga dipengaruhi oleh kompleksitas organisasi, pengembangan pengetahuan dalam ilmu-ilmu perilaku yang tercermin dalam metode atau teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, prinsip-prinsip belajar dan yang tak kalah penting, unjuk kerja dari fungsi MSDM yang lain.

Pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan penentuan kebutuhan pengembangan atau penilaian (*assessment*) kebutuhan yang komprehensif, dilanjutkan dengan penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik, pemilihan metode, pemilihan media, implementasi program, dan diakhiri dengan tahap evaluasi program. Langkah yang disebut terakhir ini diperlukan untuk mengevaluasi keberhasilan program pengembangan dengan mengukur reaksi atau pendapat peserta terhadap program, kemampuan menyerap materi, kemampuan peserta untuk menerapkan pengetahuan baru, dan tercapai atau tidaknya tujuan program.

Untuk menentukan secara tepat kebutuhan pengembangan SDM, diperlukan tiga jenis analisis: analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis orang. Ketiga analisis ini akan menjawab tiga pertanyaan berikut: pada bagian mana dalam organisasi diperlukan program pengembangan, apa yang harus dipelajari oleh peserta agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan siapa yang perlu dilatih/dididik dan latihan/pendidikan apa yang perlu diberikan kepada mereka

Lingkungan eksternal organisasi dapat menjadi faktor yang penting dalam menentukan apakah pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan atau tidak, karena memberikan

pengaruh secara langsung atau tidak langsung. Misalnya, organisasi yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamik dan tak pasti, dengan tingginya frekuensi penemuan-penemuan, invensi teknologi, dan perubahan kondisi pasar, memerlukan perangkat struktur komunikasi terbuka yang “melampaui” jenjang hirarki, koordinasi melalui bentuk panitia/komisi/satgas, peran fungsional dan fleksibel, dan lain-lain yang memungkinkan mereka untuk secara cepat beradaptasi terhadap kondisi lingkungan yang berubah (Wexley & Latham, 1991). Kondisi ini pada gilirannya akan mempengaruhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Selanjutnya, program pengembangan sumber daya manusia akan memiliki arah yang jelas jika tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, dinyatakan secara jelas. Aspek lain dari analisis organisasi adalah perkiraan jumlah orang yang harus dilatih pada saat ini dan di masa depan. Ini antara lain dicapai melalui perencanaan ketenagakerjaan dan analisis SDM yang cermat; baik yang dilakukan secara intuitif maupun secara formal.

Jika jawaban terhadap di mana dan mengapa program pengembangan sudah ditemukan, maka selanjutnya perlu ditentukan rancangan atau isi program itu sendiri. Ini dilakukan melalui analisis terhadap tugas. Analisis tugas dilakukan dengan mengidentifikasi tugas-tugas dalam jabatan yang akan dirancang program pelatihannya, dan mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Secara umum dapat dikatakan bahwa untuk memperoleh *kompetensi* itu, seorang profesional perlu dibekali dengan kemampuan untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan dalam bidang tertentu (*technical skills*); kemampuan untuk memahami, memotivasi, dan bekerja sama dengan orang lain, baik secara individual maupun di dalam kelompok (*human skills*); dan kemampuan untuk memandang organisasi secara utuh, memahami interdependensi antar bagian, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam



setiap bagian organisasi akan mempengaruhi organisasi secara keseluruhan (*conceptual skills*). Senada dengan ini, Robbins (1993) mengelompokkan keterampilan ke dalam tiga kategori: keterampilan teknis, keterampilan interpersonal (komunikasi, manajemen konflik, kerja sama, dan lain-lain) dan keterampilan penyelesaian masalah.

Di samping itu, perlu ditumbuhkan *motivasi* untuk mendayagunakan kompetensi yang dimiliki untuk menghasilkan keluaran terbaik. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui penciptaan iklim yang sehat dan kondusif oleh manajemen. Di sini berperan dua faktor penting: kepemimpinan dan komunikasi; yang kemudian akan membentuk budaya organisasi, yaitu sistem nilai, kepercayaan, norma, dan sikap yang dianut bersama oleh anggota organisasi.

