

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mencakup kombinasi kekuatan mental dan fisik yang dimiliki setiap individu. Karakter individu dipengaruhi oleh pendidikan dan lingkungan mereka, sementara perilaku mereka di tempat kerja dipengaruhi oleh kebutuhan yang harus dipenuhi. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Ini adalah proses yang menangani berbagai masalah terkait dengan manusia dalam lembaga. Setiap karyawan mempunyai fungsi serta kewajiban tertentu, sehingga organisasi atau perusahaan perlu memastikan bahwa setiap bagian bekerja sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dirancang sistem-sistem formal yang dalam sebuah organisasi memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah organisasi tersebut memiliki anggota kecil atau besar, atau Perusahaan itu memiliki karyawan yang banyak atau tidak. Tetap saja dibutuhkan kompetensi dalam setiap individu manusia untuk menyelesaikan tugas dan pokoknya masing-masing.

Islam menekankan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia menurut ajaran Nabi Muhammad SAW, yang menekankan bahwa mencari

ilmu adalah kewajiban sepanjang hayat. Oleh karena itu, pengetahuan baik dalam bidang umum maupun agama sangat penting, dengan catatan bahwa tujuan dan penerapan ilmu yang diperoleh harus dipertimbangkan. Jika kita menganalisis masalah yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, tampak jelas bahwa banyak orang tidak menyadari tujuan eksistensi mereka di dunia ini atau hanya menjalani hidup tanpa memikirkan akhir dari kehidupan. Akibatnya, struktur sosial saat ini seringkali hanya berfokus pada masalah-masalah praktis. Ini menjadi isu utama di masyarakat dan menjadi perhatian apakah manajemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas lembaga atau organisasi, baik berlandaskan Islam maupun organisasi secara umum.

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi struktur organisasi dan teknologi yang digunakan. Efektivitas dari faktor-faktor ini tergantung pada kesesuaian antara struktur dan teknologi dengan tujuan, ukuran organisasi, kualitas serta jumlah karyawan, dan fasilitas yang ada. Kualitas sumber daya manusia, termasuk pengetahuan dan keterampilan karyawan, juga sangat berperan penting. Perilaku karyawan, seperti persepsi, keinginan, dan tindakan, memiliki dampak besar. Selain itu, budaya organisasi yang terlihat dari pola pikir, gaya komunikasi, dan perilaku yang konsisten memengaruhi pengambilan keputusan, komunikasi, dan interaksi di dalam organisasi. Faktor internal lainnya adalah kebijakan dan praktik manajerial, di mana keputusan yang baik dan praktik manajerial yang tepat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan kondisi lingkungan luar seperti

situasi ekonomi, kebijakan pemerintah, politik, dan aspek sosial budaya. Selain itu, faktor-faktor tak terduga juga dapat menyulitkan organisasi dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis.

Menurut Steers (dalam Irawati, 2013: 6-7), ada lima indikator yang memengaruhi efektivitas organisasi: (1) Kejelasan tujuan, yang sangat penting dalam pembentukan organisasi karena tujuan ini dapat mengarahkan berbagai fungsi dan memperkuat organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan secara efektif. (2) Filosofi dan sistem nilai, seperti yang diterapkan dalam manajemen dakwah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat, yang mengacu pada nilai-nilai keislaman secara menyeluruh dan perencanaan organisasi yang matang. Manajemen Sumber Daya Manusia yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam juga menekankan perhatian pada kualitas fisik, mental, dan spiritual tenaga kerja dengan memprioritaskan kebutuhan spiritual, sosial, dan finansial mereka.

Kegiatan dakwah yang efektif adalah yang dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efisien dan tepat sasaran. Oleh karena itu, dakwah harus diorganisir dengan baik agar tidak dilakukan secara sembarangan. Prinsipnya adalah bahwa dakwah akan berjalan dengan efektif jika tujuannya benar-benar tercapai, atau jika kegiatan dakwah yang telah diorganisir dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen dakwah. (Ilaihi, 2010: 81)

