

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah konsep yang disertai ide atau kenyataan dan sebagai individu ataupun kelompok manusia selalu menjadi bagian dari organisasi hidup yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya, organisasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan manusia untuk mempertahankan keberadaannya. Selain itu, dalam praktik organisasi setiap individu memiliki lingkungan vertikal (genetik dan tradisi), horizontal (geografis, fisik, dan sosial) kemudian sejarah masing-masing sehingga menghasilkan keunikan organisasi.

Sementara itu, organisasi kepemudaan yang berjiwa Islam harus memiliki kepemimpinan yang kuat dan terlihat di masyarakat sebagai contoh kebaikan Islam. sehingga pesan-pesan dakwah dapat memberikan efek positif bagi kegiatan sosial di masyarakat. Pemuda Persatuan Islam adalah organisasi yang berfokus pada gerakan yang berfokus pada pengembangan pemimpin yang memahami, mengamalkan, dan mendakwahkan aqidah, syariah, dan akhlak berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam semua konteks. (Dokumentasi PP. Pemuda Persatuan Islam, 2021: 27). Sehingga dalam mewujudkan tujuan tersebut, implementasi manajemen organisasi memiliki peran dalam mengevaluasi pencapaian tujuan yang berpijak pada visi-misi organisasi yang mengarah kepada integrasi sumber-sumber daya manusia dan fisik dengan cara kinerja efektif (Bernadine, 2007: 12).

Dalam pengertian amar ma'ruf nahi munkar (memerintahkan kebaikan dan mencegah kejahatan), dakwah merupakan syarat mutlak bagi kesempurnaan dan keselamatan hidup umat. Urgensi melaksanakan dakwah pada hakekatnya merupakan kewajiban setiap individu muslim.

Q.S Al-Ashr, ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۨ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ
 ۝ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۢ

Demi masa, sesungguhnya manusia berada dalam bahaya, kecuali orang-orang yang beriman, beramal saleh, dan saling menasehati untuk berlaku jujur dan sabar.

Prinsip tersebut selaras dengan organisasi pemuda persatuan Islam yang memiliki orientasi utama sebagai gerakan dakwah (*harakah dakwah*) meliputi aspek dalam upaya perencanaan, pemetaan, pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi gerakan dakwah sebagai upaya membumikan Qur'an dan Sunnah. Capaian tersebut menjadi sebuah target dan sasaran dakwah melalui strategi gerakan yang diharapkan mampu tertanam dalam diri setiap kader Pemuda Persatuan Islam di berbagai level pimpinan dalam rangka membangun kesatuan gerakan yang berorientasi pada pelaksanaan *amar ma'ruf nahii munkar* (Rustandi, 2021: 5).

Menurut Eka Permana Habibillah (Habibillah, 2021: VII) berkaitan dengan peran manajer dalam aspek organisasi kepemudaan Islam bahwa sebuah keniscayaan ketika dalam Jam'iyah (organisasi; orang-orang yang memiliki tujuan sama) untuk ber-*imamah* (menjadikan seseorang menjadi pemimpin untuk didengar dan diikuti) agar arah yang dituju tidak meleset, demikian pula ber-*imarah* (menjadikan seorang komandan dalam mengarahkan gerak juga langkahnya ditaati)

sehingga tidak membingungkan pengikutnya untuk menuju tujuan bersama tersebut.

Meraih keunggulan kompetitif melalui karyawan, manajer diharuskan mengubah pandangannya terhadap pekerja diantaranya adalah membangun komunikasi yang baik. Manajer memosisikan karyawan sebagai mitra, lengkap dengan menghargai ide maupun perbedaannya, sehingga pertumbuhan organisasi/lembaga menjadi berkesinambungan. Karyawan merupakan aset paling berharga yaitu dengan peran manajer yang mengakui peran mereka dalam meraih kesuksesan suatu lembaga/organisasi.

Akibatnya, manajemen sumber daya manusia dapat merespon baik kesulitan organisasi dan pergeseran paradigma serta lingkungan yang semakin kompleks. Menurut Suhariadi (Suhariadi, 2019: 20-21) mengutip pandangan Ulrich mengenai empat peran utama manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1) Mitra Strategis

Peran nyata manajemen sumber daya manusia adalah sebagai mitra strategis dalam merumuskan dan memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai.

