

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dakwah merupakan kewajiban fundamental bagi setiap Muslim sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah Ali Imran ayat 104 yang artinya: *"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung."* Ayat ini menjadi landasan teologis yang kuat bahwa dakwah bukan sekadar aktivitas individual, melainkan sebuah gerakan kolektif yang memerlukan organisasi, perencanaan, dan pengelolaan yang baik. Dalam konteks modern, pelaksanaan dakwah yang efektif dan sistematis menuntut hadirnya organisasi dakwah yang tidak hanya kuat secara ideologis, tetapi juga unggul secara manajerial.

Organisasi dakwah, sebagai entitas yang berfokus pada penyebaran nilai-nilai agama dan perbaikan kualitas hidup umat, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Da'i, ustadz, atau tenaga pendidik agama adalah ujung tombak dalam menyampaikan pesan-pesan Islam. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas sebuah organisasi dakwah dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset paling strategis dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi dakwah. Hal ini selaras dengan pandangan

Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, yang perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Dalam perspektif Islam, manusia sebagai *khalifah fil ardh* memiliki potensi yang luar biasa untuk mengelola, membangun, dan memberdayakan lingkungannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam organisasi dakwah tidak hanya berdimensi manajerial semata, tetapi juga berdimensi spiritual dan ideologis yang menjadikannya unik dibandingkan dengan organisasi profit pada umumnya.

Pengelolaan SDM merupakan salah satu aspek kritis dalam memastikan kesuksesan sebuah organisasi di tengah dinamika zaman yang terus berkembang. Dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu memahami betapa pentingnya SDM yang unggul dalam mencapai keunggulan kompetitif. Selain itu, pengelolaan SDM juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sebuah organisasi.

Kualitas sebuah organisasi dakwah dapat dilihat dari sejauh mana program-programnya memberikan dampak nyata bagi umat serta bagaimana efektivitas internal organisasinya terjaga secara berkelanjutan. Seringkali, organisasi dakwah menghadapi kendala klasik seperti fluktuasi semangat kader, ketidaksesuaian penempatan anggota dengan kompetensinya, hingga lemahnya sistem regenerasi yang sistematis. Masalah-masalah ini jika dibiarkan akan menghambat akselerasi organisasi dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap peran dakwah itu

sendiri. Di sinilah pentingnya penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM mulai dari perencanaan kebutuhan kader, pengorganisasian struktur yang tepat, hingga pengawasan kinerja untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen dan kompetensi yang unggul.

Kualitas organisasi dakwah juga dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia itu tersendiri. Sumber daya manusia yang mumpuni mampu meningkatkan sebuah organisasi pada tahap yang dapat terbilang efektif, dan efisien. Hal ini menjadikan sebuah organisasi yang dapat meningkatkan kualitasnya. Sehingga, organisasi tersebut mampu bersaing dengan organisasi yang lain.

Pemuda Persis (Persatuan Islam) merupakan salah satu organisasi kepemudaan Islam yang memiliki peran strategis dalam kancah dakwah di Indonesia. Sebagai organisasi otonom dari Persatuan Islam (Persis), Pemuda Persis mengemban misi kaderisasi dan dakwah yang berorientasi pada pemurnian ajaran Islam (*islah*) serta pembentukan generasi Muslim yang berilmu, beramal, dan berdakwah. Dengan jaringan yang tersebar di berbagai daerah hingga ke tingkat jamaah, Pemuda Persis memiliki potensi SDM yang sangat besar untuk dikelola dan dikembangkan secara optimal.