Pengarusutamaan wacana dakwah Pemuda Persatuan Islam didasarkan pada kitab perjuangan dakwah (al-Qur'an dan al-Sunnah), yang menyediakan dalil-dalil naqliyyah sebagai landasan intelektual, ideologi, dan semangat amar

makruf nahi mungkar sesuai dengan ruang lingkup aktualisasi dakwah. Secara spesifik, terdapat beberapa fokus dalam pengarusutamaan wacana dakwah Pemuda Persatuan Islam, yaitu: (1) Wacana dakwah untuk membangun purifikasi ajaran Islam; (2) Wacana dakwah untuk meng-counter gerakan yang sesat dan menyesatkan; (3) Wacana dakwah untuk menyelamatkan umat dalam aspek sosial dan ekonomi sesuai dengan al-Qur'an dan al-Sunnah; (4) Wacana dakwah untuk membangun konstitusi negara sesuai dengan al-Qur'an dan al-Sunnah. Selain itu, pengarusutamaan gerakan dakwah diartikan sebagai aktivitas yang bertujuan melaksanakan dakwah Islam untuk mengajak manusia kepada kebaikan, menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. (Suparta, dkk., 2003: 22)

Pada dasarnya, dakwah diartikan sebagai aktivitas untuk melaksanakan dakwah Islam dengan tujuan mengajak manusia kepada kebaikan, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar. Menurut Al-Qahtani, Harakah ad-da'wah adalah sebuah gerakan yang berfokus pada pengembangan masyarakat Islam secara sistematis, meliputi perbaikan individu, keluarga, masyarakat, serta pemerintahan dan negara. Gerakan dakwah ini bergantung pada tiga kekuatan utama, yaitu: (1) Kekuatan aqidah dan iman; (2) Kekuatan persatuan dan ikatan kaum Muslimin. (3) kekuatan jihad.

Pergerakan pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat memandang bahwa orientasi dakwah dilakukan harus berdasarkan aspek perencanaan, perumusan, pembinaan, dan evaluasi Gerakan yang dilakukan secara sistematis dan berkeadilan. Hal ini terwujud melalui serangkaian

kebijakan program jihad jamiyyah agar terciptanya jejaring dakwah yang komprehensif dan berkelanjutan. Hal ini merujuk pada; (1) pengarusutamaan Gerakan dakwah *ruhiyah*, berkaitan dengan perbaikan mentalis individu, perbaikan mentalis komunal, perbaikan pada aspek kesadaran, pemahaman, dan ritualistic keagamaan; (2) pengarusutamaan Gerakan dakwah *iqtishodiyyah*, berkaitan dengan perbaikan ekonomi keummatan dan memulai proses pelatihan, pembinaan, pencetakan, dan distribusi kader ekonom umat, termasuk pencegahan dari nilai-nilai ekonomi yang tidak sesuai dengan syariat islam; (3) pengarusutamaan Gerakan dakwah *ijtimaiyyah*, berkaitan dengan perbaikan sosialkemasyarakatan, yakni perbaikan pada lapangan sosial dan pergaulan hidup bersama dalam mewujudkan Masyarakat *islamiyyah*; (4) pengarusutamaan Gerakan dakwah *siyash*, berkaitan dengan perbaikan pada lapangan hukum- konstitusi kenegaraan yang memposisikan (Daulah) sebagai tuang aktualisasi dakwah. (Rustandi, 2022)

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara nilai-nilai Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan efektivitas lembaga Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat. Beberapa faktor yang mendasarinya dianggap krusial untuk memahami apakah organisasi tersebut beroperasi secara efektif dan untuk mengetahui sistem-sistem apa yang berperan dominan dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi tersebut dan juga penelitian ini sebagai bentuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang keilmuan Manajemen Dakwah, yang mana manajemen dakwah berfokus salah satunya pada pengelolaan

perencanaan kegiatan dakwah, penempatan Sumber daya manusia dengan tepat dan pengelolaan lembaga keagamaan.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini penting untuk membatasi ruang lingkup objek yang diteliti dan mencegah terjebaknya dalam data yang tidak relevan. Penetapan fokus bertujuan Untuk mendapatkan informasi terkini tentang manajemen sumber daya manusia dan kaitannya dengan efektivitas lembaga Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat. Dengan membatasi studi kualitatif, penelitian ini akan lebih efektif dalam memilih data yang relevan dan mengabaikan yang tidak relevan. Pembahasan kualitatif akan didasarkan pada kepentingan, urgensi, dan keandalan masalah yang akan dipecahkan. Penelitian ini akan difokuskan pada:

- B.1 Bagaimana Perencanaan Pengoptimalisasian Pelatihan dan Pengembangan Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat Dalam Efektivitas Organisasi?
- B.2 Bagaimana Proses Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Dalam Efektivitas Organisasi?
- B.3 Bagaimana hasil dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

- C.1 Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat dalam efektivitas organisasi
- C.2 Untuk mengetahui proses pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam dalam efektivitas organisasi.
- C.3 Untuk mengetahui hasil implementasi pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat.

