

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
POS KEADILAN PEDULI UMAT *HUMAN INITIATIVE*
CABANG BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam Bidang Ilmu Manajemen Dakwah

Oleh :

MUHAMMAD MUKHLISIN

NIM. 151 633 0039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN 2019 M/1441 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat Human Initiative Cabang Bengkulu" yang disusun oleh:

Nama : Muhammad Mukhlisin

Nim : 1516330039

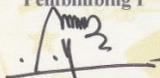
Prodi : Manajemen Dakwah

Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqosah Dakwah IAIN Bengkulu.

Bengkulu, 23 Agustus 2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Suwarjin, MA
NIP. 196904021999031004


Ashadi Cahyadi, MA
NIP. 198509182011011009

Mengetahui,
Ketua Jurusan Dakwah


Dr. Rahmad Ramdhani, M. Sos. I
NIP. 198306122009121006



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

Alamat : Jl. Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu Telp. (0736) 51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Muhammad Mukhlisin NIM: 1516330039 dengan judul "Strategi

Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang

Bengkulu" telah diujikan dan dipertahankan di depan tim sidang munaqosah Jurusan Dakwah

Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada

Hari : Senin

Tanggal : 02 September 2019

Dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh

gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Bengkulu, 3 September 2019

Dekan Fakultas Ushuluddin,
Adab dan Dakwah

Dr. Suhirman, M.Pd

NIP. 198302191990310003

SIDANG MUNAQOSAH

Ketua

Dr. Ismail, M. Ag

NIP. 197206112005011002

Penguji I

M. Ridha Syabbi, M. Ag

NIP. 1968072720002121002

Sekretaris

Ashadi Cahyadi, MA

NIP. 198509182011011009

Penguji II

Wira Hadikusuma, M.S.I

NIP. 198601012011012012

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan dengan rahmat serta hidayah Allah, perjalanan panjang yang penuh suka duka namun dengan penuh kesabaran dan keikhlasan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Dengan ini kupersembahkan karya kecil ini untuk orang-orang tercinta yang selalu mendukung dan memotivasi penulis:

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta, Ayah (Taufik) dan ibunda (Jumaiyah) inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hatimu yang telah telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang diberikan yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selebar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat mama dan papa bahagia amin yarobbal alamin.
- ❖ Saudara kandungku Nurul Musfirah Tiada yang paling menyenangkan saat kumpul Terimakasih dukungannya.
- ❖ Teruntuk Mbahku : Mbahur yang telah memberikan dukungan dalam proses pendidikan ini serta semua keluarga tercinta yang telah mendo'akanku dalam kelancaran pendidikan ini. Terimakasih untuk semuanya.
- ❖ Teman-teman seperjuanganku dan sekaligus keluarga besarku manajemen dakwah angkatan 2015
- ❖ Untuk Almamater Kebanggaanku tercinta yang telah menempahku, dan Negara.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

- 1) Skripsi dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar Akademik baik IAIN Bengkulu maupun perguruan tinggi yang lainnya dengan konten yang sama persis.
- 2) Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari dosen dan tim pembimbing.
- 3) Dalam skripsi ini penulis menyertakan pemilik teori yang asli dengan menyertakan nama di *footnote* dan daftar pustaka.
- 4) Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 23 Agustus 2019

Saya yang menyatakan



Muhammad Mukhlisin
NIM. 1516330039

ABSTRAK

Muhammad Mukhlisin, NIM: 1516330039, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu”

Persoalan yang dibahas dalam skripsi ini adalah Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Peningkatan Pencapaian Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Peningkatan Pencapaian Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, jenis penelitian ini kualitatif adalah penelitian lapangan dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Peningkatan Pencapaian Kerja sudah berjalan dengan baik, yaitu menggunakan beberapa strategi meliputi kerjasama tim, membangun komunikasi, yang baik, wewenang dan partisipasi, produktivitas kekuatan kerja,

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pencapaian Kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat, karunia, serta hidayahNya jualah penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu”** dengan baik. Shalawat beriring salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi besar Muhammad SAW, keluarga dan para pengikut-pengikutnya sampai akhir zaman nanti.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Suhirman M.Pd selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan DakwahIAIN Bengkulu.
3. Dr. Rahmat Ramdhani, M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu sekaligus pembimbing pertama yang sabar, ikhlas dan kesungguhannya membimbing penulis.
4. Ashadi Cahyadi, MA selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu sekaligus pembimbing kedua yang sabar, ikhlas dan kesungguhannya membimbing penulis.

5. Zurifah Nurdin, M.Ag selaku pembimbing akademik.
6. M. Ridho Syabibi, M. Ag sebagai penguji pertama dan Wira Hadikusuma, M.S.I sebagai penguji kedua yang sabar, ikhlas dan kesungguhannya membimbing penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu yang telah mengajarkan serta memberi berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Seluruh Staf perpustakaan IAIN Bengkulu yang telah bersusah payah dalam menyediakan buku-buku sebagai referensi di dalam penulisan skripsi.
9. Kedua orang tua yang selalu mendoakan kesuksesan penulisan skripsi ini.
10. Informan peneliti yang telah memberikan waktu dan informasinya secara terbuka, dan;
11. Semua pihak yang telah mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang tiada ternilai harganya, semoga Allah SWT membalas dengan pahala yang berlipat ganda, aamiin. Akhirnya, kepada Allah SWT penulisan memohon semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan untuk penelitian selanjutnya, dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Bengkulu, 3 September 2019
Penulis

Muhammad Mukhlisin
NIM. 151 633 0039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Kajian Pustaka.....	8
G. Sistematika Penulisan	16
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	19
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
3. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
4. Penilaian Kinerja.....	31
a. Pengertian Penilaian Kinerja.....	31
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	36
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	43
d. Asas-asas Penilaian Kinerja	47
e. Komponen Penilaian Kinerja	49
B. Tinjauan Tentang Lembaga Dakwah Kemanusiaan.....	52
1. Pengertian Lembaga.....	52
2. Pengertian Dakwah	53
3. Pengaruh Lembaga terhadap Kemanusiaan	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	55
B. Penjelasan Judul Penelitian	55
C. Lokasi Penelitian.....	57
D. Sumber Data Penelitian.....	57
E. Informasi Penelitian	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Teknik Analisis Data.....	62
H. Uji Keabsahan Data.....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Wilayah Penelitian	67
1. Sejarah pos keadilan peduli umat (PKPU) Human Initiative	67
2. Visi dan Misi	69
3. Nilai Budaya dan Prinsip Lembaga PKPU HI Cabang Bengkulu	71
4. Profil Lembaga PKPU HI Cabang Bengkulu.....	73
5. Struktur Lembaga PKPU HI Cabang Bengkulu.....	74
6. Keadaan Pengurus PKPU HI Cabang Bengkulu.....	79
7. Mekanisme Kerja Kelembagaan	82
B. Hasil Penelitian.....	84
1. Informan Penelitian	84
2. Penerapan MSDM pada PKPU HI Cabang Bengkulu.....	85
a. Penerapan MSDM pada PKPU HI Cabang Bengkulu.....	85
b. Pencapaian kinerja dalam PKPU HI Cabang Bengkulu.....	94
C. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis	99
1. Penerapan MSDM pada PKPU HI Cabang Bengkulu.....	100
2. Pencapaian kinerja dalam PKPU HI Cabang Bengkulu.....	102
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.Keadaan Pegawai PKPU HI Cabang Bengkulu Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Pos Keadilan Peduli Umat Cabang Bengkulu Berdasarkan jenis kelamin	78
Tabel 4.3. Informan Penelitian.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model <i>Interaktif</i> Huberman dan Miles.....	61
Gambar 3.2. Triangulasi Teknik Sumber data	64
Gambar 3.3. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	64
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PKPU HI Cabang Bengkulu.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Foto kegiatan

Kartu bimbingan skripsi I

Kartu bimbingan skripsi II

Pengesahan judul skripsi

Bukti kehadiran seminar proposal

Daftar hadir seminar proposal

Surat penunjukan pembimbing

Surat keterangan penelitian

Surat keterangan telah melakukan penelitian

Daftar hadir seminar munaqosah

Pedoman wawancara

Pedoman dokumentasi

Pedoman observasi

Riwayat hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga sudah tentu mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia atau pegawai dalam suatu lembaga untuk mencapai suatu tujuan dalam lembaga. Dengan melaksanakan sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat besar kepada lembaga, tim, maupun individu.¹

Indonesia sendiri memiliki berbagai macam bentuk lembaga, ada lembaga yang bergerak dalam bidang dakwah, bidang sosial, bidang ekonomi, bidang pendidikan. Tentunya dari beberapa bidang tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keilmuan dan keahlian. Manajemen sumber daya manusia bukan hanya memiliki keilmuan dan keahlian saja tapi harus bisa bekerjasama dalam setiap kegiatannya, karena kerjasama mendorong pencapaian tujuan organisasi.²

Manajemen sumber daya manusia juga harus memahami produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil karena lembaga dikatakan berhasil jika manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil. Manajemen sumber daya

¹Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 14.

²Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 2.

manusia harus memiliki komunikasi yang baik, karena komunikasi merupakan sebagian upaya menciptakan kondusifitas kerja dan loyalitas terhadap suatu perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kondusifitas kerja dan loyalitas kerja MSDM harus memahami keilmuan dari loyalitas itu sendiri. MSDM yang sudah loyal dengan perusahaan maka program-program kerja akan terlaksana dengan baik dan teratur.

Manajemen sumber daya manusia selain program kerja harus paham tentang program keluarga karena dalam program keluarga apabila diterapkan bukan hanya pribadi tenaga kerja yang loyal terhadap perusahaan melainkan keluarga tenaga kerja juga loyal terhadap perusahaan sehingga perusahaan akan selalu mengalami kenaikan dalam setiap tahunnya.

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Cabang Bengkulu merupakan lembaga kemanusiaan nasional yang tersebar di Indonesia, bahkan tidak hanya di Indonesia namun dibelahan dunia lainnya. Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) lahir dari kritis multidimensi yang melanda Indonesia sejak tahun 1997 hingga tahun 1999, yang diperparah dengan berbagai musibah bencana alam maupun kemanusiaan. Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) juga menjadi lembaga yang berkonsentrasi menangani masalah kemanusiaan. Berdasarkan hal tersebut di bentuk Yayasan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) melalui Akte Notaries tanggal 10 Desember 1999 sebagai lembaga sosial pengelola bantuan masyarakat.³

³Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

Seiring perjalanannya, Lembaga Kemanusiaan Nasional Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) semakin berkembang menjadi lembaga pengelola bantuan masyarakat baik bantuan kemanusiaan maupun bantuan sosial lainnya dan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) berhasil memperoleh akreditasi. Pencapaian tujuan dalam lembaga akan tercapai apabila pengelolaanya di tangani dengan baik, karena penanganan dan pengembangan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) adalah suatu proses dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan lembaga tersebut. Karena faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri.⁴

Dalam prakteknya masih banyak manajemen sumber daya manusia yang kurang memperhatikan kerjasama tim, mereka lebih banyak individualis yang penting dia aman, pangkat dan gaji naik tidak memperhatikan hasil yang dicapai nantinya. sehingga menimbulkan banyak masalah seperti tidak tercapainya tujuan dan hasil yang sudah ditetapkan yang berimbas pada lembaga itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia dalam prakteknya kurang membangun komunikasi yang baik kepada sesamanya atau kepada pimpinannya sehingga berdampak pada tujuan lembaganya. Sehingga terjadi simpang siur mengenai kegiatan yang sedang berjalan dampaknya kembali

⁴Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

lagi kepada lembaga itu sendiri. Sehingga lembaga lambat laun akan mengalami penurunan target.

Dalam persepektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan dalam firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat Al-Isra' Ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ
مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya: sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan. (Q.S. Al-Isra':70)⁵

Manajemen sumber daya manusia merupakan kontribusi utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika Manajemen sumber daya manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.⁶

Pendapat di atas memberikan gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia penting bagi sebuah lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi, misi untuk mencapai tujuan bersama,

⁵Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Jawa Barat: CV. Penerbit Deponegoro, 2005), hlm. 435.

⁶Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatma Publisher, 2010), hlm. 4-5.

namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu merupakan salah satu lembaga LAZNAS, Pos Keadilan Peduli Umat dalam menjalankan tugasnya banyak melakukan kegiatan sosial seperti halnya kegiatan bantuan, buka usaha bagi masyarakat yang tidak mampu, beasiswa bagi anak yatim, serta memberikan bantuan untuk bencana alam. PKPU adalah lembaga yang lebih fokus kepada kemanusiaan karena dipandang sangat kompleks. Oleh sebab itulah Pos Keadilan Peduli Umat membagi tiga cabang diantaranya IZI yang berfokus pada zakat, IWAKAF yang berfokus pada wakaf dan PKPU yang berfokus kepada kemanusiaan.⁷

Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki beberapa bidang yaitu bidang kemitraan, bidang oprasional keuangan, dan bidang program pendayagunaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat Pencapaian target lembaga PKPU dalam setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Berdasarkan Latar Belakang tersebut peneliti tertarik untuk menguji lebih lanjut dengan mengadakan penelitian berjudul: **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu”**

B. Rumusan Masalah

⁷Rahmad Sopian (Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

Berdasarkan Latar Belakang yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Peningkatan Pencapaian Kerja?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu: Dalam Manajemen sumber daya manusia peneliti memfokuskan pada strategi MSDM terkait kegiatan PKPU dalam pencapaian kerja. Yang dilihat dari lima alat ukur yaitu: Kerjasama tim, produktifitas kerja dan kualitas hasil, komunikasi karyawan dan manajer, program kerja dan program keluarga.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Meningkatkan Pencapaian Kerja.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian Penerapan manajemen sumber daya manusia pada pos keadilan peduli umat kegunaan teoritis, antara lain:

- a. Menjadi masukan bagi lembaga atau organisasi profit tentang bagaimana Penerapan manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Digunakan sebagai referensi dan tambahan pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama bagaimana strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada PKPU *Human Initiative* Bengkulu.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian Penerapan manajemen sumber daya manusia pada pos keadilan peduli umat kegunaan Praktis, antara lain:

- a. Dapat menambah pengetahuan peneliti serta dengan hasil penelitian ini dapat memberi nilai tambah dalam *Khazanah* ilmu.
- b. Digunakan sebagai masukan kepada berbagai macam organisasi islam dan lembaga keislaman terutama di lembaga atau organisasi profit untuk memahami dan mengerti bagaimana pengembangan ilmu dalam mengelola dengan baik Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kajian Pustaka

Peneliti yang dilakukan sebelumnya sangatlah penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna, serta untuk mewujudkan perbedaan. Agar tidak terjadi persamaan tujuan dan substansi kajian penelitian terdahulu.