Salah satu unit Pemuda Persis yang menarik untuk dikaji lebih mendalam adalah Pemuda Persis Jamaah Ciapus, Kecamatan Banjaran, Kabupaten Bandung. Sebagai organisasi dakwah yang beroperasi di tingkat jamaah, Pemuda Persis Jamaah Ciapus menjalankan berbagai program

pembinaan anggota, pengajian, dan kegiatan sosial-keagamaan di lingkungan masyarakat sekitarnya.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, terdapat sejumlah fenomena yang mengindikasikan belum optimalnya pengelolaan SDM dalam organisasi ini. Sistem kaderisasi yang belum terstruktur menyebabkan kebutuhan anggota yang minim dan ketersediaan SDM yang kompeten tidak terjamin secara berkelanjutan. Rendahnya konsistensi kehadiran dan partisipasi anggota dalam berbagai kegiatan organisasi turut mengindikasikan lemahnya motivasi serta ikatan kelembagaan yang seharusnya menjadi perekat gerak bersama. Di sisi lain, keterbatasan program pelatihan dan pengembangan yang terencana menjadikan kapasitas dakwah anggota sulit untuk tumbuh secara signifikan dari waktu ke waktu.

Permasalahan tersebut semakin menguat ketika disadari bahwa mekanisme evaluasi kinerja yang baku dan terukur belum tersedia sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dalam organisasi. Akibatnya, upaya perbaikan yang dilakukan seringkali bersifat tidak efektif dan tidak dilandasi data yang memadai. Lemahnya sinkronisasi antara visi-misi organisasi dengan program kerja yang dijalankan pun menjadikan arah gerak organisasi kerap tidak terfokus, sehingga potensi besar yang dimiliki para anggota belum dapat dioptimalkan secara maksimal untuk kepentingan dakwah di lingkungan Jamaah Ciapus.

Fenomena-fenomena tersebut secara keseluruhan mengindikasikan perlunya kajian mendalam tentang bagaimana strategi pengelolaan SDM

dirumuskan, diimplementasikan, dan dievaluasi di lingkungan Pemuda Persis Jamaah Ciapus. Tanpa adanya strategi yang jelas dan sistematis, upaya peningkatan kualitas kinerja anggota akan sulit terwujud secara konsisten dan berkelanjutan.

Berdasarkan realitas dan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Anggota pada Organisasi Dakwah"** dengan mengambil studi kasus pada **Organisasi Pemuda Persis Jamaah Ciapus, Kecamatan Banjaran**. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang komprehensif sekaligus rekomendasi yang aplikatif bagi pengelolaan SDM organisasi dakwah, khususnya Pemuda Persis Jamaah Ciapus, dan umumnya bagi organisasi-organisasi dakwah serupa di tingkat jamaah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil pokok-pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini. Diantaranya yaitu:

1. Bagaimana proses formulasi manajemen strategi SDM dalam meningkatkan kualitas kinerja anggota pemuda persis jamaah ciapus?
2. Bagaimana proses implementasi manajemen strategi SDM dalam meningkatkan kualitas kinerja anggota pemuda persis jamaah ciapus?
3. Bagaimana proses evaluasi manajemen strategi SDM dalam meningkatkan kualitas kinerja anggota pemuda persis jamaah ciapus?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk menjawab seluruh pokok-pokok permasalahan yang telah disebutkan diatas. Diantaranya yaitu:

1. Untuk menganalisis proses formulasi manajemen strategi SDM pada anggota pemuda persis jamaah ciapus
2. Untuk menganalisis proses implementasi manajemen strategi SDM pada anggota pemuda persis jamaah ciapus
3. Untuk menganalisis proses evaluasi manajemen strategi SDM pada anggota pemuda persis jamaah ciapus

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang relevan, baik secara akademis maupun praktis.

1. Secara Akademis

- a. Pengembangan Teori

Temuan-temuan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menguji dan memverifikasi teori-teori manajemen SDM yang sudah ada, serta mengembangkan teori-teori baru yang lebih sesuai dengan konteks organisasi dakwah.

- b. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini akan mengembangkan ilmu pengetahuan yang terbaru, khususnya dalam kajian bidang pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas organisasi dakwah. Dengan menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam

konteks organisasi dakwah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang terdahulu dan lebih relevan di zaman sekarang.