D. Manfaat Penelitian

D.1 Dari Segi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memperluas wawasan mengenai strategi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan efektivitas Lembaga Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat, khususnya bagi mahasiswa program studi manajemen dakwah.

D.2 Dari segi praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk mengenal nilai-nilai dakwah yang diterapkan oleh Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam di Kabupaten Bandung Barat, yang dapat digunakan sebagai acuan atau strategi dalam bergerak secara organisasional. Baik bagi Pemuda

Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat maupun daerah lain yang membaca dan meneliti topik yang dibahas oleh penulis.

E. Hasil Pemikiran yang relevan

Tinjauan Pustaka ini disusun sebagai dasar teoritis dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini telah melakukan langkah awal dengan mengkaji hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik yang akan diteliti.

Yang pertama adalah skripsi yang ditulis oleh Tiwi Hartanti, dengan judul Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra AGRO Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro. Skripsi ini meneliti peran Manajemen Perusahaan tersebut dalam melakukan pekerjaan dan kompeten dalam bidang yang terdapat dalam Perusahaan tersebut dengan sistem konvensional menjadi nilai syariah. Dengan berlandaskan terhadap peningkatan sumber daya manusianya yang sangat baik serta mendorong terhadap sistem yang dibangun dengan pola sistem yang dibuat, diambil dari beberapa nilai Islam sebagai landasan atau rujukan.

Yang kedua adalah skripsi yang ditulis oleh Fajar Rezeki Ananda, dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas kerja dan Implementasi. (Studi PT Perkebunan Nusantara III Persero). Universitas Prima Indonesia. Skripsi ini secara umum menjelaskan Proses manajemen sumber daya manusia di PT tersebut selalu efektif bagi perusahaan dan juga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan produktif sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Yang ketiga adalah yang ditulis oleh Ihsan Fadilla, dengan judul Sejarah dan Perkembangan Pemuda Persatuan Islam (Studi Kabupaten Bandung Barat Tahun 20015-2018). UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Skripsi ini meneliti tentang bagaimana perkembangan dan juga sekaligus sedikit Sejarah Pemuda Persatuan Islam dalam pengelolaan perencanaan, Pengorganisasian, dan perkembangan Pemuda Persatuan Islam dari tahun ke tahun dengan capaian yang dilakukan.

Yang ke empat adalah yang ditulis oleh Nanang Kurniawan, dengan judul Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas Pendidikan (studi di Taman siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung Tahun 2018-2019) Universitas Islam Negeri. Penelitian ini mengkaji kualitas pendidikan di sekolah tersebut dengan fokus pada aspek sumber daya manusia, termasuk perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan kinerja. Tujuannya adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sebagai tenaga pendidik..

Yang kelima adalah ditulis oleh Muhammad Juanda Rafli, dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber daya manusia dalam pengelolaan panti asuhan aisyiyah abadi kota parepare” IAIN PAREPARE manajemen yang ditetapkan oleh panti asuhan abadi aisyiyah ini mengadakan pengintegrasian pengurus dalam pengelolaan sehingga menghimpun sistem yang baik dalam pengelolaan cuman hal ini tidak luput dari permasalahan dana dan fasilitas yang menyebabkan sistem yang diterapkan menjadi kurang baik.

Tabel 1.1 : Hasil Pemikiran Yang Relevan

No	Judul	Fokus penelitian	Teori	Hasil
1	Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra AGRO Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Islam.	meneliti peran Manajemen Perusahaan tersebut dalam melakukam pekerjaan dan kompeten dalam bidang yang terdapat dalam Perusahaan tersebut dengan sistem konvensional menjadi nilai syariah. Dengan berlandaskan terhadap peningkatan sumber daya manusianya yang sangat baik serta mendorong terhadap sistem yang dibangun	Muhammad Mustaqim, “Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,”	Berdasarkan hasil penelitian, sistem ataupun pola yang dipakai oleh PT tersebut berhasil dan efektif terhadap organisasinya, karena landasan yang dipakai dalam sistem tersebut adalah kebebasan moral yang diattur oleh agama islam. Sehingga menimbulkan