Sebelum penulis menentukan penelitian penulis mendapat inspirasi dari beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya sekripsi pertama berjudul “Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank BRI syariah KCP Magelang persepektif Islam”, yang

ditulis oleh Julyta Prisca Aulia NIM.14423196 Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta (2018), dalam skripsi ini, membahas tentang Peran dapat didefinisikan sebagai tingkah laku khas yang mencirikan tiap-tiap orang didalam sebuah kelompok kerja atau konteks sosial yang besar pengaruhnya pada suatu peristiwa. Peran Manajemen SDM Islami dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.⁸

Bank BRI Syariah KCP Magelang menerapkan Manajemen SDM yang berbasis Islam pada perusahaannya. Manajemen SDM Islami yang diterapkan memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran manajemen SDM terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan desain kualitatif deskriptif dengan tehnik pengumpulan data berupa wawancara dan studi pustaka. Untuk mengetahui peran manajemen SDM Islami pada kinerja karyawan digunakan indikator, indikator yang digunakan diantaranya adalah nilai akhlaq, kompensasi, spiritualitas, sistem dan struktur organisasi, kualitas kerja, kreativitas serta kerjasama. Sebagai suatu lembaga bisnis yang mengacu pada prinsip islam bank BRI Syariah KCP Magelang memiliki budaya-budaya keislaman dan diterapkan dalam manajemen SDMnya. Dengan adanya nilai budaya islam yang diterapkan pada manajemen SDM di bank BRI Syariah KCP Magelang tersebut diharapkan karyawan menjadi lebih semangat dalam

⁸Julyta Prisca Aulia, "Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank BRI syariah KCP Magelang persepektif Islam," (Skripsi, Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), hlm. Viii. <https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/11314/SKRIPSI%20abis%20sidang.pdf?sequence=2&isAllowed=y>, Diakses Pada 15 April 2019 Pukul 21:00 WIB.

bekerja karena merasa bahwa pekerjaan mereka merupakan ibadah dapat menjadi motivasi serta pemacu bagi kinerja para karyawan.⁹

Kedua, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri Kc Purwokerto”, yang ditulis oleh Intan Nurhayati (1522203018) Program Studi D III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto (2018) dalam skripsi ini membahas tentang Manajemen merupakan komponen paling penting dalam sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan perbankan syariah diperlukan strategi atau upaya dalam mengatur sumber daya manusia. Demi terciptanya manajemen sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas diharapkan mampu menjadi penopang utama untuk memimpin pasar dan lokomotif pengembangan perbankan syariah di Indonesia.¹⁰

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan – tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan

⁹Julyta Prisca Aulia, “Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada bank BRI syariah KCP Magelang persepektif islam,” (Skripsi, Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), hlm. Viii, <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11314/>, Diakses Pada 15 April 2019 Pukul 21:00 WIB.

¹⁰Intan Nurhayati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto,” (Skripsi, Program Studi D III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto, 2018), hlm. xvi, <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/4372/1/.pdf>, Diakses Pada 20 April 2019 Pukul 20:00 WIB.

prestasi kerja di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dimana sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari survey kepustakaan.¹¹

Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk selanjutnya dianalisis dengan mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja di Bank Syariah Mandiri KC Purwokerto telah mampu mencapai target 100% dengan strategi rekrutmen, pelatihan, kompensasi, fasilitas, dan pelepasan atau pensiun serta strategi kolaborasi.¹²

Ketiga “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta”, yang ditulis oleh Silvi Lita Khoirunnisa (11240062) Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2016), dalam skripsi ini membahas tentang PKPU merupakan lembaga kemanusiaan nasional yang melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia, yang mempunyai tingkat pelayanan yang cukup baik terhadap muzakki dan telah tersebar di seluruh Indonesia. Kesuksesan

¹¹Intan Nurhayati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto,” (Skripsi, Program Studi D III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto, 2018), hlm. xvi, <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/4372/1/pdf>, Diakses Pada 15 April 2019 Pukul 21:00 WIB.

¹²Intan Nurhayati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Purwokerto,” (Skripsi, Program Studi D III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto, 2018), hlm. xvi, <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/4372/1/pdf>, Diakses Pada 15 April 2019 Pukul 21:00 WIB.

tersebut tidak bisa dilepaskan dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik, yang karenanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan dampaknya terhadap PKPU. Oleh karena itu, hal ini yang membuat penulis tertarik untuk meneliti bagaimana manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta tersebut.¹³

Di dalam melaksanakan penelitian, penulis melakukan penelitian dengan metode deskriptif-kualitatif, yaitu jenis metode yang dengan mengumpulkan data bukan berupa angka-angka, karena analisisnya adalah non-statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pimpinan cabang, kepala divisi, dan karyawan Lembaga PKPU Cabang Yogyakarta. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta. Adapun penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis datanya adalah menggunakan metode deskriptif- kualitatif, yaitu metode analisis data yang kerjanya meliputi penyusunan data penafsiran data, atau menguraikan secara sistematis sebuah konsep atau hubungan konsep.¹⁴

Proses pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan PKPU Cabang Yogyakarta wewenangnya berada dikantor pusat yang ada di

¹³Silvi Lita Khoirunnisa, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta," (Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), hlm. X, http://digilib.uin-suka.ac.id/20093/2/11240062_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf, Diakses Pada 10 Juni 2019 Pukul 21:30 WIB.

¹⁴Silvi Lita Khoirunnisa, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta," (Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), hlm. X, http://digilib.uin-suka.ac.id/20093/2/11240062_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf, Diakses Pada 10 Juni 2019 Pukul 21:30 WIB.

Jakarta. Cabang Yogyakarta pun tidak ada Devisi SDM.nya. Jadi, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada di tangan kantor pusat. Meskipun begitu, kantor Cabang Yogyakarta tidak berdiam diri, maksudnya adalah meskipun tidak ada wewenang dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan mereka tetap melakukan observasi di luar prosedural kantor pusat terhadap kinerja karyawan melalui intuisi atau pengamatan. Observasi yang dilakukan oleh PKPU Cabang Yogyakarta tersebut penulis namakan observasi kontekstual, sebab observasi yang dilakukan secara intuitif dari kepala cabang yang berada diluar konteks prosedural kantor pusat. Hasilnya pun tetap membuat SDM dalam kantor Cabang memberikan hasil positif, yaitu tetap berkembang dan semakin majunya kinerja karyawan Lembaga PKPU Cabang Yogyakarta.¹⁵

Keempat, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)”, yang ditulis oleh Nanang Yogi Anggoro Putro (12808141057) Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, dalam sekripsi ini membahas tentang Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun, (3) Pengaruh

¹⁵Silvi Lita Khoirunnisa, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PKPU Cabang Yogyakarta,” (Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), hlm. x, http://digilib.uin-suka.ac.id/20093/2/11240062_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf, Diakses Pada 10 Juni 2019 Pukul 21:30 WIB.

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun.¹⁶

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. ASH Cabang Madiun berjumlah 87 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.¹⁷

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun dengan $\beta=0,567$ dan $p=0,000$. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,265. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun dengan $\beta=0,575$ dan $p=0,000$. Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,320. (3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ASH Cabang Madiun, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa motivasi kerja $\beta=0,326$ dan $p=0,004$ sedangkan disiplin kerja

¹⁶Nanang Yogi Anggoro Putro, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)," (Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), hlm. vii' <https://eprints.uny.ac.id/46181/>, Diakses Pada 18 Juni 2019 Pukul 20:30 WIB.

¹⁷Nanang Yogi Anggoro Putro, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)," (Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), hlm. vii, <https://eprints.uny.ac.id/46181/pdf>, Diakses Pada 18 Juni 2019 Pukul 20:30 WIB.

$\beta=0,423$ dan $p=0,000$. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. ASH Cabang Madiun (ΔR^2) 0,382 atau 38,2%.¹⁸

Kelima, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)”, yang ditlis oleh Sumiati Paramban (1113081000076) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (2018), dalam sekripsi ini membahas tentang Perkembangan zaman pada saat ini berjalan dengan begitu cepat. Salah satu bidang yang cukup mempengaruhi adalah bidang Sumber Daya Manusia yang dapat dikembangkan keterampilan dan kompetensi melalui instansi Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pada penelitian kali ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.¹⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pengambilan data menggunakan

¹⁸Nanang Yogi Anggoro Putro, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun),” (Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), hlm. vii, <https://eprints.uny.ac.id/46181/pdf>, Diakses Pada 18 Juni 2019 Pukul 20:30 WIB.

¹⁹Sumiati Paramban, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan),” (Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (2018), hlm. viii, Diakses Pada 21 Juni 2019 Pukul 20:00 WIB.

simple random sampling yang didistribusikan kepada 55 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data pustaka. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ 0,000.²⁰

Berdasarkan kelima data kajian pustaka di atas adapun persamaan dengan penelitian penulis yakni sama-sama membahas mengenai Sumber Daya Manusia, Sedangkan perbedaan dari penelitian penulis yakni untuk mengetahui Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Pos Keadilan Peduli Umat Human *Initiative* Cabang Bengkulu dalam Meningkatkan Pencapaian Kinerja.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi penelitian ini maka penulis menyusun sistematika penulisan agar tidak keluar dari tujuan skripsi penelitian ini yaitu:

BAB I: Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang yang akan membahas bagaimanakah dasar argumen peneliti ingin meneliti sebuah topik pembahasan yang diangkat menjadi judul, Rumusan Masalah yang akan memberikan gambaran mengenai masalah yang akan peneliti teliti lebih

²⁰Sumiati Paramban, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)," (Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (2018), hlm. viii, <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle>, Diakses Pada 21 Juni 2019 Pukul 20:00 WIB.

lanjut, Batasan Masalah yaitu menjelaskan bagaimana masalah itu bisa terfokus dan tidak meluas dari segi lingkup yang akan diteliti, Tujuan Penelitian berisi maksud dari peneliti melakukan penelitian, Kegunaan Penelitian dimaksudkan untuk hasil akhir dari penelitian, Kajian Pustaka sebagai tambahan referensi peneliti untuk melakukan penelitian, dan Sistematika Penulisan berisi penjelasan secara umum tahap-tahap penelitian.

BAB II: Kerangka Teori, pada bab ini menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari manajemen sumber daya manusia tentang pengertian MSDM, pendekatan MSDM, strategi MSDM , pada bab ini juga menjelaskan tentang penilaian kerja tentang Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja dan Pencapaian efektifitas hubungan kerja. Pada bab ini juga membahas tentang Pendekatan dalam Manajemen sumber Daya Manusia , Pendekatan Manajerial, Pendekatan Sistem, Pendekatan Proaktif, Pendekatan Mekanis, Pendekatan Paternalisme, Pendekatan Multidimensional. Pada bab ini juga membahas tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ruang lingkup manajemen strategi. Pada bab ini juga membahas tentang lembaga dakwah kemanusiaan terdiri dari, pengertian lembaga, pengertian dakwah, pengaruh lembaga terhadap kemanusiaan.

BAB III: Metodologi Penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, penjelasan judul, lokasi penelitian, sumber data penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV: Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi wilayah penelitian (sejarah PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, letak geografis PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu Jalan Merapi Raya No.29 Kota Bengkulu, visi, misi dan tujuan PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, program/kegiatan PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, datar pengurus PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, struktur PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, mekanisme kerja kelembagaan PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, jadwal PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, hasil penelitian dan pembahasan (profil informan, Penerapan MSDM PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Pencapaian kinerja dan analisis penelitian.

BAB V: Penutup yang berisi kesimpulan, kritik dan saran.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stoner dalam Priyono Marnis, MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner dalam Priyono Marnis menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.²¹

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disebut juga pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi.²²

Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia dapat di artikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam Organisasi, yang dilakukan

²¹Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Zifatma Publisher, 2010), hlm. 5.

²²Yun Iswanto, "Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia", Modul 1, <https://studylibid.com/doc/800282/modul-1---universitas-terbuka-repository>, Diakses pada 21 Januari 2019 Pukul 21.00 WIB.

melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi. Pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industri. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.²³

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah *manajemen* mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.²⁴

Dalam perspektif Islam, Sumber daya manusia tersebut merupakan gerakan *human investment*. *Human investment* adalah upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran, langkah aksi yang sistematis, dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan

²³Tim Dosen Mata Kuliah *Sumber Daya Manusia Program Studi Teknik Industri*, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, (k.t.: Universitas Wijaya Putra, 2009), hlm. 1.

²⁴M. Nazar Almasri, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*. (Pekanbaru:STAIN AL-Azhar, t.t), hlm. 136.

mengembangkan seluruh potensi dasar manusia dan bagaimana aktifnya.²⁵ Menurut Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dikaukn melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir. Pemberian konpensasi, kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Perencanaan dan implemenatasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kerja yang objektif.²⁶

Menurut Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggeraka dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.²⁷

2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada tiga pendekatan yang berkaitan terhadap perkembangan sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut:

1. Pendekatan Mekanis

Pendekatan mekanis adalah pendekatan yang menitik beratkan pada tenaga mesin dalam proses produksinya. Pendekatan mekanis juga dapat menimbulkan masalah-masalah ketenagakerjaan. Banyak

²⁵M. Nazar Almasri, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*, (Pekanbaru:STAIN AL-Azhar, t,t), hlm. 135.

²⁶Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta CV, 2010), hlm. 4.

²⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 6.

masalah yang dapat ditimbulkannya bersifat klasik, karena sejak diterapkan, pendekatan mekanis sudah merampas sebagian pekerjaan manusia.

Penerapan tenaga mekanis juga menimbulkan beberapa permasalahan baru diantaranya sebagai berikut:

a. Pengangguran teknologis

Pengangguran teknologi yang dimaksud sebagian besar pekerja akan mengalami kehilangan pekerjaan akibat pengembangan mesin dalam kegiatan proses produksi, yaitu disebut sebagai pengangguran teknologis.

b. Jaminan pendapatan pekerja

Pekerja akan merasa terancam oleh perkembangan teknologi sehingga mengalami kekuatiran akan masa depan pekerjaannya dibarengi usia yang sudah bertambah tua.

c. Serikat Buruh

Terbentuknya serikat buruh banyak dikaitka oleh tidak harmonisnya antarpemberi pekerja dengan pekerja.

d. Menurunnya kebanggaan dalam bekerja

Pekerja akan hilangnya rasa kebanggaannya karena setiap pekerjaan mereka menurut system yang ditentukan, serta

kebebasan bekerja akan semakin karena mereka melaksanakan pekerjaan sesuai pada sistem pada mesin.

2. Pendekatan Paternalisme

Pendekatan Paternalisme yaitu pendekatan yang dilakukan manajemen sebagai seorang ayah dalam perusahaan dalam melakukan tindakan propektif terhadap karyawan. Tindakan ini bisa dilakukan untuk mengurangi atau menghilangkan campur tangan pihak luar ke dalam perusahaan. Dalam pendekatan ini lebih diutamakan kepentingan manusia dimana kebutuhan-kebutuhan para pekerja diperhatikan oleh perusahaan.