2) Peran Administrasi yang Andal

Setiap kegiatan yang dilakukan secara terorganisir dan terstruktur didokumentasikan oleh fungsi administrasi organisasi.

3) Karyawan atau anggota yang bisa diandalkan

Menurut Ulrich, istilah "employee champion" mengacu pada posisi di mana manajemen sumber daya manusia harus menunjukkan bahwa karyawan dan anggota organisasi lainnya dapat diandalkan untuk melakukan lebih dari apa yang diminta dan diharapkan.

4) Agen Perubahan

Agar organisasi mengalami perubahan jangka panjang, mereka harus mampu merespons dengan cepat perubahan di lingkungan terdekat mereka. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk berperan aktif sebagai agen perubahan dengan memastikan berlangsungnya proses perubahan dan meminimalkan resistensi.

Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang efektif harus dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja lembaga atau organisasi dan menjamin tenaga kerja berkualitas tinggi, termasuk perekrutan dan retensi karyawan yang kompeten penting untuk keberhasilan lembaga atau organisasi. Kegiatan mewawancarai calon karyawan, orientasi karyawan baru, mengevaluasi kinerja, merancang program pelatihan, menentukan kompensasi, dan lain sebagainya adalah semua kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting peranan manajer dalam mengaturnya. (Hery, 2018: 23).

Untuk mempraktekkan teori ini, suatu bisnis perlu melakukan proses rekrutmen dalam arti memperoleh tenaga kerja khusus berupa calon tenaga kerja atau menyeleksi mana yang lebih unggul dan mampu memenuhi kebutuhan serta menentukan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan (Malayu, 2000: 40).

Sehingga fungsi rekrutmen pada aspek organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang menjelaskan kepada calon anggota perihal ketersediaannya bergabung dalam organisasi.

Langkah selanjutnya, selain fungsi rekrutmen, adalah penerapan pola pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara sistematis dalam proses perubahan perilaku anggota sedemikian rupa sehingga meningkatkan upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan anggota yang mengikuti orientasi dan secara aktif membantu anggota lain dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sukses. (Meldona dan Siswanto, 2012: 217). Maka kegiatan ini berupa pengembangan dan perbaikan kinerja para anggota untuk menjalankan tujuan organisasi.

Pengumpulan data dan informasi organisasi untuk memastikan sejauh mana, dalam hal apa, dan dengan cara apa, tujuan pengembangan sumber daya manusia telah tercapai merupakan tahap evaluasi, berikut ini. Evaluasi juga berperan dalam pengambilan keputusan yang merupakan suatu proses secara keseluruhan. Ini membuatnya menjadi faktor dalam pengambilan keputusan, membuat orang lebih bertanggung jawab, dan belajar lebih banyak tentang suatu fenomena. (Titik, 5: 2015). Hal ini penting demi tercapainya kualitas sumber daya manusia tetap terjaga dengan baik dengan memperhatikan evaluasi baik secara input maupun output yang fungsi keefektifannya dapat mempengaruhi keberhasilan secara keseluruhan atau kegagalan organisasi.

Dengan demikian observasi awal diketahui bahwa dalam meningkatkan kualitas kader dakwah yang dihasilkan pimpinan daerah pemuda persatuan Islam Kabupaten Bandung sejatinya menerapkan tujuan efektifitas tenaga kerja dengan penerapan pola rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta evaluasi yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam mewujudkan tujuan organisasi, sehingga memberikan aturan kerja efektif dengan produktivitas tinggi yakni sebagai penyeimbang antara tujuan individu untuk menyeleraskan irama gerak secara kolektif berkelanjutan.

Karena manusia (sumber daya manusia) adalah komponen pertama dalam manajemen, yang menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana penerapan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk kepemimpinan daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung tahun 2020-2023 untuk mengawasi suatu lembaga atau organisasi. Dalam upaya mencapai cita-cita yang di dakwah pemuda persatuan Islam yaitu amar ma'ruf nahi munkar, agar membumikan Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam segala ruang dan waktu, peneliti ini kemudian dituangkan dalam penelitian yang diharapkan mampu menemukan aspek-aspek penting dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan penelitian yang dibatasi pada pola rekrutmen anggota, pelatihan dan pengembangan kader dakwah serta evaluasi kinerja.