		dengan pola sistem yang dibuat,		kesejahteraan kepada para karyawan dan pimpinan tersebut.
2	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas kerja dan Implementasi. (Studi PT Perkebunan Nusantara III Persero).	ini secara garis besar menjelaskan Proses manajemen sumber daya manusia di PT tersebut senantiasa Efektif untuk PT itu tersendiri dan juga menghasilkan Sumber daya manusia yang unggul dan produktif sesuai dengan bidangnya masing-masing	Malayu.s.p.Hasibuan “manajemen sumber daya manusia”	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap PT perkebunan Nusantara II Persero, ini merujuk baik karena PT ini sendiri menerapkan manajemen yang memuaskan terhadap karyawan sehingga meningkatkan efektivitas organisasinya.
3	Sejarah dan Perkembangan Pemuda	meneliti tentang bagaimana perkembangan	Ahli ti islam	Berdasarkan hasil penelitian,

	Persatuan Islam (Studi Kabupaten Bandung Barat Tahun 20015-2018).	dan juga sekaligus sedikit Sejarah Pemuda Persatuan Islam dalam pengelolaan perencanaan, Pengorganisasian, dan perkembangan Pemuda Persatuan Islam dari tahun ke tahun dengan capaian yang dilakukan.		penelitian ini membahas tentang alur Sejarah perkembangan yang beredar dimulai dari pendirian, hingga mengacu pada titik akhir yaitu pencapaian yang dilakukan oleh pemuda Persatuan Islam kabupaten bandung barat.
4	Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan Tahun 2018-2019)	Meneliti tentang sdm yang bak dalam kualitas, dalam segi perekrutan, perencanaan, pengelolaan, dan penempatan guna meningkatkan sdm pendidik yang berkualitas	Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya	Berdasarkan hasil penelitian kualitas pendidik yang ada, dengan norma yang sudah ditetapkan tidak bisa mencapai 100 persen dengan

				baik, karena terkendala dengan aturan yang diganti-ganti dari tahun ketahun sehingga membuat kebingunan para pendidik untuk mengacu pada sistem yang mana
5	“Implementasi Manajemen Sumber daya manusia dalam pengelolaan panti asuhan aisyiyah abadi kota parepare”	Mneliti pengelolaan sistem dan juga perencanaan yang matang untuk meninjau kebaikan yang dilaksanakan dipinti asuhan tersebut.	Syaiful Sagala, “Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan”	Berdasarkan hasil penelitian, secara pengelolaan sudah baik dan rapih namun terkendala karena kurangnya biaya untuk mengelola yang kurang sehingga berdampak pada fasilitas

				yang ada dipinti asuhan tersbut.
--	--	--	--	--

F. Landasan Pemikiran

F.1 Landasan Teoritis

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah “manajemen personalia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian proses perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, individu, dan sosial” (Flippo, 1976).

Menurut Cherrington (1995), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perekrutan atau kepemilikan, evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, keselamatan dan kesehatan, serta penelitian personel.

1. *Staffing* atau Perekrutan Fungsi ini mencakup tiga aktivitas utama: perencanaan, pencarian, dan seleksi sumber daya manusia. Manajer harus bertanggung jawab dalam memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja. Seiring dengan perkembangan perusahaan, para pemimpin semakin mengandalkan departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi tentang komposisi dan keterampilan tenaga kerja yang ada. Meskipun departemen sumber daya manusia

bertanggung jawab penuh atas pencarian tenaga kerja, departemen lain tetap berperan dengan menyediakan deskripsi spesifikasi pekerjaan guna mendukung proses pencarian.

2. Evaluasi kinerja adalah fungsi penting bagi departemen sumber daya manusia, di mana para manajer memiliki peran utama dalam menilai kinerja karyawan. Manajer bertanggung jawab untuk menilai bawahannya, sementara departemen sumber daya manusia bertugas mengembangkan metode evaluasi kinerja yang efektif dan memastikan penerapannya di seluruh perusahaan. Selain itu, departemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk melatih para manajer dalam menetapkan standar kinerja yang tepat dan melakukan penilaian kinerja secara akurat.
3. Kompensasi: Fungsi ini melibatkan tiga aktivitas utama yaitu perencanaan, pengaturan, dan seleksi sumber daya manusia. Manajer bertanggung jawab untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja. Seiring perkembangan perusahaan, manajer semakin mengandalkan departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini. Meskipun pengaturan kompensasi sepenuhnya dilakukan oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap berperan dengan menyediakan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan guna mendukung proses pengaturan kompensasi tersebut.