Manajer SDM dapat pula menggunakan sumber informasi lain seperti: catatan produksi, laporan pengendalian mutu, keluhan, laporan keselamatan kerja, statistik kemangkiran dan *turnover*, dan wawancara dengan karyawan yang keluar/berhenti (Werther & Davis, 1996)

## **F. Langkah-langkah penelitian**

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian ini, peneliti akan menentukan langkah-langkah sebagai berikut:

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat Jl. Soekarno-Hatta No. 538 A Bandung. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa ialah pusat informasi, intruksi dan kegiatan-kegiatan para kader mendapat kualitas sumber daya manusia yang dapat dibutuhkan oleh partai tersebut, di tempat tersebut cukup banyak data, baik data tertulis maupun data tidak tertulis yang kemudian data tersebut dijadikan sebagai acuan dalam penelitian skripsi ini, serta tempat tersebut sangat dikenal oleh penulis sehingga memudahkan penulis melakukan penelitian.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, karena memaparkan data-data serta informasi tentang strategi pimpinan DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia kader. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian tentang dunia empiris yang terjadi pada masa sekarang. Bahwa metode deskriptif adalah cirinya memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat aktual, serta menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang sedang diselidiki sebagaimana adanya serta diiringi dengan interpretasi rasional yang benar. Caranya dengan mengumpulkan, dan menganalisis data-data yang ada kaitannya dengan objek kajian. Adapun tujuan metode deskriptif, menurut Dadang Kahmad (2002:10), yakni membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, dan hubungan antar fenomena yang diselidiki.

## 3. Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian yang akan dikumpulkan sebagai berikut:

- a. Data-data tentang proses meningkatkan kualitas sumber daya manusia kader di DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat.
- b. Data-data tentang strategi pimpinan DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia kader.

## 4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperlukan, karena dengan data tersebut penelitian dapat memperoleh informasi secara langsung dari para pengurus partai. Sumber data ini diperoleh dari pimpinan DPW Partai

Keadilan Sejahtera Jawa Barat dan dari kepala bagian humas DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat, serta beberapa orang melalui wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen hasil lapangan, hasil penelitian, serta buku-buku tentang partai politik dan manajemen.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang bersifat data primer dari staff pengelola atau pengurus partai serta para anggota dengan menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Sedangkan untuk data yang bersifat data sekunder seperti teori, pandangan-pandangan, hasil penelitian buku dan catatan-catatan digunakan studi dokumentasi dan kepustakaan.

- a. Observasi Partisipasi, dilakukan untuk mengetahui gambaran yang lebih rinci yang dilakukan dengan cara mengamati langsung ke lokasi penelitian guna mendapatkan data-data lapangan secara langsung dari sumber primer, khususnya untuk mengetahui kondisi objektif dan melihat situasi lokasi. Adapun keuntungan yang di dapat diperoleh melalui observasi adalah adanya pengalaman yang mendalam dari peneliti berhubungan secara langsung dengan subjek peneliti.
- b. Wawancara. Teknik wawancara baik tersusun maupun tidak tersusun dilakukan terutama untuk mengetahui sejarah berdirinya DPW Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat, strategi pimpinan, manajemen sumber daya manusia yang digunakan Partai Keadilan Sejahtera Jawa Barat dan proses peningkatan mutu sumber daya manusia atau kenyataan-kenyataan yang dilihat dan dialami oleh responden dan informan. Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti dengan cara berkomunikasi dengan pengurus partai guna memperoleh data secara lengkap. Wawancara dilakukan baik secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (lewat telepon) dengan ketua pimpinan, kepala bagian humas, serta kader-kader partai

lainnya untuk mengetahui serta mendapatkan data-data yang sesuai dengan pertanyaan yang diajukan kepada pihak terkait serta hasilnya juga sesuai dengan kenyataan dalam penelitian tersebut.

- c. Studi Kepustakaan atau Dokumentasi. Dengan cara membaca, mempelajari, serta menelaah buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti. Ini dilakukan terutama untuk melengkapi dan menguatkan yang diperoleh baik dari hasil observasi maupun wawancara. Disamping untuk kepentingan teoritis, guna memperoleh kejelasan dan masukan masalah penelitian yang dibahas.

## 6. Analisa Data

Setelah data terkumpul, peneliti melakukan penafsiran dengan menggunakan penganalisaan data dengan menggunakan kerangka logika, hal ini untuk memudahkan peneliti mengambil kesimpulan. Adapun tahap analisa datanya sebagai berikut:

### a. Seleksi data

Melaksanakan pemilihan terhadap data terkumpul untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan dan pertanyaan peneliti. Mengumpulkan data-data tentang kondisi objektif, dokumen-dokumen dan hasil wawancara mengenai strategi pimpinan dalam meningkatkan SDM serta proses meningkatkan SDM.

### b. Klasifikasi data

Mengelompokkan data kedalam kategori tertentu untuk memudahkan dalam pengolahan data pengelompokan ini disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti.

### c. Analisa dan penafsiran data

Dalam pengolahan data, hasil penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan interpretasinya berdasarkan presentase dari alternatif jawaban yang telah dikemukakan oleh

responden. Melakukan analisis data berdasarkan teori manajemen politik islam dalam bidang SDM