2. Secara Praktis

a. Peningkatan Kualitas Kader Pemuda Persis Jamaah Ciapus

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi terkait dengan program-program pelatihan dan pengembangan kader yang lebih terarah dan lebih maju kedepannya, sehingga dapat menghasilkan kader pemuda persis ciapus yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan bagi organisasi dan bagi masyarakat.

b. Peningkatan Kualitas Organisasi Pemuda Persis Jamaah Ciapus

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi Pemuda Persis Jamaah Ciapus untuk melakukan evaluasi terhadap sistem manajemen sumber daya manusia yang sudah ada sebelumnya, serta merancang program-program pengembangan baru yang lebih efektif untuk kedepannya, agar kualitas organisasi semakin meningkat.

c. Kontribusi Nyata Bagi Organisasi Dan Masyarakat

Dengan meningkatkan kinerja organisasi Pemuda Persis Jamaah Ciapus, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi maupun masyarakat, baik dalam bidang keagamaan, sosial, maupun kemasyarakatan.

E. Tinjauan Pustaka

1. Landasan Teoritis

a. Manajemen Strategi

Manajemen strategi merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang berperan penting dalam menentukan arah, keberlangsungan, serta keunggulan kompetitif suatu organisasi. Dalam lingkungan organisasi yang semakin dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian, manajemen strategi tidak lagi dipandang hanya sebagai proses penyusunan rencana jangka panjang, melainkan sebagai suatu proses berkelanjutan yang melibatkan analisis lingkungan, penetapan tujuan, perumusan strategi, implementasi strategi, hingga evaluasi terhadap hasil yang telah dicapai. Oleh karena itu, manajemen strategi menjadi fondasi utama bagi organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan sekaligus menciptakan nilai yang berkelanjutan.

Menurut Fred R. David, manajemen strategi merupakan seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen strategi tidak berhenti pada tahap perencanaan, melainkan mencakup keseluruhan proses mulai dari penyusunan strategi hingga evaluasi terhadap pelaksanaannya. David menekankan pentingnya keterpaduan

antarbagian organisasi sehingga setiap fungsi, seperti pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, produksi, dan operasional, bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan organisasi.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger mendefinisikan manajemen strategi sebagai serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Menurut mereka, manajemen strategi terdiri atas empat tahapan utama, yaitu pengamatan lingkungan (*environmental scanning*), formulasi strategi (*strategy formulation*), implementasi strategi (*strategy implementation*), dan evaluasi serta pengendalian strategi (*evaluation and control*). Keempat tahapan tersebut membentuk suatu siklus yang saling berkaitan sehingga organisasi dapat terus melakukan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Secara keseluruhan, manajemen strategi merupakan disiplin ilmu yang mengintegrasikan seluruh fungsi organisasi dalam suatu proses yang sistematis untuk mencapai tujuan jangka panjang. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyusun strategi, tetapi juga oleh kemampuan mengimplementasikan, mengevaluasi, serta menyesuaikan strategi sesuai perkembangan lingkungan. Oleh karena itu, manajemen strategi menjadi instrumen penting bagi setiap organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, pendidikan, maupun organisasi

nirlaba, dalam membangun keunggulan kompetitif, meningkatkan efektivitas organisasi, serta menjamin keberlanjutan organisasi di tengah lingkungan yang terus berubah.

b. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk merencanakan, memperoleh, mengembangkan, memelihara, memotivasi, mengevaluasi, serta mempertahankan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Pengelolaan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif seperti penggajian dan pencatatan kepegawaian, tetapi juga mencakup berbagai aktivitas strategis yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, pemberian kompensasi, penilaian kinerja, hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, dan kepentingan masyarakat secara efektif dan efisien. Dalam pandangan Hasibuan, manusia bukan sekadar objek organisasi, tetapi merupakan subjek yang memiliki kebutuhan, harapan, motivasi, dan kemampuan yang harus dikelola secara seimbang

sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus mampu mengintegrasikan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu agar keduanya memperoleh manfaat secara berkelanjutan.