4. Pelatihan dan Pengembangan adalah fungsi di mana departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mendukung manajer dalam peran mereka sebagai pelatih dan penasihat yang efektif bagi bawahannya. Ini mencakup pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang efisien, baik untuk karyawan baru (orientasi) maupun karyawan yang sudah ada (pengembangan keterampilan), serta keterlibatan dalam pelaksanaan program-program tersebut. Selain itu, departemen sumber daya manusia harus memproyeksikan kebutuhan perusahaan terhadap pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektivitas program yang telah dijalankan. Tanggung jawab departemen ini juga meliputi pengelolaan keputusan hubungan kerja, membantu dalam restrukturisasi perusahaan, dan memberikan solusi untuk konflik internal.
5. Hubungan Karyawan adalah fungsi di mana departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam bernegosiasi dan mengelola kesepakatan dengan serikat pekerja di perusahaan yang memilikinya. Tugas ini meliputi mendukung perusahaan dalam berhubungan dengan serikat pekerja dan memberikan dukungan kepada manajer dalam mengelola kesepakatan serta mencegah keluhan yang berlebihan. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menghindari praktik-praktik merugikan seperti mogok kerja dan demonstrasi. Di perusahaan tanpa serikat

pekerja, departemen ini harus terlibat dalam hubungan karyawan dengan memastikan gaji yang memadai dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Mereka juga harus memastikan adanya mekanisme yang baik dan jelas untuk menangani keluhan. Baik di perusahaan dengan serikat pekerja maupun tanpa, diperlukan sistem yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan dan menyelesaikan keluhan guna melindungi tenaga kerja. Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia bertugas menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan pemeriksaan latar belakang, dengan tanggung jawab yang semakin besar karena adanya undang-undang tentang kesempatan kerja yang setara dan persyaratan perusahaan.

6. Keselamatan dan Kesehatan adalah fungsi yang menuntut setiap perusahaan untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan guna mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Tenaga kerja perlu terus-menerus diingatkan akan pentingnya keselamatan kerja. Program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara keseluruhan. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab utama dalam memberikan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang berbahaya, serta melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.
7. Penelitian Personel adalah fungsi di mana departemen sumber daya

manusia menganalisis masalah individu dan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta menerapkan perubahan yang diperlukan. Masalah yang sering dianalisis meliputi penyebab ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, efektivitas prosedur perekrutan dan seleksi, serta alasan ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis data terkait isu-isu ini. Hasil analisis digunakan untuk menilai apakah perlu ada perubahan pada kebijakan yang ada atau tidak.

Armstrong menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup semua aspek terkait bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, termasuk perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Rivai dan Sagala (2013:18), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Ringkasan sederhana mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Notoatmodjo (199:109) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Masyarakat

Organisasi harus bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan yang muncul dari masyarakat. Sebagai bagian dari masyarakat, organisasi diharapkan memberikan manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh karena itu, organisasi harus

mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk menghindari dampak negatif terhadap masyarakat.

2) Tujuan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia harus memberikan kontribusi pada pengoptimalan pendayagunaan seluruh organisasi. Dengan demikian, unit atau bagian manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi bertugas untuk melayani bagian-bagian lain di dalam organisasi tersebut.

3) Tujuan Fungsi

Fungsinya bertujuan agar memastikan bahwa setiap bagian lembaga menjalankan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain, setiap karyawan atau sumber daya manusia di organisasi harus menjalankan fungsinya dengan baik.

4) Tujuan Personal

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, sambil mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemenuhan tujuan pribadi karyawan merupakan bentuk motivasi dan pemeliharaan yang penting bagi mereka.

Efektivitas organisasi dapat diukur berdasarkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Beberapa pendekatan umum digunakan untuk menilai efektivitas organisasi. Robbins (2008:29) mendefinisikan bahwa organisasi dipengaruhi oleh individu,

kelompok, dan struktur organisasi.

Dan Ghibson menyatakan mengenai ukuran efektivitas organisasi sebagai beberapa point yaitu :

1. Pencapaian Tujuan

Keberhasilan dalam melaksanakan dan menghasilkan jumlah serta kualitas kerja (program/kegiatan) yang telah direncanakan.

2. Adaptasi

Kemampuan organisasi untuk menanggapi perubahan dan perkembangan tugas.