Pada tahun 1920-an dirasakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menarik. Pada tahun ini pula dikembangkan sistem manajemen sumber daya manusia dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pekerja seperti, perumahan karyawan, rekreasi dan pensiun. Praktek semacam ini dapat membuat para karyawan menjadi krang dewasa, sehingga mereka kurang cakap dalam bekerja, apalagi dalam mengambil keputusan.

3. Pendekatan Sistem social

Pendekatan sistem sosial yaitu suatu kegiatan organisasi ditentukan oleh faktor-faktor luar organisasi. Karena bagi kebanyakan orang telah menyadari bahwa kegiatan organisasi tidak cukup hanya dilaksanakan satu organisasi itu saja, tetapi memiliki ketegantungan dengan pihak-pihak lain . Karena bagi kebanyakan orang telah

menyadari bahwa kegiatan organisasi tidak cukup hanya dilaksanakan satu organisasi itu saja, tetapi memiliki ketegantungan dengan pihak-pihak lain di luar organisasi yang berpengaruh dalam mencapai keberhasilan.²⁸

3. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arnoldo C Hax dan Nicholas S Majluk dalam Gusrad Nugraha mendefinisikan manajemen strategis sebagai cara menuntun organisasi/perusahaan pada sasaran utama pengembangan nilai korporasi, kapabilitas manajerial, tanggung jawab organisasi, dan sistem administrasi yang menghubungkan pengambilan keputusan strategis dan operasional pada seluruh tingkat hierarki, dan melewati seluruh lini bisnis dan fungsi otoritas perusahaan.²⁹

Menurut Fred R. David dalam Taufiqurokhman Manajemen Strategik adalah ilmu mengenai perumusan, pelaksanaan dan evaluasi keputusan-keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.³⁰

Sedangkan Menurut Husein Umar dalam Taufiqurokhman, Manajemen strategik sebagai suatu seni dan ilmu dalam hal pembuatan (formulating), penerapan (implementing) dan evaluasi (evaluating)

²⁸Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 24.

²⁹Gudrat Nugraha, Modul: Manajemen Strategi, <https://www.coursehero.com/file/32050863/Manajemen-Strategispdf/>, Diakses pada 16 Januari 2019 Pukul 22:22 WIB.

³⁰Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2016), hlm. 15.

keputusan- keputusan startegis antara fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya pada masa mendatang.

Lawrence R. Jauch dan Wiliam F. Gluech dalam Fauzi Farchan Manajemen Strategik adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pola hubungan serta interaksi antara manusia semakin bervariasi dan semakin kompleks, maka hal ini akan menimbulkan masalah-masalah yang semakin kompleks dan intensitas yang semakin tinggi. Pada taraf ini maka penempatan strategi adalah sangat penting sebagai suatu titik awal dalam mengatasi semua masalah-masalah tersebut.

Menurut Kenneth dalam Mesra. B mengemukakan strategi merupakan suatu proses pengevaluasian kekuatan dan kelemahan perusahaan/organisasi dibandingkan dengan peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan yang dihadapi dan memutuskan strategi pasar produk yang menyesuaikan kemampuan perusahaan/organisasi dengan peluang lingkungan. Strategi adalah pola sasaran, maksud atau tujuan dan kebijakan, serta rencana-rencana penting untuk mencapai tujuan itu, yang dinyatakan seperti menetapkan bisnis yang dianut oleh

perusahaan/organisasi, dan jenis atau hendak menjadi apa perusahaan/organisasi ini.³¹

Pearce dan Robinson dalam Mesra. B mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana yang berskala besar dan berorientasi kepada masa depan untuk berinteraksi dengan lingkungan persaingan guna mencapai sasaran perusahaan/ organisasi. Sedangkan Wheelen dan Hunger mengatakan bahwa strategi merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai misi dan tujuannya.³²

Priyo menjelaskan bahwa strategik manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dari strategi korporasi yang membahas proses keterkaitan teknikal manajemen sumber daya manusia dengan strategi bisnis. Strategik manajemen sumber daya manusia menciptakan suatu proses penuangan dari konsep strategi bisnis ke kemampuan organisasi untuk menyediakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi untuk menjalankan bisnis.³³

Dari beberapa definisi tentang strategi tersebut, maka dapat dipahami bahwa strategi adalah dalam rangka pencapaian misi dan tujuan organisasi dengan menciptakan keunggulan bersaing untuk mengatasi perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi dimasa

³¹Fauzi Farchan, "Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing", *Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* Volume. 4 No. 1 (Desember 2017), hlm. 44.

³²Fauzi Farchan, "Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing", *Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* Volume. 4 No. 1 (Desember 2017), hlm. 44

³³Fauzi Farchan, "Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing", *Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* Volume. 4 Number. 1 (Desember 2017), hlm. 46.

datang. Strategik manajemen sumber daya manusia menjadi suatu keharusan untuk diterapkan perusahaan/organisasi didalam mengimbangi teknikal manajemen sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan/organisasi sulit untuk diimitasi oleh pesaing, serta dalam suatu perencanaan memiliki skala yang luas dan terintegrasi.

Efektivitas strategik manajemen sumber daya manusia dapat menggunakan 10 (sepuluh) alat ukur, antara lain :

- a. Kerjasama Tim (*teamwork*). Kerjasama Tim merupakan bentuk kerjasama yang melibatkan beberapa tenaga kerja bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Kerjasama mendorong pencapaian strategik manajemen sumber daya manusia yang efektif, dimana dengan kerjasama tujuan organisasi akan dengan mudah dapat dicapai.
- b. Wewenang dan partisipasi karyawan (*employee participation and empowerment*). Strategik manajemen sumber daya manusia yang efektif memberikan wewenang yang selua-luasnya kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya dan melibatkan partisipasi karyawan didalam setiap pengambilan keputusan.
- c. Perencanaan kekuatan kerja fleksibel dan menyebar (*workforce planning flexibility and deployment*). Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif harus merencanakan kekuatan kerja yang fleksibel dan menyebar.

- d. Produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil (*workforce productivity and quality of output*). Strategik manajemen sumber daya manusia yang efektif berorientasi pada produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil.
- e. Pengembangan manajemen dan eksekutif (*management and executive development*). Pengembangan manajemen dan eksekutif suatu perusahaan/ organisasi memicu semangat kerja manajemen dan eksekutif, sehingga strategik manajemen sumber daya manusia lebih efektif.³⁴
- f. Perencanaan keberhasilan dan pengembangan manajer (*succession and development planning for managers*) Strategik manajemen sumber daya manusia yang efektif ditentukan oleh keberhasilan dan pengembangan manajer yang terencana, terstruktur dan terukur.
- g. Identifikasi isu lanjutan/studi strategik (*advance issue identification/strategic studies*). Identifikasi isu lanjutan/studi strategik merupakan bagian dari strategik manajemen sumber daya manusia didalam menyikapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografis, jenis bisnis, lingkungan hidup, serta dampak globalisasi, sehingga efektivitas strategik manajemen sumber daya manusia juga ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia didalam mengidentifikasi isu/studi strategi.

³⁴Fauzi Farchan, "Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing", Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam Volume. 4 No. 1 (Desember 2017), hlm. 47-48.

- h. Komunikasi karyawan dan manajer (*employee and manager communications*). Strategik manajemen sumber daya manusia yang efektif ditentukan oleh kondusifitas dan loyalitas karyawan kepada perusahaan/organisasi. Komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan karyawan dengan manajer merupakan sebagian upaya menciptakan kondusifitas kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan/organisasi.
- i. Program-program kerja (*work programs*). Strategik manajemen sumber daya manusia yang efektif harus mengatur program kerja karyawan. Dengan pekerjaan yang terprogram, karyawan dapat dengan mudah dan teratur didalam melaksanakan pekerjaan.³⁵
- j. Program-program keluarga (*family programs*). Sebagai makhluk hidup, manusia tidak terlepas dari kehidupan keluarga. Untuk itu strategik manajemen sumber daya manusia harus meletakkan program keluarga sejajar dengan program kerja, sehingga tidak hanya sebatas pribadi tenaga kerja yang loyal kepada perusahaan/organisasi, melainkan keluarga tenaga kerja juga loyal kepada perusahaan/organisasi. Dengan loyalitas yang tinggi dari tenaga kerja secara pribadi maupun keluarganya akan menghasilkan strategik manajemen sumber daya manusia yang efektif.³⁶

³⁵Fauzi Farchan, "Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing", *Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* Volume. 4 No. 1 (Desember 2017), hlm. 47-48.

³⁶Fauzi Farchan, "Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing", *Risalah Jurnal Pendidikan dan Studi Islam* Volume. 4 No. 1 (Desember 2017), hlm. 47-48.

2. Ruang lingkup manajemen strategi

Manajemen strategis pada prinsipnya adalah sebuah proses di mana informasi/data masa lalu, kondisi saat ini dan ramalan atau proyeksi masa datang dari internal dan eksternal organisasi publik/perusahaan publik mengalir melalui tahap-tahap yang saling berkaitan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Informasi/data internal menyangkut operasional dan potensi/sumber daya yang ada, sedangkan variabel eksternal yang diperhatikan dan dijadikan pertimbangan di antaranya: perubahan lingkungan bisnis, gerakan yang dilakukan atau langkah yang diambil oleh pesaing, perubahan selera konsumen, perkembangan teknologi, isu-isu strategis di bidang pemerintahan, politik, lingkungan hidup, dan sebagainya.

Karena manajemen strategis itu merupakan sebuah proses, maka konsekuensi dari cara pandang ini melingkupi hal-hal sebagai berikut:

- a. Perubahan yang terjadi pada suatu komponen/elemen akan mempengaruhi beberapa komponen/elemen lain atau bahkan akan mempengaruhi semua komponen/seluruh elemen yang ada.
- b. Proses penyusunan strategi, penerapan/implementasi strategi dan evaluasi/pengawasan strategi tersebut merupakan suatu proses yang berjalan secara sistematis/berurutan, proses ini tidak dapat dibolak-balik.
- c. Dengan adanya proses yang saling terkait dan berurutan, diperlukan adanya umpan balik pada setiap tahapan awal proses sehingga ada

peluang perbaikan ketika akan memulai proses tersebut dari awal lagi.

- d. Sistem manajemen strategis merupakan suatu sistem yang dinamis di mana situasi dan kondisi yang terjadi secara berkala dan terkadang secara tiba-tiba berubah. Perubahan situasi dan kondisi yang terjadi di internal organisasi publik/perusahaan publik dan di luar organisasi publik/perusahaan publik ini akan mempengaruhi hubungan antaraktivitas dalam manajemen strategis. Perubahan hubungan antaraktivitas tersebut menyangkut bentuk hubungannya (sebab-akibat, komplementer, dan sebagainya) serta sifat dari hubungan tersebut (kuat, lemah).³⁷

4. Penilaian Kinerja

1) Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara priodik untuk meninjau dalam mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.³⁸

Dalam penilaian kinerja seseorang tidak boleh dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau system

³⁷Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:Kencana, 2005), hlm.133.

³⁸Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 184

tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan. Standar masing-masing perusahaan tentu saja berbeda satu dengan yang lainnya. Untuk memudahkan memahami penilaian kinerja pegawai sebaiknya menanyakan beberapa pertanyaan yaitu:

1. Apa yang dimaksud dengan penilaian kinerja pegawai?

Jawabannya: penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Dari pengertian ini dapat disimpulkan dalam penilaian kinerja mengandung unsur adanya proses menilai, kemudian dilakukan secara sistematis, menyeluruh, dan adanya jangka waktu penilaian.³⁹

2. Apa manfaat penilaian kinerja karyawan dan pegawai dibuat?

Jawabannya: untuk memberikan data dan mengumpulkan informasi secara objektif atas prestasi kerja pegawai yang digunakan untuk berbagai kepentingan pegawai itu sendiri dan kepentingan perusahaan.⁴⁰

3. Siapakah yang menilai kinerja karyawan?

Jawabannya: yang menilai kinerja karyawan adalah atasan langsung. Artinya orang yang menjadi atasan karyawan diberikan

³⁹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 185.

⁴⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 185.

wewenang untuk memberikan tugas, perintah, dan memerintah, serta mengawasi dan melakukan pembinaan atau teguran kepada seseorang atau disebut bawahan.⁴¹

4. Siapakah yang dinilai?

Jawabannya: seluruh karyawan perusahaan. Masing-masing atasan menilai anak buahnya sendiri-sendiri. Artinya tanpa kecuali seluruh karyawan akan dinilai kinerjanya, baik karyawan tetap maupun tidak tetap.⁴²

5. Kapan penilaian karyawan dilakukan?

Jawabannya: penilaian kinerja dilakukan dalam satu periode tertentu dan dilakukan satu tahun sekali.⁴³

6. Bagaimana proses penilaian kinerja dilakukan?

Jawabannya: proses penilaian kinerja dilakukan melalui.⁴⁴

1) Menyusun rencana kerja

Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam satu periode penilaian

⁴¹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 185.

⁴²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 185.

⁴³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 185.

⁴⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 185.

kedepan. Tujuannya adalah agar karyawan atau pegawai mereka menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.⁴⁵

2) Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Artinya rencana yang telah dibuat segera dilaksanakan sesuai pedoman yang telah ditetapkan.⁴⁶

3) Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan. Dalam prakteknya pembinaan dilakukan oleh atasan langsung. Pembinaan merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian. Kemudian membimbing bawahan untuk memastikan mereka tetap berada pada jalur yang telah ditentukan agar kinerja tercapai.⁴⁷

4) Pengawasan atau peninjauan

⁴⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 186.

⁴⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 186.

⁴⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 187.

Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi.

5) Mengendalikan

Kegiatan mengendalikan dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan. Mengendalikan maksudnya jangan sampai keluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya. Sebaliknya jika ada yang keluar dari rel atau aturan yang ditetapkan, maka segera dan secepat mungkin untuk dikembalikan ke posisi semula.⁴⁸

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Alasan inilah sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasan.

Adapun factor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

⁴⁸. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 187.

Kemampuan dan keahlian merupakan *skill* yang di miliki seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Semakin memiliki keahlian dan kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3) Kepribadian

Maksudnya suatu karakter yang dimiliki oleh seseorang dan tergantung seseorang tersebut membawa karakter yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian sebaliknya apabila karyawan memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaanpun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang berikutnya.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikanya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang.

6) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu beda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

7) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan –kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal

yang berlaku atau diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

8) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan baik.

9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana atau prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun kondisi perusahaan sedang kondisi yang kurang baik.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kebutuhan untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat.

12) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.⁴⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung.
2. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung.
3. Rancangan kerja mempengaruhi secara tidak langsung.
4. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
5. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
6. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
7. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
8. Budaya organisasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
9. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
10. Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

⁴⁹. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 193.

11. Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
12. Komitmen mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
13. Disiplin mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Luthfan dalam Kasmir berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti:

- a) Pengetahuan'
- b) Pekerjaan,
- c) Keahlian,
- d) Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.⁵⁰

Kemudian robin mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor:

- a. Kemampuan atau ability (A)
- b. Motivasi atau motivation (M)
- c. Dan Kesempatan atau Opportunity (O)

Sedangkan menurut Roberth L. Mathis dan John H Jackson dalam Kasmir, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu:

- a. Kemampuan,
- b. Motivasi'
- c. Dukungan yang diterima,

⁵⁰. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 195.