Gary Dessler yang mendefinisikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi para karyawan. Dessler menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan merekrut tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga oleh kemampuan mempertahankan, mengembangkan, serta memotivasi karyawan agar mampu memberikan kinerja terbaiknya. Dalam perspektif ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi fungsi strategis yang secara langsung memengaruhi efektivitas organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia juga mencakup sistem penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi organisasi mengenai pencapaian target, kebutuhan pelatihan, promosi jabatan, pemberian penghargaan, maupun tindakan perbaikan terhadap karyawan yang memiliki kinerja kurang optimal. Penilaian yang

objektif dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan rasa keadilan dalam organisasi.

c. Kualitas Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas merupakan salah satu dimensi utama dalam menilai kinerja seseorang. Mangkunegara menegaskan bahwa seorang karyawan dikatakan memiliki kualitas kinerja yang baik apabila hasil pekerjaannya memenuhi standar organisasi, dilakukan dengan penuh tanggung jawab, serta mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu secara efektif. Dalam pandangan Hasibuan, kualitas kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, pengalaman memadai, serta etos kerja yang baik cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dibandingkan individu yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai.

Menurut Armstrong, kinerja merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu maupun tim. Armstrong memandang kualitas kinerja sebagai hasil dari keterpaduan antara kemampuan individu, tujuan organisasi, komunikasi yang efektif, umpan balik yang berkelanjutan, serta pengembangan kompetensi. Dengan kata lain, kualitas kinerja bukan sekadar hasil akhir pekerjaan, tetapi merupakan proses yang terus dikembangkan melalui pembelajaran, evaluasi, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Kualitas kinerja merupakan tingkat mutu hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menghasilkan pekerjaan yang akurat, tepat waktu, efektif, efisien, bertanggung jawab, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, kompetensi, motivasi, pengalaman, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri. Dengan demikian, peningkatan kualitas kinerja harus dilakukan secara komprehensif melalui pengembangan sumber daya manusia, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan sistem penilaian yang objektif, serta

pengelolaan organisasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

d. Organisasi Dakwah

Organisasi dakwah dapat dipahami sebagai suatu wadah yang menghimpun individu-individu yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama dalam menyelenggarakan aktivitas dakwah secara terorganisasi, terarah, serta berkesinambungan. Organisasi dakwah tidak hanya berfungsi sebagai tempat berkumpulnya para da'i, tetapi juga sebagai institusi yang merancang program dakwah, mengembangkan sumber daya manusia, mengelola sumber daya organisasi, membangun jaringan kerja sama, serta mengevaluasi pelaksanaan dakwah agar tujuan penyebaran ajaran Islam dapat tercapai secara efektif.

Menurut Moh. Ali Aziz, organisasi dakwah merupakan wadah yang dibentuk untuk mengelola seluruh aktivitas dakwah secara sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sehingga tujuan dakwah dapat dicapai secara optimal. Aziz menjelaskan bahwa dakwah pada hakikatnya merupakan proses perubahan sosial yang memerlukan pengelolaan organisasi yang baik agar pesan-pesan Islam dapat disampaikan secara tepat sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Menurut Wahidin Saputra, organisasi dakwah merupakan suatu sistem yang mengintegrasikan seluruh unsur dakwah, mulai dari sumber daya manusia, metode, media, materi, sasaran, hingga evaluasi dalam satu kesatuan yang saling berkaitan. Dalam pandangan ini, organisasi dakwah tidak hanya dipahami sebagai struktur kelembagaan, tetapi juga sebagai sistem manajemen yang bertugas mengoordinasikan seluruh aktivitas dakwah agar berlangsung secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan syariat Islam.