3. Integritas

Kemajuan atau peningkatan kemampuan organisasi dalam mencapai target hasil yang telah ditetapkan (perbaikan kinerja).

Praktik manajemen sumber daya manusia dalam Islam didasarkan pada nilai-nilai etika, kepercayaan, dan motivasi sukarela. Islam memandang sumber daya manusia sebagai sesuatu yang lebih dari sekadar aset, berbeda dari praktik modern, dan lebih fokus pada pengembangan individu. Prinsip pertama dalam perencanaan sumber daya manusia menurut perspektif Islam adalah pengakuan bahwa Allah adalah Maha Perencana dengan rencana-Nya yang jelas dan sempurna. Setiap rencana harus mengikuti petunjuk Allah, dilakukan dengan kehati-hatian, dan disertai tanggung jawab (amanah), dengan hasil yang akan terlihat di masa depan. Rencana tersebut harus baik, dibuat melalui proses belajar dan musyawarah dengan orang-orang berkompeten, teliti, dan berpengetahuan luas, serta dirancang sebagai rencana hidup individu yang

berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam.

Dalam merekrut orang menurut perspektif Islam, prinsip-prinsipnya mencakup memilih individu yang kuat dan dapat dipercaya (amanah), memilih pemimpin dengan bijaksana, menempatkan ahli pada posisi yang sesuai, tidak memberikan jabatan kepada mereka yang tidak memenuhi kualifikasi, Memilih anggota berdasarkan kesepakatan, melakukan tes seleksi yang sesuai dengan akidah Islam, serta menghindari pengangkatan yang didasari oleh favoritisme atau nepotisme.

Konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pandangan islam meliputi perintah Allah untuk menuntut ilmu, menjadikan menuntut ilmu sebagai bentuk ibadah, serta menyelenggarakan pendidikan serta pengembangan yang didasarkan pada tauhid yang kokoh. Islam mendorong adanya pengajaran yang baik, metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, perhatian terhadap akhlak, penampilan fisik, serta dorongan untuk berusaha keras dalam meningkatkan kinerja.

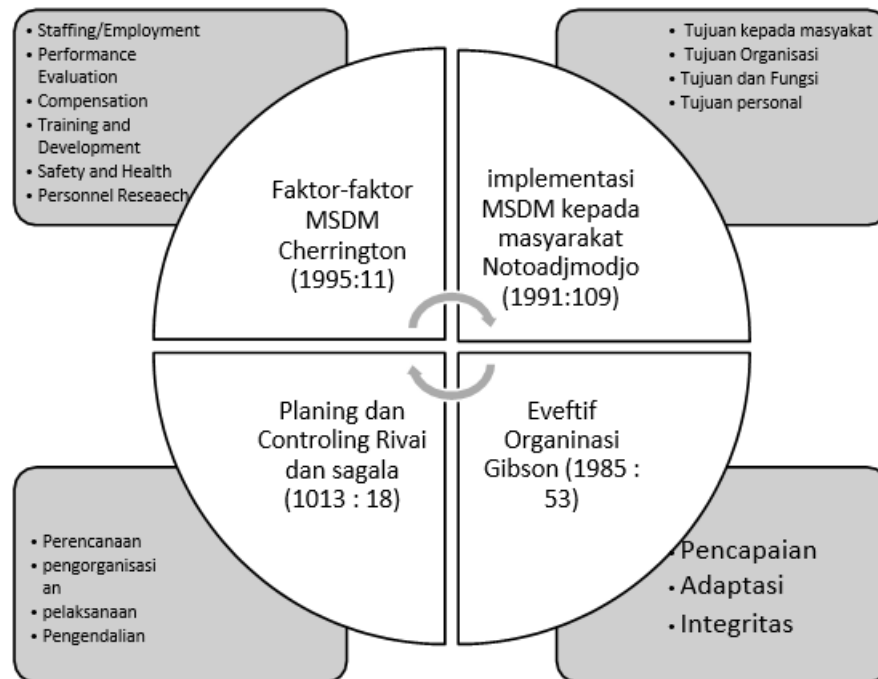
Pemahaman tentang pemeliharaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam mencakup pemberian remunerasi yang adil, menghindari beban tugas yang berat bagi karyawan, memberikan upah yang sebanding dengan semangat kerja, menyediakan tunjangan, dan memastikan kehidupan yang layak bagi pejabat agar mereka dapat berpartisipasi penuh. Mereka yang kurang mampu juga berhak mendapatkan rizki dari orang lain.