- d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan,
- e. Hubungan karyawan dan organisasi.⁵¹

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja adlah kemampuan, motivasi yang ada disetiap pendapat para ahli tersebut.

Berikut ini beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

a) Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa, misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan lainnya. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan.⁵²

b) Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu diberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk, maka aka

⁵¹. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 195.

⁵²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 196.

nada sanksi penurunan karier atau tidak memperoleh kenaikan karier.⁵³

c) Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan dipandang dengan pujian. Dan begitu pula sebaliknya apabila citranya buruk maka ia akan mendapatkan cemoohan dari pihak lain. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada karyawan, maka hal itu akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan berimbas pada hasil kinerja. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dan kenaikan jenjang karier kepada karyawan harus segera diberikan dalam berbagai bentuk.⁵⁴

3) Tujuan Penilaian Kerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain untuk:

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka management perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan

⁵³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 196.

⁵⁴. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 196.

system yang digunakan. Dengan diketahuikelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap system yang digunakan maupun pada system itu sendiri.⁵⁵

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, mak perlu dipindahnakan ke unit atau perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.⁵⁶

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menwntukan jenjang karier seseorang. Artiny mereka yang mengalami peningkatan kinerja akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliiinya bagi karyawan yang hasil penilainya buruk, maka akan terjadi penurunan karier atau demosi.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk pelatihan dan penganbangan maksudnya adalah bagi kayawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberi pelatihan, agara mampu

⁵⁵Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 200.

⁵⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 200.

meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.⁵⁷

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerja yang perolehnya.⁵⁸

f. Inventori kompetensi pegawai

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penilaian. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skil, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan mempunyai peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.⁵⁹

g. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka

⁵⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 200.

⁵⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 200.

⁵⁹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 200.

yang kinerjanya menurun akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu. Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin.

h. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antar atasan dan bawahan, Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu-persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.⁶⁰

i. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja seenaknya akan tetapi akan terus meningkatkan kinerjanya.⁶¹

j. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk

⁶⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 200.

⁶¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 200.

memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan tidak mengulanginya dimasa mendatang.⁶²

4) Asas-Asas Penilaian Kinerja

1. Secara Objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Penilaian secara objektif dilakukan secara:

- a. Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai yang telah dilakukan.
- b. Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kerjanya,
- c. Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan,
- d. Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu man yang harus dikerjakan yang pertama dan selanjutnya.⁶³

2. Secara Adil

Adil merupakan salah satu asas yang penting. Mengingat tanpa memberi rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang

⁶². Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 200.

⁶³. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 201.

buruk terhadap penilaian, Penilaian secara adil dilakukan berdasarkan:

- a. Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki,
- b. Penilaian dilakukan sesuai kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi,
- c. Penilaian dilakukan secara objektif yang didukung data dan informasi yang ada,
- d. Pemberian balas jasa didasarkan pada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.⁶⁴

3. Secara Transparan

Transparansi artinya melakukan penilaian dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian.

Transparan dalam penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:

- a. Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai.
- b. Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan.

⁶⁴. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 202.

- c. Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.⁶⁵

5) Komponen Penilaian Kinerja

Komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu:

1. Absentitang lebih dari jam

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Misalnya jam masuk kerja adalah jam 08.00 dan pulang jam 17.00. Artinya karyawan yang masuk kurang dari atau maksimal pas jam 08.00 maka karyawan tersebut dikatakan hadir tepat waktu.

Demikian pula dengan jam pulang kerja sampai dengan jam 17.00 atau lebih dianggap sudah memenuhi kehadiran selama satu hari kerja. Namun jika ingin meneruskan pekerjaannya yang belum selesai, maka dimasukkan dalam jam kerja lembur dengan pembayaran tersendiri. Bagi karyawan yang datang lebih dari jam 08.00, maka dianggap terlambat. Demikian pula bagi mereka yang pulang sebelum jam 17.00 dianggap tidak memenuhi kehadiran.⁶⁶

2. Kejujuran

⁶⁵. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 202.

⁶⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 207.

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja satu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sama halnya seperti absensi, kejujuran juga punya setandar minimal yang harus dibuat. Penilaian kepada kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indicator yaitu perbuatan dan komunikasi.⁶⁷

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.⁶⁸

4. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan , jumlah pekerjaan dan kualitas perjaan itu sendiri.⁶⁹

5. Loyalitas

Loyatias merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus siapa membela kepentingan perusahaan. Nialai kesetiaan tidak boleh kevil dari setandar yang

⁶⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 207.

⁶⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 207.

⁶⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 207.

telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan terhadap memiliki nilai utama.⁷⁰

6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan kataatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan.⁷¹

7. Kerja Sama

Kerja sama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.⁷²

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam. Faktor kepemimpinan inilah yang dijadikan komponen penilaian kinerja.

9. Prakarsa

⁷⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 207.

⁷¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 207.

⁷² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 207.

Prakarsa merupakan seseorang yang selalu ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.⁷³

B. Tinjauan Tentang Lembaga Dakwah Kemanusiaan

1. Pengertian Lembaga

Istilah “lembaga”, menurut Ensiklopedia Sosiologi diistilahkan dengan “institusi” sebagaimana didefinisikan oleh Macmillan adalah merupakan seperangkat hubungan norma-norma, keyakinan-keyakinan, dan nilai-nilai yang nyata, yang terpusat pada kebutuhan-kebutuhan sosial dan serangkaian tindakan yang penting dan berulang. Institusi atau lembaga merupakan serangkaian norma dan perilaku yang sudah bertahan (digunakan) selama periode waktu tertentu (yang relatif lama) untuk mencapai maksud/tujuan yang bernilai kolektif (bersama) atau maksud-maksud lain yang bernilai sosial.

Dari berbagai definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa lembaga itu tidak hanya organisasi-organisasi yang memiliki kantor saja tetapi juga aturan-aturan yang ada di masyarakat dapat dikategorikan sebagai suatu lembaga. Beberapa contoh lembaga yang banyak dijumpai di perdesaan misalnya aturan dalam pinjam-meminjam uang atau perkreditan, ketentuan dalam jual beli hasil pertanian, aturan-aturan dalam sewa-menyewa, kaidah-kaidah dalam bagi hasil, dan sebagainya.

⁷³.Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2016), Hlm. 207.

2. Pengertian dakwah

Dakwah secara etimologi berasal dari bahasa Arab yaitu *da'a*, *yad'u*, *da'watan* yang berarti mengajak, menyeru, memanggil, seruan, permohonan, dan permintaan. Istilah ini sering disebut dengan *tabligh*, *amr ma'ruf* dan *nahi mungkar*, *mau'idzhoh hasanah*, *tabsyir*, *tanzir*, *washiyah*, *tarbiyah*, *ta'lim*, dan *khotbah*. Istilah dakwah dalam al-Qur'an diungkapkan dalam bentuk *Fi'il* maupun *masdhar* sebanyak lebih dari seratus kali. Al-Qur'an menggunakan kata dakwah untuk mengajak kepada kebaikan yang disertai dengan resiko masing-masing pilihan disamping itu banyak sekali ayat-ayat yang menjelaskan istilah dakwah dalam konteks yang berbeda.⁷⁴

Jadi dari pengertian di atas dapat dipahami pengertian lembaga dakwah adalah merupakan serangkaian norma dan perilaku yang sudah bertahan selama periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan kebaikan dunia dan akhirat di suatu institusi atau organisasi.

3. Pengaruh Lembaga terhadap kemanusiaan

Adapun beberapa pengaruh lembaga terhadap kemanusiaan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pedoman pada anggota-anggota masyarakat, bagaimana mereka harus bersikap atau bertingkah laku dalam menghadapi masalah-masalah yang muncul atau berkembang di lingkungan masyarakat, termasuk yang menyangkut hubungan pemenuhan kebutuhan.

⁷⁴ Muhammad munir dan wahyu ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (jakarta: kencana, 2009), hlm. 17.

2. Menjaga keutuhan masyarakat yang bersangkutan
3. Memberikan pengarahan kepada masyarakat untuk mengadakan sistem pengendalian sosial, yaitu sistem pengawasan masyarakat terhadap anggota-anggotanya.⁷⁵

⁷⁵Lawang, Robert M.Z., *Pengantar Sosiologi* , (Jakarta: 1985), Hlm. 40-60.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif, Deskriptif merupakan tipe pendekatan dalam penelitian yang penelaahannya kepada satu kasus dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail, dan komprehensif.⁷⁶ Pada tipe penelitian ini, seseorang yang akan diteliti secara mendalam seperti perkembangan subjek, penyebab terjadi, perilaku keseharian, alasan, serta penyebab terjadi.

Jenis penelitian ini yaitu dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap gejala secara *Holistik-kontekstual* (secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks atau apa adanya) melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrumen kunci penelitian itu sendiri.⁷⁷ Dari penelitian ini, akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati.

B. Penjelasan Judul Penelitian

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul, maka penulis menjelaskan beberapa istilah dalam penelitian ini sebagai berikut:

⁷⁶Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Ed. I, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 21.

⁷⁷Ahmad Tanzah, *Metodologi Penelitian Praktis*, cet. I, (Yogyakarta: penerbit teras, 2011), hal. 64.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan MSDM yang peneliti maksud dalam penelitian ini yaitu MSDM yang peneliti fokuskan pada pengembangan bidang-bidang yang ada di PKPU dan pengetahuan para karyawan PKPU sendiri. Pengembangan didasarkan atas usaha untuk mengembangkan sebuah kesadaran, kemauan, keahlian, serta keterampilan karyawan agar proses kegiatan di lembaga berjalan secara efektif dan efisien.

2. Pencapaian kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan ability (kemampuan) dan faktor motivasi yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha menjacapi prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan situasi). Sedangkan pencapaian kerja yang peneliti maksud prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya selama proses pekerjaan

berlangsung. Karena kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi.

3. Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) merupakan lembaga kemanusiaan nasional yang dibentuk melalui akte notaris tanggal 10 Desember 1999 sebagai lembaga sosial pengelola bantuan masyarakat baik bantuan kemanusiaan maupun bantuan sosial lainnya. PKPU telah memperoleh akreditasi antara lain LAZNAS berdasarkan SK Menteri Agama No. 441 tahun 2001, Organisasi Sosial Nasional sesuai SK Mensos RI No.08/HUK/2010, NGO in Special Consultative status with economic *social council at United Nation* pada bulan Agustus 2008, dan NGO Indonesia yang terdaftar di Eropa ID-2010-CSD-1203198618. PKPU Cabang Bengkulu berkonsentrasi pada kegiatan meliputi: pengumpulan dana, bantuan masyarakat serta untuk meringankan penderitaan umat, penyelamatan kemanusiaan, dengan cara pengiriman bantuan, pembangunan masyarakat yang bergerak dalam bidang sosial

C. Lokasi Penelitian dan Waktu Peneliti

Penelitian ini akan dilaksanakan di Bengkulu yang berlokasi di Jalan Merapi Raya No. 92, Kel. Panorama, Kec. Gading Cempaka, Kota Bengkulu dan dalam jangka waktu dua bulan.

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data terdiri dari data utama dalam bentuk kata-kata atau ucapan atau perilaku orang-orang yang diamati dan diwawancarai; sedangkan

karakteristik dari data pendukung berada dalam bentuk non manusia yaitu data tambahan dalam penelitian ini dapat berbentuk surat-surat, daftar hadir, data statistik ataupun gejala bentuk dokumentasi yang berhubungan fokus penelitian.⁷⁸

1. Data Primer

Data primer yaitu data langsung dari responden sebagai objek yang diteliti. Dalam hal ini, data primer bersumber dari Pimpinan Cabang yaitu: Pimpinan Cabang Pos Keadilan Peduli Umat Human Intiatif Bengkulu, Sekretaris, Bendahara, Bidang-bidang, beserta anggota dan organisasi yang pernah bekerjasama dengan Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat Human Intiatif.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pelengkap yang terdiri dari dokumentasi kegiatan, foto wawancara, dan laporan yang tersedia di Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat Human Intiatif Bengkulu.

E. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi sosial yang berlangsung di lapangan.⁷⁹ Dalam hal ini, menentukan informan dalam penelitian ini dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika memiliki pertimbangan-pertimbangan tertentu

⁷⁸Ahmad Tanzah, *Metodologi Penelitian Praktis*, cet. I, (Yogyakarta: penerbit teras, 2011), hal. 58.

⁷⁹Iskandar, *Metodologi Penelitian: Pendidikan dan Sosial*, (Jakarta: Graha Persada Press, 2008), hal. 213.

dalam pengambilan sampelnya.⁸⁰ Pemilihan informan dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria-kriteria yang terdapat pada tujuan penelitian. Berikut kriteria yang menjadi pertimbangan peneliti dalam menentukan informan yaitu:

1. Informan yang terkait dalam kegiatan penelitian yang diteliti.
2. Informan yang mampu memberikan data ataupun informasi yang dibutuhkan peneliti.
3. Bersedia menjadi informan dalam penelitian.
4. Informan yang menyediakan waktu luang untuk memberikan informasi.

Berdasarkan pertimbangan dari kriteria tersebut, maka dalam hal ini informan penelitian terdiri dari Kepala Cabang, Bidang Program Pendayagunaan, Bidang Kemitraan serta Bidang Keuangan dan Oprasiona Lembaga PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu yang berjumlah 5 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi serta dokumentasi. Sebab bagi peneliti kualitatif fenomena dapat di mengerti maksudnya secara baik, jika dilakukan interaksi dengan subjek melalui wawancara mendalam dan observasi pada latar, dimana fenomena tersebut terjadi, di samping itu untuk melengkapi data diperlukan dokumentasi (tentang bahan-bahan yang ditulis oleh atau tentang subyek).

⁸⁰Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi kedua, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal. 96.

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan *interview* pada satu atau beberapa orang yang bersangkutan.⁸¹ Maksud digunakannya wawancara yaitu mengetahui mengenai kepribadian, konsep diri, kegiatan organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain, Pada penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara .

Bentuk wawancara ini dapat diimplementasikan dalam format wawancara terstruktur, wawancara tidak terstruktur, atau gabungan keduanya.⁸² Dimaksudkan agar peneliti bisa mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam yang berhubungan dengan fokus permasalahan. Sehingga data-data yang dibutuhkan dalam penelitian bisa terkumpul secara maksimal sedangkan subjek peneliti dengan teknik *Purposive Sampling* yakni pengambilan sampel bertujuan, sehingga memenuhi kepentingan peneliti.

Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah seorang pewawancara atau peneliti telah menentukan format masalah yang akan diwawancarai, yang berdasarkan masalah yang diteliti.⁸³

⁸¹Ahmad Tanzah, *Metodologi Penelitian Praktis*, cet. I, (Yogyakarta: penerbit teras, 2011), hal. 89.