B. Fokus Penelitian

Peneliti merumuskan beberapa bentuk pertanyaan yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk mendapatkan data yang akurat sesuai dengan fokus penelitian yang telah diuraikan di atas, antara lain:

- 1) Bagaimana cara perekrutan para kader Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung?
- 2) Bagaimana kader dakwah pada masa itu dibina dan dikembangkan untuk Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung?
- 3) Bagaimana evaluasi kinerja kader dakwah Pimpinan Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut yang diajukan oleh rumusan masalah:

- 1) Memahami cara rekrutmen Pimpinan Daerah Pemuda Islam Kabupaten Bandung ditinjau dari sumber daya manusia.
- 2) Untuk mengetahui Pimpinan Daerah Pemuda Islam Kabupaten Bandung tentang pola pembinaan dan pembinaan kader dakwah.
- 3) Memahami bagaimana Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung menilai evaluasi kinerja kader dakwah.

D. Kegunaan Penelitian

1) Teoritis

Secara teoritis, peneliti dapat mengkaji temuan penelitian ini lebih lanjut untuk memperluas pengetahuan dan dijadikan sebagai referensi, khususnya mengingat para Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung meningkatkan kualitas kader dakwahnya dengan mempekerjakan tenaga manusia. pengelolaan sumber daya yang terstruktur dan terukur.

2) Praktis

- a. Agar memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia digunakan untuk meningkatkan kualitas kader dakwah.
- b. Kajian dan temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kader dakwah yang baik, khususnya di lingkungan Organisasi Pimpinan Daerah Ikatan Pemuda Islam Kabupaten Bandung.
- c. Memberikan saran dan kritik yang bermanfaat terkait kiprah Pimpinan Daerah Ikatan Pemuda Islam Kabupaten Bandung dalam agenda dakwah.
- d. Sebagai sarana peningkatan pemahaman peneliti tentang tata kelola sumber daya manusia dalam rangka perluasan kegiatan dakwah.

Penelitian ini dibuat dengan sederhana namun penuh ketelitian dan kesungguhan yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana implementasi manajemen organisasi Pemuda Persatuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia ketika menghadapi tantangan dakwah yang semakin kompleks.

E. Penelitian Terdahulu

Peneliti menyajikan beberapa temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini untuk menghindari kesamaan dalam kepenulisan dan plagiarisme, yang meliputi:

- 1) Tesis yang ditulis Moch. Nizar Nur Hilmansyah untuk tahun 2021 adalah: *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Manajemen dan Produktivitas Penyaluran Zakat*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih jauh tentang Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kota Bandung tentang prosedur rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia untuk amilin zakat, serta strategi pelatihan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan realitas lapangan aktual yang berdampak pada produktivitas pengelolaan zakat. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kesepakatan pimpinan dengan mekanisme yang transparan, religius, dan non-nepotisme diperlukan BAZNAS untuk mengimplementasikan strategi pengelolaan sumber daya manusianya di Kota Bandung. Selain itu, strategi pembangunan dilakukan secara kreatif dan inovatif yang berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia di bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan, agama, dan kemanusiaan. Hal ini

dilakukan bersamaan dengan proses pembinaan dan terus membenamkan profesionalisme secara berkala setiap Pagi Inspirasi untuk mengevaluasi kinerja setiap minggu.

- 2) Judul skripsi yang ditulis Guruh Suherman Saputra tahun 2021: *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Amil Zakat*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Lembaga Pusat Zakat Umat (PZU) merencanakan dan melakukan manajemen sumber daya manusia, termasuk upaya rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja dengan tujuan agar amil zakat menjadi lebih baik. Temuan yang diambil dari perspektif kualitatif menunjukkan bahwa PZU merupakan lembaga zakat yang kegiatan operasionalnya meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemutusan di samping perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian pengelolaan SDM. Berdasarkan temuan kajian tersebut, implementasi manajemen sumber daya manusia di Lembaga PZU dinilai sangat penting dan berhasil dalam memberikan pemahaman, kemampuan juga keterampilan amil zakat. melalui peningkatan kinerja dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukan, serta pengawasan secara berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan. Asesmen, konseling dan pengumpulan informasi adalah bagian dari evaluasi kinerja yang akan berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan strategis yang lebih baik.