F. Langkah – Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian ini berlokasi di Jl. Ciapus No 7, Ciapus, Desa. Ciapus, Kec. Banjaran, Kab. Bandung, Jawa Barat 40377. Lokasi ini dipilih karena menjadi tempat salah satu organisasi dakwah yang relevan dengan zaman sekarang. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada kebutuhan peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan alasan objektifitas lokasi yang memadai bagi peneliti. Lokasi ini juga dipertimbangkan karena memiliki aksesibilitas yang baik serta ketersediaan data yang lengkap, yang diperlukan untuk mendukung penelitian lebih lanjut.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma penelitian adalah suatu pandangan dunia atau cara pandang peneliti terhadap realitas yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini,

paradigma yang paling sesuai adalah paradigma interpretatif. Paradigma ini menekankan pada pemahaman terhadap makna yang dibangun oleh subjek penelitian, dalam hal ini adalah anggota dan pengurus Organisasi Pemuda Persis Jamaah Ciapus.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana strategi pengelolaan SDM diinterpretasikan dan dipraktikkan dalam konteks organisasi dakwah yang spesifik. Peneliti tidak hanya meneliti dan mencari bagaimana proses pengelolaan, tetapi juga ingin menggali makna di balik tindakan dan perilaku keseharian para anggota maupun pengurus organisasi.

Pendekatan penelitian yang sesuai dengan paradigma interpretatif adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini menghasilkan data deskriptif yang diperoleh dari kata-kata tertulis atau lisan dari individu-individu. Data tersebut kemudian dianalisis secara mendalam untuk menganalisa data – data yang sudah ada sebelumnya.

Dengan menggunakan paradigma interpretatif dan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas anggota Organisasi Pemuda Persis Jamaah Ciapus. Hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi organisasi dakwah lainnya.

3. Metode Penelitian

Mengingat karakteristik penelitian ini yang bersifat kualitatif dan bertujuan untuk memahami makna serta pengalaman subjek penelitian, maka peneliti menggunakan metode penelitian yang paling relevan adalah studi kasus. Studi kasus merupakan metode penelitian yang intensif terhadap suatu kelompok organisasi maupun individu.

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian studi kasus didasarkan pada kebutuhan untuk mengeksplorasi substansi proses yang mencakup analisis terhadap latar belakang proses perencanaan, mekanisme pengelolaan, dan hambatan. Karakteristik metode studi kasus yang berfokus pada bagaimana dan mengapa, sangat sesuai dengan tujuan penelitian yang berupaya memahami fenomena dalam konteks kehidupan dan realitas di lapangan.

Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam tentang fenomena yang kompleks dan dinamis, seperti strategi pengelolaan, perencanaan dalam organisasi dakwah, yang memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena dalam konteks sosial dan budaya yang spesifik, yaitu dalam konteks Organisasi Pemuda Persis Jamaah Ciapus.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang paling relevan untuk penelitian ini adalah data kualitatif. Data ini akan memberikan pemahaman yang mendalam

mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas anggota pada Organisasi Pemuda Persis Jamaah Ciapus. Dengan menganalisis data kualitatif, peneliti dapat menghasilkan temuan-temuan yang lebih luas akan makna dan relevan dengan judul penelitian ini. Dengan demikian, data yang dikumpulkan tidak berbentuk angka, tetapi berupa penjelasan, pengalaman, pengamatan, dan dokumen pendukung.

b. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan melalui observasi kegiatan dan wawancara langsung dengan pengurus atau anggota pemuda persis cabang banjaran.

Observasi dilakukan untuk mengetahui dan memahami bagaimana strategi pengelolaan yang dilakukan secara mendalam. Sedangkan wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih detail mengenai proses, pengorganisasian, dan hambatan dari proses pengelolaan tersebut. Dengan demikian, data primer yang diperoleh dapat memberikan gambaran nyata dan mendalam tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2) Sumber Penentuan Informan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, sehingga penentuan sumber informan

menjadi salah satu aspek metodologis yang sangat krusial dalam menjamin kedalaman dan keabsahan data yang diperoleh. Oleh karena itu, penentuan sumber informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposif. yakni pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan dan fokus penelitian.

3) Teknik Penentuan Informan

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, yakni orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan sehingga akan memudahkan peneliti dalam menjelajahi situasi sosial yang diteliti. Teknik ini dipandang paling sesuai untuk penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus seperti penelitian ini, karena memungkinkan peneliti untuk secara sengaja memilih informan yang benar-benar memiliki kompetensi dan keterlibatan langsung dengan fokus penelitian.