⁸²Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi kedua, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal. 108.

⁸³Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial: Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta:Gaung Persada Press,2008), hal. 217.

2. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.⁸⁴ Sedangkan Teknik Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.⁸⁵ Dalam melakukan observasi, peneliti menggunakan pola pengamatan secara lengkap. Maksudnya yaitu pengamat (*observer*) menjadi anggota yang diamati secara penuh. Dengan demikian, *observer* tidak lagi terpisah, tetapi menyatu dan menjadi anggota dari yang diamati.⁸⁶ Observasi yang peneliti lakukan yaitu langsung mengamati bagaimana proses kerja yang berjalan di PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu, melihat langsung bagaimana karyawan PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam melayani para donatur yang datang ke kantor, dan melihat langsung bagaimana suasana di PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu Jalan Merapi Raya No.29 Kota Bengkulu.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia.⁸⁷ Sumber ini terdiri dari

⁸⁴Ahmad Tanzah, *Metodologi Penelitian Praktis*, cet. I, (Yogyakarta: penerbit teras, 2011), hal. 84.

⁸⁵Ahmad Tanzah, *Metodologi Penelitian Praktis*, cet. I, (Yogyakarta: penerbit teras, 2011), hal. 84.

⁸⁶Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi kedua, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal. 103.

⁸⁷Ahmad Tanzah, *Metodologi Penelitian Praktis*, cet. I, (Yogyakarta: penerbit teras, 2011), hal. 92.

dokumen dan rekaman. Data berupa rekaman sebagai setiap tulisan/ Pernyataan yang dipersiapkan oleh atau untuk individual atau kelompok dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa. Sedangkan data berupa Dokumen digunakan untuk mengacu atau bukan selain pada rekaman, yakni tidak dipersiapkan secara khusus untuk tujuan tertentu.

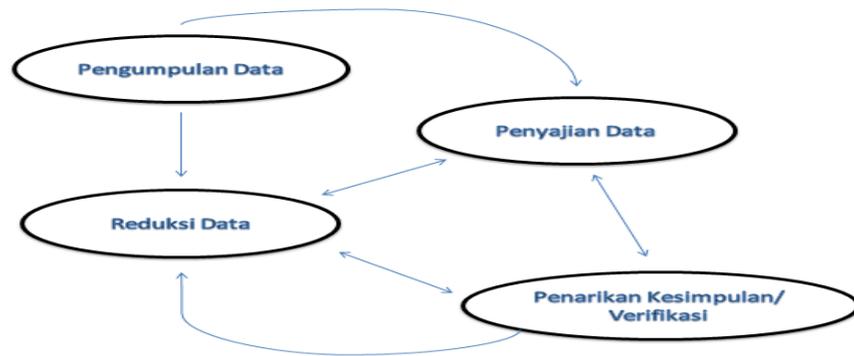
Dalam penelitian ini, dokumentasi yang dimaksud adalah dokumen-dokumen yang diperlukan untuk membantu kelengkapan dan kebenaran data, foto-foto kegiatan yang sedang berlangsung di PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu dan para karyawan PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu Jalan Merapi Raya No.29 Kota Bengkulu, foto pada saat penulis melakukan penelitian dan pedoman wawancara.

G. Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan dan analisa data. Yang di maksud dengan analisis data ialah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.⁸⁸ Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, jadi dalam analisis data selama di lapangan peneliti menggunakan model *interaktif* dari Huberman dan Miles, model *interaktif* ini terdiri dari tiga hal utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.⁸⁹

⁸⁸Ahmad Tanzah, *Metodologi Penelitian Praktis*, cet. I, (Yogyakarta: penerbit teras, 2011), hal. 96.

⁸⁹Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi kedua, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal. 148.



Gambar. 3.1. Model *Interaktif* Huberman dan Miles

1. Tahap Pengumpulan Data, pada tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan dari awal.
2. Tahap Reduksi Data, dalam proses ini peneliti mengumpulkan data kasar yang siap untuk direduksi yaitu tahap analisis sehingga pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dikode, dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian tersebut, cerita-cerita apa yang berkembang, merupakan pilihan-pilihan analitis.
3. Display Data atau bisa disebut penyajian data, dimaknai sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
4. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan, yang dimaknai sebagai penarikan arti data yang telah ditampilkan.⁹⁰

⁹⁰Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi kedua, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal. 148-151.

H. Uji Keabsahan Data

Moleong berpendapat bahwa pembuktian validitas data ditentukan oleh kredibilitas temuan dan interpretasinya dengan mengupayakan temuan dan penafsiran yang dilakukan sesuai dengan kondisi yang senyatanya dan disetujui oleh subjek penelitian.⁹¹ Karena itu, setiap penelitian harus memiliki keabsahan data yang dapat dipertanggung jawabkan. Upaya untuk menjaga keabsahan dalam penelitian ini yaitu melalui:

1. Perpanjangan Pengamatan

Penelitian ini akan kembali ke lapangan melakukan pengamatan untuk mengetahui kebenaran data yang telah diperoleh agar benar-benar sesuai dan untuk menemukan data-data yang baru.

2. Meningkatkan Ketekunan

Peneliti akan mengamati secara lebih cermat dan berkesinambungan dengan meningkatkan ketekunan dalam pengumpulan data. Peneliti akan mengecek kembali apakah data yang ditemukan salah atau tidak.

3. Triangulasi

Dalam menguji keabsahan data yang ada pada peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar

⁹¹Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi kedua, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal. 145.

data itu untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data itu.⁹²

Menurut Lexy J. Moleong teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pemeriksaan dan pengecekan data dari hasil pengamatan yang memanfaatkan sumber dan metode. Adapun triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda dengan metode kualitatif yaitu dapat dilakukan dengan beberapa cara: (1) membandingkan apa yang dikatakan secara pribadi, (2) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, (3) membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan penangan orang, (4) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

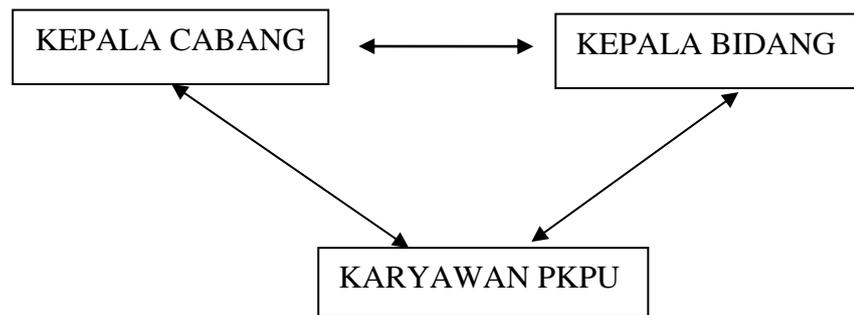
Jadi triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan kontruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Sedangkan triangulasi dengan metode meliputi dua hal yaitu: (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa

⁹²Patton dalam Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, 1999), hlm. 247.

teknik pengumpulan data, (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data metode yang sama.

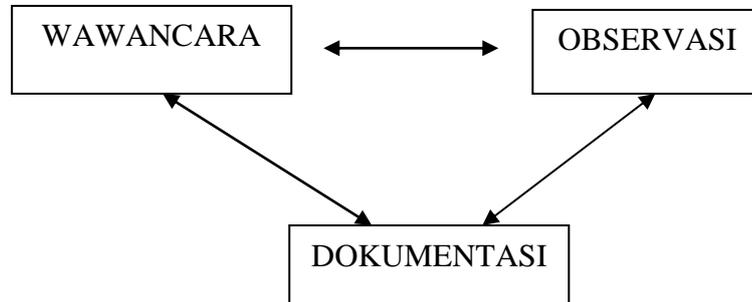
Selain dengan teks peneliti juga menggambarkan dengan skema:

UJI TRIANGULASI



Gambar 3.2 Triangulasi Teknik Sumber Data

UJI TRIANGULASI



Gambar 3.3 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

1. Sejarah Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative*

Berawal dari rasa kepedulian terhadap tragedi kemanusiaan yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 hingga tahun 1999, sekelompok pemuda yang berstatus sebagai mahasiswa di beberapa kampus melakukan aksi sosial memberikan harapan untuk negeri. Menindaklanjuti aksi mereka yang disertai kesadaran terhadap potensi filantropi di Indonesia, serta untuk mengoptimalkan masyarakat pra sejahtera agar bisa mandiri, lahirlah Yayasan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) pada 10 Desember 1999. Kemudian pada tanggal 8 Oktober 2001.⁹³

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) ditetapkan sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) berdasarkan Surat Keputusan (SK) Menteri Agama No 441. Pada tanggal 22 Juli 2008, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) terdaftar di Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dengan “*Special Consultative Status with the Economic Social Council*”. Pada 29 Januari 2010, PKPU resmi terdaftar sebagai Organisasi Sosial Nasional berdasarkan Keputusan Menteri RI No. 08/Huk/2010, serta pada 8 Oktober 2010 terdaftar di UNI Eropa dengan nomor registrasi

⁹³Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

EuropeAid ID No. 2010-CSD-1203198618.⁹⁴ Setelah melakukan *spin off* pada awal tahun 2016, PKPU berfokus mengelola dana kemanusiaan, dan pada akhir tahun 2016 merubah nama menjadi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* (pkpu.org, 2019).

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* bergerak secara global. Hingga saat ini Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* telah memiliki 13 kantor cabang dan melakukan berbagai program di beberapa provinsi yang tersebar di Indonesia diantaranya kantor cabang Aceh, Riau, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Lampung, Bengkulu, Kepulauan Bangka Belitung, DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Selatan, Nusa Tenggara Timur, dan Nusa Tenggara Barat.⁹⁵

Selain berkontribusi untuk Indonesia, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* juga berkontribusi untuk dunia internasional dengan adanya kantor cabang di Korea Selatan, 11 representatif yang tersebar di beberapa negara yaitu Amerika Serikat, Arab Saudi, Jerman, Australia, Jepang, Malaysia, Singapura, Qatar, Taiwan, Turki,

⁹⁴Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

⁹⁵Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 juli 2019

dan Uni Emirat Arab, serta melakukan berbagai program di Palestina, Suriah, Somalia, dan Myanmar.⁹⁶

2. Visi Dan Misi

a. Visi PKPU

Visi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu “Menjadi lembaga kelas dunia yang terpercaya dalam membangun kemandirian” dalam (Dokumen SOP PKPU, 2016).⁹⁷

b. Misi PKPU

Ada empat misi yang dirancang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu, diantaranya :

- a. Mendayagunakan program kegawatdaruratan, pemulihan (*recovery*), pemberdayaan dalam meningkatkan kualitas hidup dan membangun kemandirian.
- b. Menjalin kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha, pemerintah, media, dunia akademis, dan organisasi masyarakat sipil (*civil society organization*) lainnya atas dasar keselarasan nilai-nilai yang dianut lembaga.

⁹⁶Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

⁹⁷Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

- c. Melakukan kegiatan studi, riset, pengembangan, dan pembangunan kapasitas yang relevan bagi peningkatan efektivitas peran organisasi masyarakat sipil.
- d. Berperan aktif dan mendorong terbentuknya berbagai forum kerjasama dan program sosial-kemanusiaan penting lainnya di level nasional, regional, dan global.⁹⁸

Dalam melaksanakan misi dan demi mewujudkan visi lembaga, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu mempunyai kode etik lembaga yang wajib dilaksanakan di internal lembaga. Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative menjalankan tata kelola kelembagaan yang baik, yaitu: Keterbukaan, Akuntabilitas, Tanggung Jawab, Profesional, Kewajaran lalu menjadikannya fondasi dalam membangun lembaga. Di mana pendayagunaan program, kemitraan strategis, riset dan pengembangan, pembangunan kapasitas, serta kerjasama nasional, regional, dan global akan menjadi pilar penopang untuk terwujudnya visi lembaga.

3. Nilai Budaya dan Prinsip Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) Human Initiative Cabang Bengkulu

⁹⁸Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

Nilai-nilai budaya yang ditanamkan dan menjadi karakteristik Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu diantaranya :

1. Jujur

Jujur adalah lurusnya hati, tidak suka berbohong, tidak suka berbuat curang, melakukan dengan tulus-ikhlas. Salah satu tokoh dunia yang menjadikan jujur sebagai sikap hidup adalah Rasulullah Saw dengan sifat beliau yang shidiq, amanah, fathanah dan tabligh.⁹⁹

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah menerima dan menanggung kewajiban yang dibebankan kepada dirinya dengan penuh kesadaran dan suka cita demi tertunaikannya amanah diri maupun kolektif. Dicitrakan dengan tidak suka mencari kesalahan orang lain apalagi menyalahkan orang lain atau dalam pepatah disebut suka mencari kambing hitam.¹⁰⁰

3. Kerja sama

Kerja sama adalah kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama dengan cara saling mendukung dan bersinergi satu sama lain.¹⁰¹

⁹⁹Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 juli 2019

¹⁰⁰ Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 juli 2019

¹⁰¹ Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 juli 2019

4. Cepat

Cepat adalah bersegera, tanggap, tangkas dan selalu menjadi yang pertama. Di mana waktu tak akan kembali. Perubahan adalah kepastian yang menuntut setiap orang atau organisasi cepat melakukan perubahan agar dapat terus bertahan dan berkiprah dalam berbagai kesempatan yang Allah SWT berikan.

5. Peduli

Peduli adalah kesadaran untuk memperhatikan kebutuhan dan kemampuan diri akan tuntunan, biaya, lingkungan, budaya dan tuntunan hidup.¹⁰²

Sedangkan dalam mempertahankan integritas lembaga, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki prinsip-prinsip kelembagaan, diantaranya :

1. Mengedepankan hasil yang terukur
2. Mengedepankan partisipatif-Kolaboratif
3. Mengedepankan keberlanjutan Proses

4. Profil Lembaga Pos keadilan Peduli Umat Human Initiative Cabang Bengkulu

Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Provinsi Bengkulu No. 312 tahun 2002, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu sudah terdaftar dalam Lembaga

¹⁰²Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 juli 2019

Kemanusiaan Nasional atau Organisasi Sosial No 30.01.1311.17.DINSOS sebagai mitra kerja pelayanan usaha kesejahteraan sosial.¹⁰³

Proses pembentukan kantor cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* biasanya ketika terjadi bencana di suatu lokasi tertentu, salah satunya ketika terjadi bencana gempa bumi di Bengkulu tahun 2001. Daerah Bengkulu menurut Kementerian Sosial (Kemensos) dan Badan *Search and Rescue* Nasional (BASARNAS) merupakan daerah tertinggal di kawasan Indonesia bagian barat, dan diperkirakan Tim Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* minim potensi dana yang dapat digalang dari masyarakat. Namun orang-orang setempat mengusulkan pendirian Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* di Bengkulu. Selanjutnya pihak Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Pusat akhirnya datang melakukan survey, seleksi dan koordinasi ke Bengkulu, lalu memberikan SK dan terbentuklah Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.¹⁰⁴

Aktivitas yang dilaksanakan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu tidak jauh berbeda dengan apa yang dilakukan dengan aktivitas kantor pusat yaitu berfokus pada

¹⁰³Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, di akses pada <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, pada 11 Juli 2019.