- 3) Skripsi yang disusun Hamzah Aenul Haq (2019) dengan judul: *Manajemen Organisasi Santri dalam Meningkatkan Kemampuan berbahasa Arab dan Inggris*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem manajemen organisasi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah Kabupaten Bandung yaitu melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang menjadi suatu sistem organisasi. Dengan pendekatan kualitatif didapatkan hasil yaitu sebagai Pesantren yang melihat jauh ke depan, dengan disediakannya laboratorium bahasa dan melalui pembiasaan menggunakan bahasa Arab dan Inggris dalam percakapan sehari-hari. Kendati demikian sistem organisasi yang diterapkan oleh Pesantren masih terkendala di sektor internal maupun eksternal, permasalahan eksternal misalnya adalah masih adanya santri yang kurang disiplin dalam penggunaan bahasa Arab dan Inggris di kesehariannya, kurangnya pengawasan dari pihak pengurus sendiri. Sedangkan masalah internal diantaranya kinerja pengurus santri yang kurang maksimal serta sistem koordinasi belum maksimal sehingga mengakibatkan keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan belum mencapai apa yang telah diharapkan.

F. Landasan Pemikiran

Konsep prosedur pengendalian berdasarkan fungsi manajemen sumber daya yang berasal dari hasil kerja tersirat dalam manajemen sumber daya manusia. Sasaran dan rencana strategis perusahaan atau organisasi juga harus berperan dalam membuka jalan bagi filosofi manajemen sumber daya manusia. Hubungan antara

manajemen dan sumber daya manusia, khususnya manajemen adalah proses bisnis berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan dan memanfaatkan sumber daya dari orang lain untuk melakukannya. (Abdurrahmat Fathoni, 2016: 7-8).

Pertumbuhan perusahaan sangat dibantu oleh sumber daya manusianya. Karena dapat membantu dalam perancangan dan pengembangan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Maka akan dapat mendorong kreativitas serta mempertahankan inovasi baru, memastikan bahwa organisasi akan terus berinovasi dalam mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia dikatakan efektif apabila menemukan cara terbaik untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, mengembangkan dan mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Agar berbagai potensi organisasi dapat digali dan dimanfaatkan secara maksimal, pemanfaatan tersebut meliputi pemahaman organisasi terhadap kebutuhan individu organisasi. Akibatnya, konsep manajemen sumber daya manusia harus menjamin kinerja anggota organisasi agar menjadi sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi serta kinerja dan kualitas yang tinggi. (Ambarini, 2011: 16-17).

Manajemen sumber daya manusia salah satu perannya adalah pendekatan secara strategis, yaitu mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan fleksibilitas untuk memampukan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Gary, 1997: 4).

Dari perspektif Islam, teori manajemen sumber daya manusia menunjuk pada nilai-nilai kenabian yang dimiliki Nabi Muhammad Saw yaitu sifat amanah, kecerdasan, transparansi, dan shidiq. Shidiq bertindak jujur sehingga dapat diandalkan untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan Fathanah memiliki sikap profesional dalam menjalankan berbagai pekerjaan, Tabligh memiliki sikap transparan dan bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipercayakan kepadanya (Fahmi, 2014: 84).

Dalam prakteknya, manajemen sumber daya manusia memerlukan beberapa rumusan, salah satunya adalah pola rekrutmen yang berfungsi sebagai pengadaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (Siagian, 2006: 102) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang memiliki kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Pendekatan yang dilakukan adalah dengan *Prospecting theory of recruitment* (teori perekrutan pencarian) atau dikenal sebagai *one way process* yaitu sesuatu yang dilakukan organisasi untuk mencari calon-calon anggota. Tetapi faktanya teori yang lebih realistis adalah menggunakan metode *maiting theory of recruitment* (teori perekrutan pasangan) yang mengacu pada kesamaan kebutuhan dari segi manajer di suatu organisasi dengan para calon anggota sehingga kecocokan dapat dicapai dalam keadaan matang dari kedua belah pihak (Achmad, 2011: 52-53), langkah awal pelaksanaannya adalah dengan perencanaan yang menetapkan sasaran dan seleksi dari proses rekrutmen untuk memudahkan koordinasi semua orang yang terlibat.