4) Kriteria Penentuan Informan

Pertama, informan merupakan individu yang secara aktif terlibat dalam kepengurusan atau keanggotaan Pemuda Persis Jamaah Ciapus, Kecamatan Banjaran, sehingga memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung tentang sistem pengelolaan SDM yang berjalan dalam organisasi tersebut. Kedua, informan telah

bergabung dengan organisasi minimal selama satu tahun, sehingga dipandang telah memiliki pemahaman yang memadai tentang dinamika organisasi, termasuk proses formulasi, implementasi, dan evaluasi strategi pengelolaan SDM yang menjadi fokus penelitian. Ketiga, informan bersedia secara sukarela untuk diwawancarai dan memberikan informasi secara terbuka, jujur, dan bertanggung jawab demi kepentingan penelitian ilmiah ini. Keempat, informan memiliki kemampuan komunikasi yang memadai untuk mengungkapkan pengetahuan dan pengalamannya secara verbal kepada peneliti dalam proses wawancara mendalam.

5) Klasifikasi Informan

Berdasarkan pertimbangan metodologis dan relevansi dengan fokus penelitian, informan dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam tiga kategori sebagai berikut.

a) Informan Utama

Informan utama adalah individu yang memiliki pemahaman paling komprehensif dan mendalam tentang sistem pengelolaan SDM serta strategi organisasi yang diterapkan di Pemuda Persis Jamaah Ciapus. Bungin (2007) menyatakan bahwa informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, yang termasuk dalam kategori informan kunci

adalah Ketua Pemuda Persis Jamaah Ciapus sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan strategis organisasi, Sekretaris Umum yang memiliki pemahaman menyeluruh tentang administrasi dan program kerja organisasi, serta Bendahara yang mengetahui aspek alokasi dan pengelolaan sumber daya organisasi. Ketiga unsur pengurus inti ini dipandang sebagai pihak yang paling bertanggung jawab dan paling memahami proses formulasi, implementasi, serta evaluasi strategi pengelolaan SDM dalam organisasi.

b) Informan Pendukung

Informan pendukung adalah individu yang memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaan program-program organisasi sebagai pelaksana di lapangan, sehingga dapat memberikan perspektif dari sisi implementasi strategi yang sesungguhnya terjadi. Dalam penelitian ini, yang termasuk dalam kategori informan pendukung adalah anggota aktif Pemuda Persis Jamaah Ciapus yang secara konsisten terlibat dalam kegiatan organisasi, serta kader senior yang telah memiliki pengalaman panjang dalam berorganisasi di lingkungan Pemuda Persis Jamaah Ciapus. Perspektif dari informan pendukung ini sangat penting untuk mengonfirmasi, melengkapi, dan bila perlu mengimbangi informasi yang diperoleh dari informan kunci,

sehingga gambaran tentang pengelolaan SDM yang diperoleh peneliti menjadi lebih seimbang dan komprehensif.

c) Informan Triangulasi

Informan triangulasi adalah individu yang berada di luar struktur kepengurusan organisasi namun memiliki kedekatan dan pengetahuan yang cukup tentang organisasi dari sudut pandang eksternal. Moleong (2017) menjelaskan bahwa triangulasi sumber merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini, yang termasuk dalam kategori informan triangulasi adalah pembina atau ustadz pendamping yang secara spiritual dan intelektual membimbing organisasi, serta tokoh masyarakat atau perwakilan jamaah yang mengetahui dan merasakan langsung dampak keberadaan serta kinerja Pemuda Persis Jamaah Ciapus di tengah masyarakat. Perspektif dari informan triangulasi ini digunakan untuk memverifikasi dan memperkuat keabsahan data yang telah diperoleh dari informan kunci dan informan pendukung.

6) Sumber Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung dan memperkuat hasil temuan dari data primer. Sumber data tersebut dapat berupa buku literatur, jurnal ilmiah, artikel

penelitian, dokumen lembaga, laporan kegiatan, dan arsip dokumen yang berkaitan.