Gagasan tentang penilaian sumber daya manusia menurut perspektif Islam

melibatkan ajaran Islam yang mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, pengaruh kinerja terhadap pencapaian tujuan ideal, kemuliaan bekerja dalam Islam, kesetaraan bekerja dengan berjihad di jalan Allah (Mujahid Fi Sabilillah), kewajiban bekerja dalam Islam, dan penilaian Allah terhadap setiap perbuatan manusia.

F.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya adalah struktur yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep yang akan diamati atau diukur dalam penelitian. Kerangka ini dikembangkan berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan dan berlandaskan pada teori-teori yang disajikan dalam tinjauan pustaka sebelumnya. Dengan kata lain, kerangka konseptual adalah formulasi atau penyederhanaan dari kerangka teori yang mendukung penelitian tersebut. Bagian ini menjelaskan makna berbagai konsep dalam rencana penelitian, serta asumsi dan komponen ide utama yang terkandung dalam konsep-konsep yang diteliti.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Dari kerangka konsep penelitian yang tertera diatas dapat dilihat bahwa ada 4 konsep yang satu sama lain memiliki keterkaitan satu sama dengan yang lainnya. Yaitu konsep faktor-faktor manajemen sumber daya manusia implementasi manajemen sumber daya manusia kepada Masyarakat, efektivitas organisasi, dan Planing dan Controling. Artinya masing-masing mempunyai variable sebagai indikasi pengukuran masing-masing. Guna merancang atau menjalankan sebuah organisasi bisa efektif dan sumber daya manusia yang kompeten untuk bekerja (professional). Keempat konsep ini adalah sebuah skema system bagaimana cara dari penyaringan sumber daya yang kompeten, dilanjut dengan controlling dan juga perencanaan awal yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan atau bawahan yang fungsinya memetakan tugas dan pokok setiap sumber daya manusia, dan berikutnya dilihat dari cara

implementasi yang dilakukan organisasi memiliki nilai tujuan- tujuan untuk mensejahterakan Masyarakat, dan yang paling akhir adalah keefektivan organisasi ditinjau dari beberapa point yaitu adaptasi yang dilakukan, integritas yang sangat tinggi dilakukan oleh semua anggotanya, dan tujuan akhir dari yang didapatkan oleh organisasi tersebut (pencapaian).

G. Langkah Penelitian

G.1 Tempat Penelitian

Objek penelitiannya adalah Organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat yang bersekretariat di Cipatat, Kp Mandalasari, dan di ketuai oleh Solehidun sebagai ketua ke 7 dalam menjalankan roda organisasinya solehudin memiliki jajaran stafnya atau biasa mereka sebut tasykil sebagai partner penggerak organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat.

G.2 Paradigma dan pendekatan

Pandangan ini menilai bahwa anggota Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat di dasarasi oleh pemikiran atau pemhaaman yang dimiliki atas individunya tersendiri, suatu peristiwa tidak hanya pandangan secara tunggal. Namun, aspek, unsur, dan elemen lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan efektivitas organisasi Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat harus dipertimbangkan. Proses ini digunakan untuk memverifikasi karena dalam penelitian dengan paradigma dan pendekatan tertentu, fokusnya adalah mencari faktor-faktor di balik

fenomena. Oleh karena itu, proses penelitian dianggap lebih penting daripada hasil penelitian yang diperoleh.

G.3 Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif, untuk lebih mengetahui fenomena-fenomena tentang aspek, perilaku, kejiwaan, sikap, perasaan, tanggapan, opini, kemauan dan keinginan seseorang atau kelompok.

Maka risetnya dilaksanakan dengan teknik-teknik wawancara yang menggali melalui studi kasus tertentu, atau wawancara mendalam (depth interview) dan observasi (model partisipasi aktif) terhadap suatu gejala, peristiwa (proses kejadian), perilaku atau sikap tertentu dengan upaya mendekati informan (responden) bersangkutan sebagai objek penelitian kualitatif (qualitative research). Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Penelitian deskriptif kualitatif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam masyarakat, pertentangan dua keadaan atau lebih, hubungan antar variabel, perbedaan antar fakta, pengaruh terhadap suatu kondisi, dan lain-lain.