Menurut Sahala P. Sinurat (Sahala. P, 2008: 30) dalam menentukan sasaran dan seleksi rekrutmen diharapkan memenuhi kaidah SMART (*specific, measurable, realistic* dan *time bound*) yang di gagas oleh Gorge T. Doran. Tahapan selanjutnya yaitu penerapan teori pelatihan dan pengembangan anggota yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas anggota baik dari segi pengetahuan maupun kemampuan.

Meldona dan Siswanto memberikan banyak metode untuk digunakan bagi pelatihan dan pengembangan. Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan sehingga dapat dikembangkan oleh organisasi, beberapa metode tersebut antara lain ceramah kelas dan presentasi video, permainan peran dan model prilaku, *Case Study* (studi kasus), simulasi, belajar mandiri dan proses belajar terprogram, praktik laboratorium, *Action learning* (pelatihan tindakan), *Management games* (permainan manajemen) serta *Role Playing* (permainan peran) (Meldona dan Siswanto, 2017: 238-242).

Konsep rekrutmen maupun pelatihan dan pengembangan akan efektif ketika proses evaluasi diterapkan yang memiliki peran mengukur keberhasilan program dengan mengacu kepada data akurat dilapangan berisikan analisis kelebihan dan kekurangan program sehingga dapat memunculkan solusi baru terkait permasalahan organisasi secara objektif. Pengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia dapat membantu menyusun kebijakan terkait program apakah akan dilanjutkan atau dihentikan.

Istilah penilaian kinerja menjadi bagian dari evaluasi, yaitu alat untuk mengukur dampak program pelatihan dan pengembangan. Secara administratif diperlukan dalam membantu proses pengambilan keputusan organisasi, dan alasan

lainnya adalah untuk memberikan umpan balik kepada anggota yang membantu mereka meningkatkan kinerja dan merencanakan karir masa depan (Irham, 2013: 66). Selain itu Ricky W. Griffin dalam (Irham, 2013: 68) membagi kepada dua kategori dalam penilaian kinerja di lingkungan organisasi yakni metode objektif dan pertimbangan.

Pelaksanaan evaluasi sejatinya dipengaruhi oleh faktor individu yaitu secara psikologis, mengacu pada individu dengan tingkat integritas yang tinggi baik dalam fungsi mental (spiritual) maupun fisik (fisiologis) dengan mengacu pada tingkat integrasi yang tinggi antara fungsi mental dan fisik yang menempatkan individu memiliki tingkat konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama yang dengannya seorang individu mampu mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara optimal dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

Individu sangat didukung dalam mencapai prestasi kerja oleh faktor lingkungan kerja organisasi. Uraian tugas yang jelas, tenaga kerja yang cukup, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efisien, hubungan kerja yang harmonis, saling menghormati, lingkungan kerja yang dinamis, kesempatan berkarir yang relatif memadai dan fasilitas kerja merupakan beberapa faktor lingkungan organisasi yang dimaksud. Orang masih dapat bekerja dengan baik jika organisasi tidak memberikan dukungan kecerdasan mental dan emosional yang memadai. Kemampuan seseorang untuk mengubah atau bahkan menciptakan lingkungan organisasinya sendiri berfungsi sebagai tantangan sekaligus sumber

motivasi bagi mereka untuk berhasil di tempat kerja. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017: 11).

Pola rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta proses evaluasi dikaitkan dengan tugas dakwah yang dibebankan terhadap organisasi kepemudaan islam yang merupakan rangkaian aktivitas untuk menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi setiap kegiatan dakwah dengan jalan membagi dan mengelompokan yang harus dilaksanakan. Pengorganisasian tersebut menjadi arti penting dalam organisasi dakwah, sebab pelaksanaan rencana akan lebih mudah diselesaikan apabila kegiatan-kegiatan dakwah diserahkan kepada beberapa orang dengan terperinci yang terhindar dari komulasi pekerjaan hanya kepada seorang pelaksana saja, dimana hal ini sampai terjadi tentulah akan memberatkan dan menyulitkan organisasi dakwah.