¹⁰⁴Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 juli 2019

kegiatan kemanusiaan dan sosial dalam berbagai bidang seperti Pendidikan, Kesehatan, Ekonomi dan Tanggap Darurat.

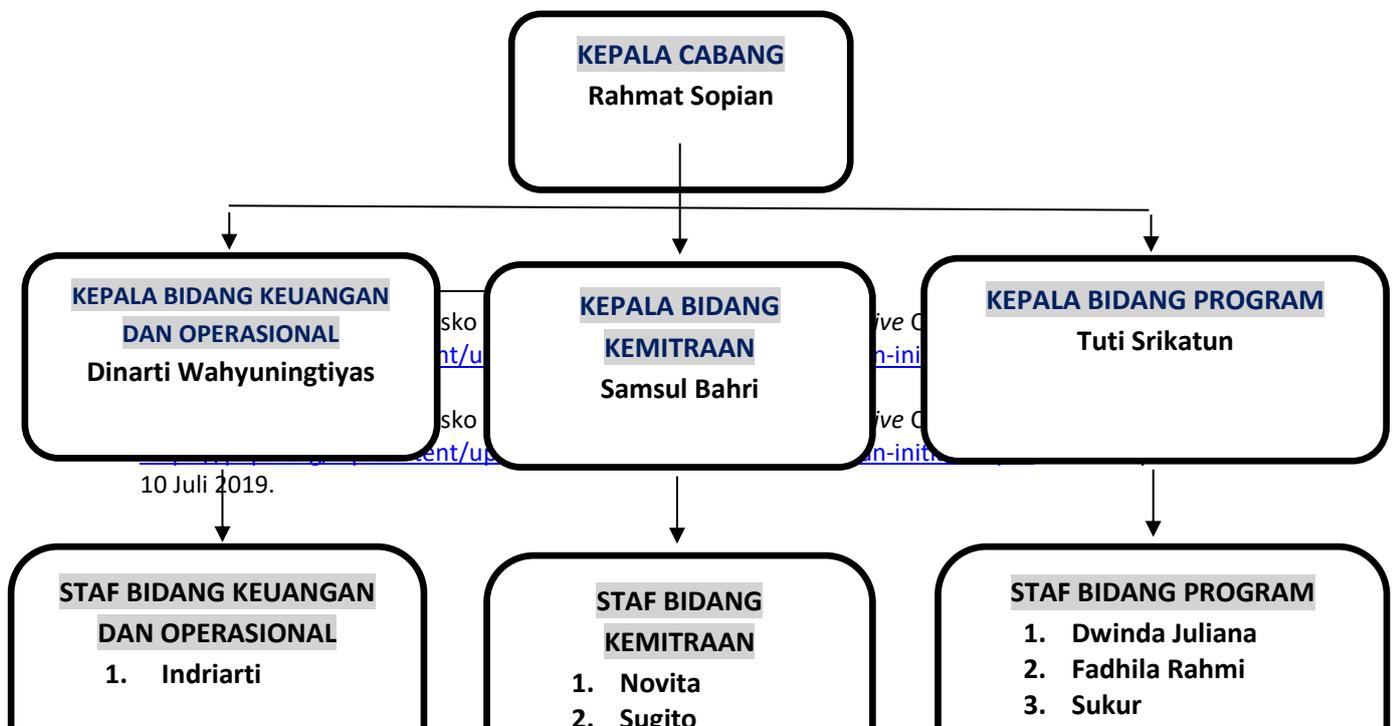
Pos Keadilan Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu beralamat di Jalan Merapi Raya No. 92 Kelurahan Panorama Kecamatan Singaran Pati Kota Bengkulu. Beroperasi selama jam kerja yaitu dari hari senin hingga jum'at pukul 08.00-17.00 dan dalam kondisi tertentu tetap beraktivitas di hari libur.¹⁰⁵

5. Struktur Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat *Human initiative* Cabang Bengkulu.

Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki struktur organisasi yang menjelaskan mengenai tingkat hierarki kewenangan dan garis komando diantara pegawai. Adapun struktur organisasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1¹⁰⁶

Struktur Organisasi PKPU *Human Initiative* Cabang Bengkulu



Gambar struktur organisasi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu diatas merupakan gambaran kondisi internal organisasi dimana Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki pembagian bidang sesuai dengan kebutuhan dan setiap bidang tidak bekerja sendiri-sendiri namun tetap ada koordinasi antar bidang. Berikut merupakan penjelasan terkait tugas pokok dan Fungsi jajaran manajemen Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu :

1. Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu

Kepala Cabang Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) sebagai berikut :

- a. Sebagai perwakilan pimpinan pusat dalam melaksanakan misi dan tujuan Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* di kantor cabang
 - b. Melaksanakan sistem dan prosedur lembaga dari pusat.
 - c. Mengkoordinir segala aktifitas kantor cabang mulai dari perhimpunan, pelaksanaan program, pengelolaan keuangan dan evaluasi di kantor cabang.
 - d. Berkoordinasi dengan pemerintahan setempat, masyarakat, dan *Stakeholder* dalam melaksanakan program sosial dan kemanusiaan.¹⁰⁷
2. Kepala Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)
- a. Mengawasi proses rekrutmen, wawancara kerja, seleksi dan penempatan kerja karyawan.
 - b. Mengawasi kinerja karyawan secara kolektif (setiap bidang) maupun personal di internal cabang.
 - c. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan diklat penjurangan, peningkatan kualifikasi karyawan, diklat teknis fungsional, pengembangan kompetensi dan sertifikasi karyawan.
 - d. Membuat kebijakan internal kantor cabang terkait disiplin kerja, aturan-aturan kerja, dan memberikan masukan kepada kepala cabang terkait dengan kebijakan cabang.
3. Bidang Keuangan dan Operasional

¹⁰⁷Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

- a. Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan keuangan dan operasional kantor cabang
 - b. Bertanggung jawab untuk menyusun dan merencanakan keuangan perusahaan bersama pimpinan cabang dan kepala bidang lainnya di internal cabang.
 - c. Menyusun, mencatat, melaporkan, dan mengevaluasi kondisi keuangan secara berkala setiap bulannya dan membuat laporan akhir tahun.
 - d. Memastikan dan menjaga stabilisasi keuangan dan biaya operasional kantor cabang.
 - e. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem serta prosedur keuangan dan akuntansi. Selain itu juga mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.¹⁰⁸
4. Bidang Kemitraan
- a. Melaksanakan aktivitas perhimpunan donasi sesuai dengan target yang telah disepakati oleh cabang.
 - b. Mencari mitra kerjasama baik personal maupun perusahaan/organisasi.
 - c. Menawarkan program PKPU kepada donatur dan menjaga donatur yang sudah berdonasi dengan PKPU

¹⁰⁸Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

- d. Membuat media promosi program PKPU baik melalui media cetak, media sosial, spanduk, brosur, dan proposal.
- e. Perluasan aktivitas kemitraan (Ekspansi).¹⁰⁹

5. Bidang Program

- a. Merencanakan, Melaksanakan, dan mengevaluasi program-program PKPU cabang seperti beasiswa, pemberdayaan masyarakat, rumah singgah, dan program bersama mitra seperti pengobatan gratis, khitanan masal, pembagian sembako dan lain-lain.
- b. Membuat laporan pertanggungjawaban aktivitas program yang dilaksanakan baik untuk internal cabang, kantor pusat, dan mitra lembaga.
- c. Membuat inovasi program-program baru yang sesuai dengan kebutuhan dan kearifan lokal.
- d. Mengadakan pelatihan-pelatihan (kebencanaan, pemberdayaan ekonomi, *softskill*) kepada masyarakat.¹¹⁰

6. Keadaan Pengurus Lembaga Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative*

Dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang menjadi penerima manfaat dari program-program yang dilaksanakan,

¹⁰⁹Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

¹¹⁰Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki sumber daya manusia (SDM) yaitu Kepala Cabang dan 10 Karyawan dengan rincian 3 kepala bidang dan 7 orang staf. Keadaan pegawai dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, seperti yang disajikan pada table 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1.¹¹¹

**Keadaan Pegawai Pos Keadilan Peduli Umat
(PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu
(Berdasarkan tingkat pendidikan)**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata 1	9 orang
2	Diploma 3	1 orang
3	SLTA	1 orang
Jumlah		11 orang

Berdasarkan table 4.1 diatas, menunjukkan bahwa pegawai Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu berjumlah 11 orang. Dimana, jika dilihat dari tingkat pendidikan pegawai dikatakan cukup memadai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative*

¹¹¹Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

Cabang Bengkulu. Dapat dilihat jika tingkat pendidikan maksimal berada pada Strata 1 (S1) dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang, kemudian untuk Diploma 3 (D3) dengan jumlah pegawai sebanyak 1 orang dan pegawai yang tingkat pendidikannya SLTA sebanyak 1 orang. Sedangkan jika dilihat dari jenis kelamin, keadaan pegawai Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dapat dilihat pada table 4.2 berikut :

Tabel 4.2¹¹²

**Keadaan Pegawai Pos Keadilan Peduli Umat
(PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu
(Berdasarkan jenis kelamin)**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	4 orang
2	Perempuan	7 orang
Jumlah		11 orang

Jika dilihat pada table 4.2, kondisi pegawai Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki pegawai perempuan yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Hal ini dibuat sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan internal Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Karena jumlah pegawai Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU)

¹¹²Dokumentasi Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, <https://pkpu.org/wp-content/uploads/2018/05/profile-pkpu-human-initiative.pdf>, Diakses pada 10 Juli 2019.

Human Initiative Cabang Bengkulu yang masih sedikit maka Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu memiliki relawan dalam melaksanakan program-programnya seperti relawan beasiswa, relawan bencana, dan relawan program ritel. Hal ini dilakukan agar program-program yang dilaksanakan oleh Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu dapat berjalan dengan efektif meski dengan keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) di internal Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU) *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

7. Mekanisme Kerja Kelembagaan

Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu ini mekanisme kerja kelembagaannya berdasarkan tugas masing - masing sesuai dengan jabatan atau divisi yang mereka tanggung jawabkan. Mereka selalu dituntut untuk fokus dan menjalankan tugas dengan baik disetiap tugas yang mereka ambil. Namun dalam pelaksanaannya mereka tetap bekerjasama dan saling membantu serta bekerja dengan suasana kekeluargaan dan kekompakan yang tetap terjaga. Adapun penjelasan dari perdivisi masing - masing sebagai berikut :

- a. Divisi program, pendayagunaan merupakan suatu divisi yang menjalankan semua program yang ada di Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dan mensinergikan kebutuhan yang ada dimasyarakat, serta menjalin kemitraan

dengan pemerintah atau kelembagaan yang sejenis melalui pemberdayaan masyarakat didalam bidang - bidang tertentu. Melalui dana kemanusiaan ataupun dana *Corporate* (CSR) .¹¹³

Adapun program dan pendayagunaan yang terdapat di Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu yaitu : Peduli pendidikan (beasiswa), bedah sekolah, pelatihan guru, peduli kemanusiaan (sosial), tanggap darurat (peduli bencana), peduli yatim dan program aqiqah.¹¹⁴

- b. Divisi Keuangan merupakan fungsi kerja yang bertugas merencanakan, menganggarkan, memeriksa, mengelola, dan menyimpan dana yang dimiliki. Divisi keuangan bertanggung jawab penuh pada keuangan kantor dan mengambil keputusan penting dalam suatu pengeluaran dan pemasukan dana yang didapatkan.¹¹⁵
- c. Divisi Kemitraan merupakan hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra dan juga sebagai suatu strategi yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih tujuan bersama dengan prinsip saling membutuhkan. Menjalin hubungan yang dimaksudkan yaitu dengan menawarkan kerjasama terkait program yang ditentukan. Adapun tujuan utama bidang

¹¹³Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

¹¹⁴Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

¹¹⁵Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

kemitraan adalah untuk mengembangkan serta pembangunan yang mandiri dan berkelanjutan dengan landasan dan struktur perekonomian yang kukuh dan berkeadilan dengan ekonomi rakyat sebagai tulang punggung utamanya, pelaksanaan dan penyiapan rancangan kebijakan pengelolaan informasi, pengelolaan dokumentasi, kebijakan penyelenggaraan publikasi, dan penyelenggaraan tata usaha bagian hubungan masyarakat .¹¹⁶

B. Hasil penelitian

Peneliti saat melakukan observasi pada kegiatan event, berkesempatan mengetahui lebih lanjut mengenai program Inshaallah Korban. Sebelumnya pernyataan dari informan yaitu Bapak Rahmad Sopian sebagai pimpinan cabang mengatakan, Program inyaallah qurban adalah kegiatan Event yaitu satu tahun sekali dan dalam pelaksanaannya, kegiatan ini menggunakan strategi serangan udara dan serang darat untuk mencapai targetnya. Untuk wawancara, hasil dari wawancara ini merupakan bentuk-bentuk pesan yang akan dijadikan sebagai ilmu tambahan setelah melakukan pengamatan dalam titik fokus penelitian.

1. Profil Informan

Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 (lima) orang yaitu:

Tabel 4.5.
Informan Penelitian

No	Nama	Usia	Alamat	Keterangan
1	Rahmad Sopian	⁴⁴ th	Jalan Kebun	Kepala Cabang

¹¹⁶ Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

			Tebeng Kec. Sawah Lebar Kota Bengkulu	
2	Dinarti Wahyuningtiyas	24 th	Surabaya Bengkulu	Kabid Resource (Keuangan) dan Oprasional PKPU
3	Samsul Bahri	30 th	Jalan Gang Selatan 3 Kel. Kandang Kec. Kampung Melayu Kota Bengkulu	Kabid kemitraan
4	Novita purry Handayani	27 th	Jalan Batang Hari I No.38 A Kota Bengkulu	Staff Bidang Kemitraan
5	Dwinda Juliana	25 th	Jalan Merawan Ujung Perum Prima Indah Kota Bengkulu	Staff Bidang Program dan Pendayagunaan

2. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

a. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Peneliti melakukan wawancara, melakukan observasi dan mengambil dokumentasi untuk mengetahui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu. Peneliti melakukan wawancara dengan

Kepala Cabang PKPU, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya dengan kerja sama tim. Peneliti menanyakan Bagaimana Strategi dan teknik mengelola kinerja untuk meningkatkan produktifitas lembaga PKPU Cabang Bengkulu, Rahmad Sopian menjawab:

“kita kan ada giveaway sebenarnya government indiktorkan itu ada givewaynya gitu, kan mereka setiap kariawan ada giveawaynya ada job desknya, gak enak saya sudah ada jobdesknya masing-masing kan ada enam ni jobdesk yang gak terkerjakan berapa buah dua berarti kan tidak tercapai target keberhasilannya, ketika terjadi hal seperti ini saya biasanya lebih mengingatkan dan selalu bertanya kendala-kendala yang di hadapi intinya saling berkomunikasi, dan mengenai kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang saya harapkan, kalau pesentasinya 70-80% Karena tanpa saya mereka terus tetap bekerja saya datang terlambat mereka tetap tepat waktu. Karena saya tidak mau kerja karena sayanya yang dilihat artinya itu adanya keterpaksaan saya tidak mau ada keterpaksaan saya kepinginya kerja ikhlas, saya bilang sama teman-teman saya punya cita-cita besar sebenarnya kan kalau kalian semua bahagia ya pasti perusahaan ini akan bahagia lembaga ini juga akan bahagia walau bagaimanapun lembaga ini bisa tumbuh dan berkembang kalau didalamnya kariawannya tidak bahagia”¹¹⁷

Informan menjelaskan bahwa dalam meningkatkan produktifitas lembaga pimpinan membagi jobdesk masing-masing sesuai dengan bidang yang dikuasai dan menerapkan sifat kebahagiaan dalam setiap kerja yang di jalani.