G.4 Jenis data dan narasumber

1) Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, dengan fokus pada analisis proses penarikan kesimpulan secara deduktif dan induktif serta analisis dinamika antara fenomena yang diamati menggunakan pendekatan analogis. Meskipun pendekatan kualitatif tidak sepenuhnya mengabaikan data kuantitatif, penekanannya lebih pada upaya menjawab pertanyaan penelitian melalui metode berpikir formal dan argumentatif, bukan pada pengujian hipotesis.

2) Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini merujuk pada subjek dari mana data dikumpulkan. Sumber data dibagi menjadi dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber pertama, sedangkan data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya.

a. Narasumber Primer

Narasumber primer yang diambil langsung oleh penulis adalah pelaku Sejarah yaitu meliputi jajaran pengurus pimpinan daerah Pemuda Persatuan Islam baik itu yang sedang menjabat atau yang selesai menjabat (Demisioner) untuk menilai historical Sejarah perkembangan pemuda Persatuan Islam di kabupaten bandung barat.

b. Narasumber Sekunder

Narasumber dalam penelitian ini meliputi berbagai buku dan skripsi yang telah membahas isu serupa, termasuk buku, jurnal, dan dokumentasi wawancara dengan Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat.

G.5 Informan atau Unit Analisis

1) Informan

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dan informan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, untuk mengumpulkan data mengenai manajemen sumber daya manusia dan peningkatan efektivitas organisasi di Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat.

2) Teknik penentuan informan

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini secara langsung berkaitan terhadap pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dan efektivitas organisasi di Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat. Observasi dilakukan terhadap anggota dan pejabat organisasi tersebut.

3) Unit analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis adalah organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut serta dampaknya terhadap efektivitas operasionalnya.

G.6 Teknik pengumpulan data

Setelah data dikumpulkan dan diproses, data tersebut akan disajikan melalui analisis deskriptif kualitatif, yang mendeskripsikan data atau situasi yang ada dalam bentuk uraian kalimat. Untuk menarik kesimpulan dari penelitian ini, digunakan teknik induktif, yaitu dengan menyimpulkan data yang bersifat khusus dan kemudian menarik kesimpulan umum untuk mendapatkan hasil penelitian.

1) Observasi

Dalam metode observasi, cara yang paling efektif adalah dengan menggunakan format atau lembar pengamatan sebagai instrumen. Format ini mencakup item-item penting untuk observasi yang dilakukan secara non-partisipan, di mana peneliti hanya berperan sebagai pengamat fenomena yang sedang diteliti. Pengamatan dilakukan secara langsung untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai fokus penelitian. Hasil pengamatan dicatat dalam catatan lapangan yang mencatat peristiwa rutin, kejadian sementara, interaksi, dan interpretasinya. Penelitian dilakukan di lokasi yang sama dengan

kegiatan organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam untuk merekam apa yang dilihat, didengar, dan dirasakan, serta menilai kesesuaian tempat dengan aktivitas organisasi.

2) Wawancara

Selain memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data, metode wawancara juga memerlukan perencanaan yang matang dalam pelaksanaannya. Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan tujuan tertentu, melibatkan dua pihak: pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan narasumber (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut, penelitian ini melakukan tanya jawab langsung dengan Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam diantaranya, yaitu :

- a. Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung barat.
- b. Jajaran atau Staff Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung barat

3) Dokumentasi

Metode dokumentasi juga memegang peranan penting, melibatkan pencarian data dari catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sumber serupa. Metode ini relatif lebih sederhana dibandingkan metode lainnya, karena sumber data tetap konsisten dan tidak berubah meskipun ada kekeliruan. Dalam metode dokumentasi, yang diamati adalah objek yang tidak hidup, bukan

individu.

- a. Draf Program kerja
- b. Qaidah Asasi-Qaidah Dahili
- c. Garis besar Haluan organisasi

G.7 Teknik analisis data

Analisis data yang diterapkan adalah fenomenologi, yaitu pendekatan dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif individu dalam menghadapi fenomena atau peristiwa tertentu. Pendekatan ini fokus pada pengalaman subjektif untuk memahami secara mendalam pikiran, perasaan, dan makna yang muncul dari pengalaman individu. Selain itu, fenomenologi memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai perspektif unik dari individu, yang membantu mengidentifikasi keragaman dalam pengalaman manusia dan menghindari generalisasi. Dengan memahami pengalaman subjektif, penelitian dapat merumuskan teori-teori yang lebih komprehensif dan mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi manusia.