Transmisi pesan dakwah yang memuat ajaran Islam, menjunjung tinggi norma-norma sosial budaya (ma'ruf), dan membebaskan individu dari berbagai penyakit sosial merupakan definisi dakwah yang menekankan pada penataan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Tujuan dakwah akan tercapai jika kegiatan dakwah dilakukan secara metadis dan konsisten dari sebelum kegiatan dakwah hingga sesudah kegiatan dakwah. Kegiatan organisasi dakwah harus mampu membangun umat dan mendorong perilaku masyarakat dengan tujuan pemahaman berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah, sebagaimana yang dikehendaki oleh Rasulullah Saw. (Anshary, 1979: 232).

Menurut M. Natsir (Natsir, 2021: 146) bahwa kader dakwah mesti memiliki kekuatan yang mempengaruhi kualitas dan kapabilitasnya dalam menyampaikan

pesan-pesan *ilahiyyah* kepada masyarakat sehingga dapat diterima oleh akal sehat yang dapat menjemput jiwa dan rasa dengan bergantung pada kesiapan mental, pemahaman ilmu kemudian cara dan adab dalam berdakwah.

Berdasarkan uraian diatas peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting terhadap perekrutan anggota untuk mengetahui kualitas sumber daya, pelatihan dan pengembangan kader yang mempengaruhi roda aktivitas organisasi serta evaluasi sebagai media memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga pembagian kegiatan serta tanggung jawab dakwah kepada unit-unit pelaksana secara sistematis dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien kemudian di evaluasi secara sistematis untuk mengetahui kinerja anggota organisasi dalam mencapai tujuan dalam satu periode tertentu sehingga menjadi respon di tengah era globalisasi yang menuntut masyarakat untuk beradaptasi terhadap permasalahan sosial semakin kompleks, organisasi kepemudaan bernafaskan Islam dengan orientasi dakwahnya diharapkan mampu menjadi agen perubahan dalam kebaikan.

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah (Studi Deskriptif Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung)



G. Langkah-langkah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada organisasi Pimpinan Daerah pemuda pesatuan Islam Kabupaten Bandung yang beralamatkan di Jl. Lengonsari Belakang Pesantren Persis 03 Pameungpeuk, Kec. Pameungpeuk Kab. Bandung, Jawa Barat 40376. Alasannya, penyelesaian masalah ini sangat penting karena berdampak langsung pada kualitas dakwah masyarakat pada tingkat manajemen sumber daya manusia. Lokasi ini dipilih untuk penelitian karena dapat memberikan data dan informasi yang diperlukan untuk memecahkan berbagai masalah organisasi dengan menggunakan strategi manajemen.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang dapat diartikan sebagai prosedur permasalahan yang dapat diselidiki dengan melihat kondisi fakta dilapangan dengan apa adanya serta interpretasi yang kuat. Sehingga metode ini membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki (Syahza, 2021: 28).

Langkah ini ditempuh untuk menjelaskan dan menggambarkan tentang fungsi dari manajemen organisasi yang mempengaruhi kualitas dakwah di Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung melalui observasi, wawancara dan studi kepustakaan secara menyeluruh terhadap obyek penelitian, kemudian data tersebut oleh peneliti dihimpun dan dianalisis secara benar, akurat yang kemudian dikelola dengan sistematis.

H. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data kualitatif yang memiliki definisi sebagai data yang mendekati atau mencirikan sesuatu melalui metode observasi, wawancara satu lawan satu dan lainnya dengan subjek penelitian dalam rangka memahami kondisi suatu konteks yang mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret fakta yang terjadi dilapangan (Nugrahani, 2014: 4).

Data penelitian ini memberikan jawaban atas sejumlah pertanyaan penelitian mengenai rumusan masalah dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasilnya, data semacam ini terbagi menjadi tiga kategori: data tentang manajemen sumber daya manusia dan kinerja kader dakwah, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi untuk melihat kualitas kader dakwah, dan evaluasi kepemimpinan yang membantu anggota meningkatkan kinerja mereka. Sumber Data yang digunakan peneliti terbagi kepada data primer dan sekunder, antara lain:

1) Data Primer

Memanfaatkan alat pencarian data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data diperoleh langsung dari subjek penelitian Paparan sumber atau tindakan orang yang diamati dan diwawancarai menghasilkan data ini. Subyek kajiannya beragam, antara lain ketua, bidang kaderisasi dan pendidikan Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung.