Pernyataan ini menimbulkan pertanyaan baru yakni bagaimana pembagian jobdesk sesuai bidang yang dikuasai?. Bapak Rahmad Sopian sebagai Kepala Cabang PKPU menjawab: “teknis pembagian bidang sesuai dengan bidang yang dikuasai misalnya berkaitan dengan kegiatan donasi bencana itu lebih kepada bidang kemitraan dan untuk

¹¹⁷. Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 Juli 2019.

penyaluran itu program sedangkan untuk administrasi lebih pada bidang keuangan.”¹¹⁸

Informan menjelaskan bahwa dalam pembagian jobdesk terlebih dahulu mengklasifikasikan baru membagikan jobdesknya sesuai dengan bidang yang dikuasai. Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU HI Cabang Bengkulu yaitu: Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kabid Resource (Keuangan) dan Oprasional PKPU mengatakan:

“Tidak ada tehnik khusus, kami selalu menerapkan komunikasi dua arah yang aktif, jika ada kendala langsung dikomunikasikan agar mendapat jawaban yang efektif, itu akan mengefisiensikan waktu, dibandingkan mengandalkan penegetahuan sendiri yang belum berpengalaman.”¹¹⁹

Dwinda Juliana sebagai Staff Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

“kalok peningkatan produktifitas SDMnya itu kalok di program biasanya ada rapat tu, rapat dan strateginya kalok misalkan yang harus dieksekusi semua anggota program harus dilibatkan karena itu jadi program yang dijalankan bisa lancar, rapat dan ini langsung memberi ini job desnya oh ini bantuin misalnya kayak program bencanaan ini kan kebetulan itu sebenarnya bencanaan buakan devisi, misalkan di program kan ada 3 devisi kebencanaan itu seharusnya kan kebencanaan sendiri tu yang melakukan bukannya program atau devisi yag lain, tapi kami di program itu di devisi kebencanaan kami harus turun, misalnya si winda bantunya di dapur air, si ini bantunya jadi rewan ini, jadi relawan ini seperti itu sih.”¹²⁰

¹¹⁸. Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 Juli 2019.

¹¹⁹.Dinarti Wahyuningtiyas (Kepala Bidang Resource (Keuangan) dan Oprasional Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 11 Juli 2019.

¹²⁰.Dwinda Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 26 Juli 2019.

Novita purry Handayani sebagai Staff Bidang Kemitraan mengatakan:

“mengenai strategi peningkatan produktifitas yang saya tahu biasanya sebelum melakukan kegiatan kita ada yang namanya briefing tujuannya untuk memberikan bekal kepada bidang yang akan melaksanakan kegiatan kerjanya serta melihat seberapa jauh persiapannya, dan biasanya pimpinan selalu menekankan agar selalu komunikasi terus dijaga agar kegiatan berjalan dan target bisa tercapai”¹²¹

Pernyataan informan tersebut membuktikan peningkatan produktifitas PKPU HI cabang Bengkulu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dan kerja sama tim serta selalu membangun komunikasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan di PKPU. Serta selalau menerapkan sifat bahagia dalam setiap kegiatan yang dijalani agar tidak ada beban dalam setiap aktifitasnya.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Cabang PKPU, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya dengan wewenang dan partisipasi. Peneliti menanyakan apa yang dilakukan pimpinan apabila terjadi kendala di PKPU?. Rahmad Sopian menjawab:

”kami biasanya kalau ada kendala kami melakukan pendekatan, kami kan ada manajemen ada kepala bidang saya biasanya omongan ibaratnya ngobrol sama kepala bidang saya ini misalnya ada kendala ni, bidang kemitraan misalnya biasanya yang bidang program sama bidang keuangan ini dia akan mensupport jadi malah kerja tim bukan kerja pribadi , saya bilang PKPU ini lahir bukan karena hebat bukannya kita jadi supermen atau super heru tapi kerja sama tim jadi seperti itu, kalau menganggap diri kita hebat, sehebatnya kita, kita

¹²¹Novita purry Handayani (Staff Bidang Kemitraan Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), wawancara 2 Agustus 2019.

ada kelemahan yakni pasti ada kekurangan itulah yang harus ditutupi oleh tim”¹²²

Informan menjelaskan bahwa apabila terjadi kendala pimpinan melakukan pendekatan kepada kepala bidang yang terdapat kendala dan menanyakan permasalahan yang sedang dihadapi dan mencari solusi bersama-sama. Dan biasanya problem-problem tersebut bisa teratasi oleh bidang-bidang lain karena sifatnya kerja sama dan selalu membangun sifat tenggang rasa. Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU HI Cabang Bengkulu yaitu: Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kabid Resource (Keuangan) dan Operasional PKPU mengatakan:

“sejauh yang saya tau, jika karyawan yang bermasalah akan dianalisis seperti apa permasalahannya, sumbernya dll, jika sudah tau apa masalah yang sesungguhnya, pimpinan yang berwenang akan menyelesaikan masalah tersebut dan sebisa mungkin mempertimbangkan segala pihak yang bersangkutan”.¹²³

Dwinda Juliana sebagai Staff Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

”sebelum eksekusi program biasanya kami di briefing dulu sama pemimpinnya harusnya ngapain-ngapain itu sudah ada SOP nya, harus tau SOPnya seperti apa. Kalau misalnya kejadiannya ternyata programnya gak sesuai rencana misalnya kalau itu nanti ee... setelah program biasanya ada

¹²². Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 Juli 2019.

¹²³. Dinarti Wahyuningtiyas Dinarti Wahyuningtiyas (Kepala Bidang Resource (Keuangan) dan Operasional Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 11 Juli 2019.

evaluasi untuk perbaikan kalau misalnya ada program seperti ini lagi sebaiknya ada solusinya”.¹²⁴

Pernyataan informan tersebut membuktikan apabila terjadi kendala di PKPU HI pimpinan melakukan peninjauan langsung terkait kegiatan di lapangan selain itu juga melakukan pendekan langsung terkait kepala bidang yang dalam kegiatannya terdapat problem-prolem yang di hadapai. Dan memberikan masukan agar bisa di perbaiki.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Cabang PKPU, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya dengan produktifitas kekuatan kerja. Peneliti menanyakan Bagaimana manajemen system pencatatan dan pelaporan serta upaya meningkatkan mutu pelayanan PKPU HI Cabang Bengkulu, Rahmad Sopian menjawab:

“Terkaid sistem pencatatan sejauh ini sudah bagus sesuai dengan SOP yang sudah dijelaskan sebelumnya hanya sedikit kendala saja mengenai sarana dan prasana yang terkadang terganggu karena lampu yang mati, mengenai pelaporan sejauh ini Alhamdulillah belum ada kendala yang menurut saya sangat besar dan kendala itu masih bisa terasi sendiri tanpa saya turun untuk membantu. Dan bukti hasil pelaporan sendiri banyak para donatur yang istiqomah menyalurkan ke PKPU menurut saja ini salah satu keberhasilan dari pelaporan pertanggung jawaban kepada pihak donatur”.¹²⁵

Informan menjelaskan bahwa mengenai pencatatan dan pelaporan sudah sesuai dengan SOP yang mereka pegang sebagai panduan dalam setiap kegiatan sesuai dengan bidang mereka masing-

¹²⁴. Dwindi Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 26 Juli 2019.

¹²⁵. Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 Juli 2019.

masing, dan sejauh ini peloran mereka sangat baik terbukti dengan banyak para donatur yang masih mempercayai PKPU sebagai lembaga penyaluran yang baik terkhusus di bidang kemanusiaan.

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU HI Cabang Bengkulu yaitu: Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kabid Resource (Keuangan) dan Oprasional PKPU mengatakan:

“System pencatatan ada dibidang keuangan yang mencatat semua penghimpunan dan pengeluaran, tapi pelaporan donatur terkaid pelaksanaan program ada dibidang program, yang melaporkan semua program yang sudah terlaksana dengan baik oleh PKPU HI Cabang bengkulu”.¹²⁶

Dwinda Juliana sebagai Staff Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

“kalok pencatatan dan pelaporan program, kegiatan program kami tu ada yang namanya, kalok diprogram ya ada laporan aktivitas karyawan jadi setiap pekan itu ee.. laporannya harus di laporkan apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan itu selama sepekan dan ada rencana yang harus di eksekusi di pekan selanjutnya gitu”.¹²⁷

Pernyataan informan tersebut membuktikan bahwa pencatatan dan pelaporan yang dijelaskan memang benar-benar sesuai dengan SOP yang sudah di berikan oleh pimpinan sebagai pedoman yang dibawa masing-masing bidang.

¹²⁶.Dinarti Wahyuningtiyas Dinarti Wahyuningtiyas(Kepala Bidang Resource (Keuangan) dan Oprasional Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 11 Juli 2019.

¹²⁷. Dwinda Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 26 Juli 2019.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Cabang PKPU, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya dengan pengembangan manajemen dan eksekutif peneliti menanyakan bagaimana strategi Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam mengenalkan PKPU kepada masyarakat Bengkulu? Rahmad Sopian menjawab:

“mengenai strategi PKPU sendiri dalam mengenalkan kepada masyarakat Bengkulu yaitu dengan cara mensosialisasikan kepada seluruh masyarakat Bengkulu baik instansi, sekolah dan dari kegiatan event-event yang sering diselenggarakan oleh mahasiswa, nah kami selalu memasang baner agar para mahasiswa khususnya tau PKPU sendiri terkhusus kegiatannya. Selain itu kami juga memanfaatkan media elektronik seperti FB, IG, intinya social media inilah yang selalu kami genjarkan karena sosmed hampir semua lapisan sudah banyak yg menggunakannya”.¹²⁸

Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU HI Cabang Bengkulu yaitu: Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kabid Resource (Keuangan) dan Operasional PKPU mengatakan:

“kami banyak sosialisai di instansi, sekolah acara-acara kampus dan organisasi. Dari online kami gencar share di sosmed PKPU dari Fb dan Ig”.¹²⁹

Dwinda Juliana sebagai Staff Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

“dalam mengenalkan PKPU banyak memanfaatkan social media, namun tidak hanya itu saja PKPU juga melakukan

¹²⁸. Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 Juli 2019.

¹²⁹. Dinarti Wahyuningtiyas Dinarti Wahyuningtiyas (Kepala Bidang Resource (Keuangan) dan Operasional Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 11 Juli 2019.

pendekatan kepada masyarakat karena masyarakat banyak yang tidak tau tentang PKPU yang mereka tau PKPU adalah lembaga yang berkaitan dengan pemilu bukan kemanusiaan, namun setelah pendekatan dan diberikan pemahaman Alhamdulillah mereka banyak yang paham kalau PKPU adalah lembaga kemanusiaan. dan setelah pendekatan dan sosialisasi itu selesa sudah ada beberapa orang yang datang ke PKPU menanyakan mengenai "biasiswa dan yang sering datang adalah ibu-ibu"¹³⁰.

Informan menjelaskan bahwa mengenai pengenalan lembaga PKPU HI Cabang Bengkulu kepada masyarakat lebih banyak memanfaatkan media social baik FB, IG yang dimiliki oleh PKPU sendiri, namun selain itu PKPU juga melakukan pendekatan kepada masyarakat yang kurang mengetahui sosmed atau gptek dan mereka memberikan penjelasan terkait lembaga PKPU sendiri yang bergerak khusus dibagian kemanusiaan serta menjelaskan tentang kegiatan dan program-program yang lain.

b. Pencapaian kinerja dalam Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Cabang PKPU, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya dengan perencanaan keberhasilan dan pengembangan manajer peneliti menanyakan bagaimana strategi dan teknik yang dilakukan lembaga agar target lembaga PKPU Cabang Bengkulu bisa tercapai? Rahmad Sopian menjawab:

¹³⁰. Dwindi Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 26 Juli 2019.

“terkaid strategi dari lembaga PKPU Cabang Bengkulu agar bisa tercapai, kami selalu melakukan pelatihan kepada karyawan tujuannya agar para karyawan bisa terus meningkatkan produktifitas kinerja lembaga bukan hanya target yang tercapai tapi juga hasil yang memuaskan sehingga lembaga merasa berhasil dalam pelatihan yang diasakan ”¹³¹

Informan menjelaskan bahwa dalam pencapaian target dari lembaga agar target bisa tercapai melakukan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan setiap tahunnya agar para karyawan benar-benar ada bekal masing-masing sebelum menjalankan program. Untuk memperkuat pernyataan ini, peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU HI Cabang Bengkulu yaitu: Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kabid Resource (Keuangan) dan Oprasional PKPU mengatakan:

“Tidak ada tehnik khusus setahu saya selama di lembaga ini pimpinan biasanya membrikan pelatihan kepada karyawan setiap setahun sekali, dan say merasakan ketika ada pelatihan ini, saya merasa lebih siap saja karena sudah ada bekal seandainya ada kegiatan yang akan dijalankan, dan saya merasa senang dengan adanya pelatihan ini..”¹³²

Dwinda Juliana sebagai Staff Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

“:kalok mengenai pencapaian kinerja karena saya di bagian program para karyawan sudah dibekali masing-masing dari pelatihan yang sudah dialami jadi kendala yang mereka hadapi terkadang langsung bisa teratasi sendiri, saya juga di staff program merasa senang dengan adanya pelatihan untuk karyawan.”¹³³

¹³¹Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 Juli 2019.

¹³². Dinarti Wahyuningtiyas Dinarti Wahyuningtiyas(Kepala Bidang Resource (Keuangan) dan Oprasional Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 11 Juli 2019.

¹³³. Dwinda Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 26 Juli 2019.