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal ilmiah, artikel penelitian dan dokumen-dokumen yang berisi tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih mendalam dan menyeluruh. Selain itu, peneliti juga menggunakan referensi organisasi terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas anggota pemuda persis jamaah ciapus, untuk memperkuat analisis hasil penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan bagian penting dalam proses penelitian karena kualitas data yang diperoleh sangat menentukan keakuratan hasil penelitian. Penggunaan teknik pengumpulan data yang tepat akan membantu peneliti mendapatkan informasi yang relevan, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan.

1) Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh anggota pemuda persis jamaah ciapus. Melalui pengamatan ini, peneliti dapat melihat bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan dan dipraktikkan. Dalam tahapannya peneliti akan menganalisis bagaimana proses perencanaan, mekanisme

pengelolaan dan hambatan yang terjadi untuk memahami kondisi objektif di lapangan serta interaksi antar anggota maupun pengurus pemuda persis jamaah ciapus. Observasi juga membantu peneliti mencatat fenomena-fenomena sosial yang muncul selama kegiatan berlangsung (Sadiah, 2015:87).

2) Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara kepada pengurus mulai dari ketua hingga struktural kebawahnya, dan anggota yang terikat namun bukan sebagai pengurus organisasi. Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia, meliputi proses perencanaan, mekanisme pengelolaan serta hambatan yang terjadi pada organisasi pemuda persis jamah ciapus.

3) Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder dari berbagai dokumen yang berkaitan dengan kegiatan dan program lembaga. Data ini meliputi laporan kegiatan organisasi, pengkaderan dan pembinaan anggota, serta dokumen resmi dari organisasi. Studi dokumentasi membantu peneliti melengkapi data hasil observasi dan wawancara dengan bukti tertulis yang mendukung analisis penelitian (Sadiah, 2015:91).

d. Teknik Analisis Data

Proses ini melibatkan kegiatan memilah, mengelompokkan, dan menafsirkan data agar menghasilkan gambaran yang jelas dan bermakna terhadap fenomena yang dikaji. Dalam penelitian kualitatif, analisis dilakukan secara induktif, yaitu berangkat dari data yang ditemukan di lapangan menuju pada pola dan makna tertentu.

1) Pencocokan Pola

Dalam analisis studi kasus, teknik pencocokan pola dilakukan dengan membandingkan pola empiris yang ditemukan di lapangan dengan pola yang telah diprediksi sebelumnya. Pada studi kasus yang bersifat deskriptif, teknik ini digunakan untuk mencocokkan pola variabel dilakukan.

2) Penyajian Data

Tahap selanjutnya adalah penyajian data, yaitu proses menampilkan data yang telah direduksi dalam bentuk uraian naratif, tabel, atau bagan agar mudah dipahami. Moleong (2019:288) menjelaskan bahwa penyajian data dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang hasil penelitian sehingga mempermudah peneliti dalam memahami hubungan antar variabel atau fenomena yang diteliti. Dengan penyajian data yang sistematis, peneliti dapat meninjau

secara menyeluruh keterkaitan antar kategori serta menarik pola dan kecenderungan dari hasil temuan lapangan.

3) Verifikasi Data

Tahap terakhir dalam analisis data adalah penafsiran atau verifikasi data. Tahapan ini dilakukan untuk menarik kesimpulan yang valid berdasarkan hasil reduksi dan penyajian data sebelumnya. Menurut Miles dan Huberman (1992:19), verifikasi merupakan proses meninjau kembali data untuk memastikan kebenaran dan konsistensinya, baik melalui perbandingan antar sumber maupun refleksi terhadap temuan yang ada. Dalam tahap ini, peneliti melakukan interpretasi terhadap data yang telah dikumpulkan guna menemukan makna yang mendalam dan memahami konteks secara menyeluruh. Verifikasi dilakukan secara terus-menerus selama penelitian berlangsung hingga diperoleh kesimpulan akhir yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.