2) **Data Sekunder**

Data sekunder penelitian ini adalah data tertulis yang merupakan sumber data yang tidak dapat diabaikan karena sumber data tertulis menyediakan data yang dapat dijelaskan kebenarannya. (Nursyafitri, 2022: 5).

Data yang diperoleh berupa arsip, dokumentasi, visi dan misi, *Qaidah Asasi-Qaidah Dakhili* (pedoman organisasi), struktur organisasi serta program jihad yang ada pada organisasi Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung ataupun hal-hal lain yang dapat melengkapi jenis data dalam penelitian.

I. **Teknik Pengumpulan Data**

1) **Observasi**

Observasi merupakan metode pengamatan yang menganalisis dan melakukan pencatatan secara sistematis melalui tingkah laku ataupun kelompok secara langsung, sehingga memperoleh gambaran secara luas tentang masalah yang diteliti (Nugrahani, 2014: 4).

Dalam pelaksanaan observasi ini, peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang menjadi pusat penelitian agar mengetahui secara langsung aktivitas organisasi serta kinerja staf kepengurusan di Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung.

2) **Wawancara**

Salah satu metode pengumpulan data adalah wawancara. Prosedur ini paling umum digunakan untuk memperoleh data dari responden/sumber (subyek yang akan dimintai data). Metode wawancara tidak hanya memakan

waktu lama, tetapi juga membutuhkan strategi dan penerapannya sendiri. Dalam bukunya Metode Penelitian Survei, Singarimbun menjelaskan bahwa wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi dengan tujuan mempengaruhi arus informasi. (Singarimbun, 1989: 192).

Peneliti bertindak sebagai pewawancara, mengajukan pertanyaan, mengevaluasi tanggapan, mencari penjelasan, mencatat, dan menggali pertanyaan lebih dalam. Di sisi lain, sumber informasi menanggapi pertanyaan, menawarkan penjelasan, dan terkadang juga menanggapi pertanyaan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi kinerja pengurus dan pimpinan organisasi. Peneliti melakukan wawancara ini dengan metode yang terstruktur dan mencakup serangkaian pertanyaan yang telah direncanakan dan dipersiapkan sebelumnya. Pertanyaan yang sama diajukan kepada setiap responden, dan mereka ditanyakan dengan urutan yang sama. Ketua, Tasykil (staf pengurus), anggota, dan simpatisan organisasi kepemudaan Ikatan Islam Kabupaten Bandung menjadi informan penelitian.

3) Studi Dokumentasi

Dalam hal ini, peneliti berperan sebagai pewawancara mengajukan pertanyaan, mencari jawaban, mencari penjelasan, mencatat dan mengajukan pertanyaan yang lebih mendalam. Sebaliknya sumber informasi menanggapi pertanyaan, memberikan penjelasan dan terkadang menanggapi pertanyaan juga. Pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai kinerja pimpinan dan pengurus organisasi pada Ikatan Pemuda

Islam Kabupaten Bandung. Wawancara ini dilakukan secara terstruktur oleh peneliti, yang juga menyertakan serangkaian pertanyaan yang telah direncanakan sebelumnya. Setiap responden ditanya pertanyaan yang sama, dan mereka ditanya dalam urutan yang sama. Anggota, simpatisan dan ketua Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung menjadi informan penelitian.

4) Studi Literatur

Studi ini dilakukan adalah dengan cara memanfaatkan sumber informasi yang terdapat dalam buku-buku untuk menggali konsep dan teori dasar ditentukan oleh para ahli, khususnya teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia.

J. Teknik Analisis Data

Metode deduktif empiris, juga dikenal sebagai pola pemikiran premis umum yang mengarah pada konsepsi tertentu dan kesimpulan, digunakan oleh peneliti. Peneliti kemudian melakukan analisis dengan menggunakan langkah-langkah berikut setelah mengumpulkan semua data dengan langkah-langkah yaitu:

- 1) Menyusun data berdasarkan unit rumusan masalah dari hasil observasi awal, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, kemudian dikategorikan menurut jenisnya.
- 2) Setelah data tersebut telah diklasifikasikan, kemudian hubungkan satu dengan yang lainnya yaitu data hasil wawancara dan data yang diperoleh dilapangan. Kemudian dianalisis serta menarik kesimpulan berdasarkan teori-teori kepemimpinan dan kinerja.