Samsul Bahri sebagai Kabid kemitraan mengatakan:

“dalam pencapaian kinerja lembaga PKPU Cabang Bengkulu tidak terlepas dari pimpinan yang selalu memberikan mentoring dan masukan kepada para karyawan PKPU dan karyawan juga terbantu dengan adanya pelatihan karyawan sehingga memudahkan karyawan ketika menjalankan kegiatannya.”¹³⁴

Pernyataan informan tersebut membuktikan peningkatan kinerja PKPU HI Cabang Bengkulu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang memang benar-benar menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan pendukungnya adalah pelatihan yang dibuat oleh pimpinan kepada karyawan.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Cabang PKPU, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya dengan identifikasi isu lanjutan/studi strategik peneliti menanyakan bagaimana pendekatan yang dilakukan manajer dalam memberikan motivasi pada karyawan PKPU cabang Bengkulu?. Rahmad Sopian menjawab:

“berbicara pendekatan dan strategi apa yang saya lakukan, biasanya saya melihat terlebih dahulu bagaimana perkembangan karyawan tersebut ketika terjadi penurunan target saya langsung memanggil kacamata di bidang yang terjadi penurunan target baru memanggil para staf-stafnya untuk mencari solusinya. Dan biasanya yang sering saya jumpai problem-problem mereka terkait banyaknya pesaing dari PKPU sendiri dan tuntutan zaman. Karena diawal saya sampaikan adalah pelatihan untuk SDM untuk menghadapi hal ini, meskipun ada pelatihan juga masih terjadi kendala inilah yang menjadikan saya selalu berusaha untuk terus berusaha agar PKPU benar-benar menjadi lembaga yang semakin hari semakin baik. selain itu saya juga sering memberikan wejangan di setiap hari senin saya sering

¹³⁴Samsul Bahri (Kabid kemitraan), wawancara 2 Agustus 2019.

sampaikan pada kawan-kawan “apabila yang kalian cari di setiap pekerjaan hanya gaji ya.. itu yang akan di dapat tapi apabila kerja ikhlas maka akan banyak jalan yang Allah berikan kepada kita”, serta ada hari-hari yang lain untuk memberikan wejangan intinya saya mengajak kawan-kawan untuk terus membuat inovasi dalam setiap kegiatan hmmm..ya untuk menjawab tuntutan zaman”.¹³⁵

Informan menjelaskan bahwa dalam melakukan pendekatan dan memberikan motivasi, memang sudah ada jadwal namun juga diluar jadwal juga selalu memberikan motivasi agar anggota selalu semangat dan tidak ada kata menegelu dalam setiap kegiatan yang dijalaninya. Serta sebelum memberikan motivasi melihat problem apa yang sedang dihadapi saat ini karena tuntutan zaman yang semakin canggih dan hebat alas an inilah seorang pemimpin selalu melakukan pendekatan dan memberikan motivasi agar tidak kalah dalam bersaing. peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU HI Cabang Bengkulu yaitu: Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kabid Resource (Keuangan) dan Oprasional PKPU mengatakan:

“setiap senin kita ada agenda rutin “salam pagi” disana menjadi salah satu sarana kepala cabang dalam memotivasi langsung seperti sharing pengalaman, sukses cabang lain dan strategi dll, dan disamping itu kepala cabang memberikan motivasi secara tidak formal di setiap kesempatan”.¹³⁶

Dwinda Juliana sebagai Staff Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

¹³⁵. Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 Juli 2019.

¹³⁶.Dinarti Wahyuningtiyas Dinarti Wahyuningtiyas(Kepala Bidang Resource (Keuangan) dan Oprasional Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 11 Juli 2019.

“Untuk pendekatannya sejauh ini sih.. ketika ada masalah biasanya pimpinan langsung menagajak berembuk atau rapat apabila di bidang program ada masalah dan diberikan masukan dan nasehat yang intinya membangun itu sih. Kalok mengenai motivasi kalok kami sih sering diberikan kmetivasi agar selalu semangat jangan mengeluh, kerja harus ikhlas banyaklah pokoknya, dan kami kan juga ada hari khusus pimpinan memberikan wejangan atau motivasi di hari senin, hari senin inilah waktu pimpinan untuk memberikan wejangan itu sih”.¹³⁷

Pernyataan informan tersebut membuktikan pentingnya pendekatan dan metivasi yang harus selalu diberikan agar kinerja karyawan sesuai dengan harapan pimpinan cabang dan bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh lembaga PKPU sendiri. Selalu itu pendekatan dan motivasi juga bisa membuat karyawan untuk terus berinofasi dalam melaksanakan tugas agar dalam aktivitas kerjanya tidak ketinggalan dengan teknologi yang semakin canggih, artinya bisa mengikuti perubahan zaman.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Cabang PKPU, yaitu Rahmad Sopian dalam kaitannya dengan komunikasi karyawan peneliti menanyakan bagaimana mengkomunikasikan tujuan kepada anggota agar satu Visi?. Rhmad Sopian menjawab:

“Dalam mengkomunikasikan kepada kaaryawan ya, saya berusaha melihat dulu karakter dari kawan-kawan terlebih dahulu setelah itu baru saya melihat waktu yang pas karena dalam menyatukan satu pikiran itu sangat susah, sebenarnya visi dn misi sudah tertera namun mereka memang perlu pemahaman agar benar-benar merasa memiliki lembaga ini, yang jelas saya selalau berusaha memposisikan sebagai bapak

¹³⁷. Dwindi Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 26 Juli 2019.

untuk kawan –kawan namanya bapak apabila anaknya salah harus ditegur dan jangan dibiarkan salah terus. Saya juga selalu berusaha memberikan pengertian kepada mereka agar selalu terbuka dalam setiap hal dan selalu berkomunikasi tujuannya agar tidak terjadi salah paham, karena penting yang namanya komunikasi dan keterbukaan”.¹³⁸

Peneliti melakukan triangulasi dengan mewawancarai pengurus PKPU HI Cabang Bengkulu yaitu: Dinarti Wahyuningtiyas sebagai Kabid Resource (Keuangan) dan Oprasional PKPU mengatakan:

“komunikasi yang di bangun oleh pimpinan menurut saya komunikasi satu arah dan selalu mengajarkan jangan pernah malu untuk menyampaikan apapun itu meskipun salah dan tidak benar, saya ingat kata-kata “beliau agar selalu ada keterbukaan dalam setiap hal”.¹³⁹

Dwinda Juliana sebagai Staff Bidang Program dan Pendayagunaan mengatakan:

“Menurut saya komuniaksi yang di bangun pimpinan lebih pada kekeluargaan maksudnya eee... selalau terbuka jangan ada yang disembunyikan dan juga selalu komunikasi dalam setiap hal, itu sih”.¹⁴⁰

Pernyataan informan tersebut membuktikan agar tercapainya tujuan lembaga yang telah ditetapkan harus selalu membangun komunikasi yang baik baik dari bawahan sesame bawahan atau bawahan dengan atasan dan juga selalu menerapkan keterbukaan

¹³⁸. Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 30 Juli 2019.

¹³⁹. Dinarti Wahyuningtiyas Dinarti Wahyuningtiyas(Kepala Bidang Resource (Keuangan) dan Oprasional Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 11 Juli 2019.

¹⁴⁰. Dwinda Juliana (Staff Bidang Program dan Pendayagunaan Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu), Wawancara 26 Juli 2019.

dalam setiap hal agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam kegiatan yang dijalankan.

C. Pembahasan hasil penelitian dan analisis

Bersadarkan hasil penelitian yang dilakukan, selanjutnya peneliti akan melakukan analisis terhadap hasil penelitian dalam bentuk deskriptif analisis yaitu dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti mengintrerprestasikan ialah pemberian kesan, pendapat, atau pandangan sesuatu, dari hasil wawancara penulis dengan beberapa Informan yang telah peneliti laksanakan, yaitu : “Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Peningkatan Pencapaian Kerja.”

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Peningkatan Pencapaian Kerja berdasarkan hasil wawancara adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa lembaga Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu memberikan pelatihan, arahan, motivasi serta selalu membangun komunikasi terhadap karyawan PKPU Cabang Bengkulu *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam setiap kegiatannya.

- a. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Dalam Strategi MSDM lebih menekankan kepada kerja sama tim, karena dengan kerja sama tim bisa meningkatkan produktivitas Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, semuanya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia dan kerja sama tim dimulai dengan membangun komunikasi yang baik dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Serta selalu menerapkan sifat bahagia dalam setiap kegiatan yang dijalani agar tidak ada beban dalam setiap aktifitasnya. Pernyataan ini sesuai dengan konsep kerjasama tim yaitu merupakan bentuk kerjasama yang melibatkan beberapa tenaga kerja bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Kerjasamanya mendorong pencapaian strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, dimana dengan kerjasama tujuan organisasi akan dengan mudah dapat dicapai.¹⁴¹

Wewenang dan partisipasi, menurut saya di PKPU sendiri mengenai wewenang dan partisipasi karyawan sudah sangat bagus, karena pimpinan benar-benar menyerahkan sepenuhnya kepada karyawan terkait kegiatan sesuai bidang masing-masing namun ketika ada problem baru seseorang pimpinan mengambil sebuah keputusan untuk mencari solusi dan dilakukan bersama-sama dalam artian melakukan rapat. Pernyataan ini sesuai dengan konsep wewenang dan partisipasi, strategi MSDM yang efektif memberikan wewenang yang seluas-luasnya kepada karyawan untuk menjalankan

¹⁴¹Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

tugasnya dan melibatkan partisipasi karyawan didalam setiap pengambilan keputusan.

Produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil menurut saya di PKPU sendiri mengenai kekuatan kerja dan kualitas kerja sudah bagus karena semua program kerja benar berorientasi pada produktivitas pada lembaga PKPU sendiri, terbukti ketika terjadi sedikit masalah pimpinan langsung memanggil karyawan diajak bermusyawarah menegani masalah yang sedang dihipi serta mencari selusi bersama-sama tujuanya agar produktivitas PKPU terus terjaga. Pernyataan ini sesuai dengan konsep produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil yaitu strategi manajemen sumber daya manusia yang evektif berorientasi pada produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil.

Pengembangan manajemen dan eksekutif, menurut saya mengenai pengembangan manajemen dan eksekutif sudah berjalan secara efektif. Terbukti para karyawan yang selalu melaksanak tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan dan selalu berusaha bekerja tanpa ddilihat oleh pimpinan. Pernyataan ini sesuai dengan konsep pengembangan manajemen dan eksekutif suatu perusahaan/organisasi memicu semangat kerja manajemn dan

eksekutif, sehingga strategi manajemen sumber daya manusia lebih efektif.¹⁴²

b. Pencapaian kinerja dalam Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu.

Dalam pencapaian kinerja lembaga Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu selalu lebih menekankan karyawan untuk bisa melebihi target. Semuanya dimulai dari perencanaan yang tepat dan pengembangan manajer. menurut peneliti mengenai keberhasilan dan pengembangan manajer sudah berjalan dengan baik meskipun masih ada sedikit kekurangan, terbukti sebelum melaksanakan kegiatan PKPU mereka membagi jobdesk masing-masing sehingga memudahkan para karyawan karena sudah tahu porsi kerja masing-masing bidang dan lebih fokus. Pernyataan ini sesuai dengan konsep perencanaan keberhasilan dan pengembangan manajer yaitu strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif ditentukan oleh keberhasilan dan pengembangan manajer yang terencana, terstruktur dan terukur.¹⁴³

Identifikasi isu lanjutan/studi strategik, menurut saya mengenai Identifikasi isu lanjutan/studi strategik di PKPU sendiri juga sudah lumayan baik, terbukti seorang pimpinan yang selalu berusaha agar MSDM yang dimiliki selalu memberikan kebebasan dalam

¹⁴²Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

¹⁴³Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

melakukan inovasi baru terkait program kegiatan masing-masing. Pimpinan juga melakukan pembinaan dan pelatihan untuk SDMnya untuk menghadapi perkembangan zaman. Pernyataan ini sesuai dengan konsep Identifikasi isu lanjutan/studi strategic yaitu bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia didalam menyikapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografi, jenis bisnis, lingkungan hidup, serta dampak globalisasi, sehingga epektifitas strategi MSDM juga ditentukan oleh kemampuan SDM didalam mengidentifikasi isi/studi strategi.

Komunikasi karyawan dan manajer menurut saya mengenai Komunikasi karyawan dan manajer di PKPU sudah berjalan sangat baik terbukti ketika ada permasalahan selalu cepat mencari solusi itu tidak terlepas karena komuniaksi serta di PKPU sendiri menerapkan nilai kekeluargaan yang kuat sehingga mereka dalam berkomunikasi tidak merasa ada sekat-sekat tertu.

Kebanyakan dari karyawan sendiri sangat royal dengan lembaga terbukti saat mereka lembur mereka tidak mau terhitung lembur tapi mereka ikhlas benar-benar demi kemajuan lembaga PKPU. Pernyataan ini sesuai dengan konsep Komunikasi karyawan dan manajer yaitu strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif ditentukan oleh kondusifitas dan loyalitas karyawan kepada perusahaan/organisasi. Komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan karyawan dengan manajer merupakan sebagai upaya mnciptakan

kondusifitas kerja dan loyolitas karyawan terhadap perusahaan/organisasi.¹⁴⁴

¹⁴⁴Rahmad Sopian (Kepala Cabang Posko Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu) Wawancara, 20 September 2019.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan terkait Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Peningkatan Pencapaian Kerja, dapat disimpulkan bahwa.

1. Strategi manajemen sumber daya manusia lebih menekankan kepada kerja sama tim, dengan kerjasama tim bisa meningkatkan produktivitas pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu, semuanya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, selalu membangun komunikasi yang baik di setiap kegiatan, serta selalu menerapkan sifat bahagia dalam menjalankan tugas dan aktifitas lain.
2. Dalam pencapaian kinerja lembaga Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu selalu lebih menekankan kepada karyawan untuk bisa melebihi target dengan cara melakukan beberapa strategi yaitu perencanaan yang tepat, melakukan elaborasi disetiap kegiatan dan melakukan pelatihan-pelatihan keilmuan dan keahlian disetiap bidangnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu dalam Peningkatan Pencapaian Kerja, maka penulis memberikan

saran yang dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi pihak-pihak terkaid.

1. Perlu pelatihan manajemen sumber daya manusia yang benar-benar terjadwalkan bukan hanya satu tahun sekali agar kemampuan sumber daya manusia bisa lebih profesional demi kelangsungan dan keberhasilan dalam peningkatan pencapaian kerja pada Pos Keadilan Peduli Umat *Human Initiative* Cabang Bengkulu
2. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Pencapaian Kerja dilembaga-lembaga sejenis.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

DOKUMENTASI



Gambar 1. Dokumentasi dengan KACAB PKPU



Gambar 3. dokumentasi dengan kabid operasional dan keuangan



Gambar 3. Wawancara dengan bid kemitraan



Gambar 4. Wawancara dengan kabid kemitraan

DOKUMENTASI



Gambar 5. Wawancara dengan bid kemitraan



Gambar 6. Dokumentasi program di PKPU



Gambar 7. Dokumentasi program di PKPU



Gambar 8. Wawancara dengan bid PDG



Gambar 9. Wawancara dengan Kepala Bidang Kemitraan



Gambar 10. Wawancara dengan Kepala Bidang Kemitraan