



# Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kader Dakwah Pemuda Persis Kabupaten Bandung

Fahrevi Firdaus<sup>1\*</sup>, Ahmad Sarbini<sup>2</sup> & Irfan Sanusi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia

\*[fahrevifirdaus@gmail.com](mailto:fahrevifirdaus@gmail.com)

## ABSTRAK

Manusia merupakan konsep disertai ide sebagai individu ataupun kelompok selalu menjadi bagian dari organisasi yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh lingkungannya, hal tersebut menjadi ketertarikan penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kader dakwah di organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung. Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, adapun pengumpulan data melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dari hasil penelitian menunjukkan penerapan pola rekrutmen Masa *Ta'aruf* sebagai langkah awal menyeleksi calon anggota. Selanjutnya *Tazwidu fityanil Qur'an* merupakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas kader dakwah. Lalu tahap Musyawarah Daerah yang memaparkan laporan pertanggungjawaban secara transparan oleh utusan Pimpinan Cabang dari setiap Kecamatan dinilai dengan objektif mengenai pelaksanaan program organisasi menjadi tahap evaluasi kinerja.

**Kata Kunci:** Kader dakwah; kualitas kader; manajemen sumber daya manusia; Organisasi.

## ABSTRACT

Humans are a concept accompanied by ideas as individuals or groups who are always part of an organization that influences or is influenced by their environment, this is the author's interest in conducting research which aims to determine the implementation of human resource management in improving the quality of da'wah cadres in the Regency Islamic Youth Association Regional Leadership organization Bandung. This type of research uses descriptive methods with a qualitative approach, while data collection uses observation techniques, interviews and documentation studies. The research results show the application of the Masa recruitment pattern *Ta'aruf* as a first step in selecting prospective members. Furthermore *Tazwidu fityanil Qur'an* is training and development to improve the quality of da'wah cadres. Then the Regional Deliberation stage which presents accountability reports transparently by representatives of Branch Leaders from each District is objectively assessed regarding the implementation of the organization's program and becomes the performance evaluation stage.

**Keywords:** Cadres of da'wah; human resource management; organization; the quality of da'wah cadres.

Diterima: April 2026. Disetujui: Mei 026. Dipublikasikan: Juni 2026.

## PENDAHULUAN

Organisasi kepemudaan yang berjiwa Islam mesti memiliki kepemimpinan yang kuat dan terlihat di masyarakat sebagai contoh kebaikan Islam. sehingga pesan-pesan dakwah dapat memberikan efek positif bagi kegiatan sosial di masyarakat. Pemuda Persatuan Islam adalah organisasi yang berfokus pada gerakan yang berfokus pada pengembangan pemimpin yang memahami, mengamalkan, dan mendakwahkan aqidah, syariah, dan akhlak berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam semua konteks (Dokumentasi PP. Pemuda Persatuan Islam, 2021: 27). Dalam pengertian amar ma'ruf nahi munkar (memerintah kebaikan dan mencegah kejahatan), dakwah merupakan syarat mutlak bagi kesempurnaan dan keselamatan hidup umat, karena urgensi melaksanakan dakwah pada hakekatnya merupakan kewajiban setiap individu muslim.

Prinsip tersebut selaras dengan organisasi pemuda persatuan Islam yang memiliki orientasi utama sebagai gerakan dakwah (*harakah dakwah*) meliputi aspek dalam upaya perencanaan, pemetaan, pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi gerakan dakwah sebagai upaya membumikan Qur'an dan Sunnah. Capaian tersebut menjadi sebuah target dan sasaran dakwah melalui strategi gerakan yang diharapkan mampu tertanam dalam diri setiap kader Pemuda Persatuan Islam di berbagai level pimpinan dalam rangka membangun kesatuan gerakan yang berorientasi pada pelaksanaan *amar ma'ruf nabii munkar* (Rustandi, 2021: 5). Sehingga untuk mewujudkan tujuan tersebut, implementasi manajemen organisasi memiliki peran dalam mengevaluasi pencapaian tujuan yang berpijak pada visi-misi organisasi yang mengarah kepada integrasi sumber-sumber daya manusia dan fisik dengan cara kinerja efektif (Bernadine, 2007: 12).

Sumber daya manusia adalah komponen pertama dalam manajemen yang menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia, kendati demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana penerapan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk kepemimpinan daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung tahun 2020-2023 untuk mengawasi suatu lembaga atau organisasi dalam upaya mencapai cita-cita yang di dakwah-kan pemuda persatuan Islam yaitu amar ma'ruf nahi munkar, yaitu membumikan Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam segala ruang dan waktu.

Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang efektif harus dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja lembaga atau organisasi dan menjamin tenaga kerja berkualitas tinggi, termasuk perekrutan dan retensi karyawan yang kompeten penting untuk keberhasilan lembaga atau organisasi. Kegiatan mewawancarai calon karyawan, orientasi karyawan baru, mengevaluasi kinerja, merancang program pelatihan, menentukan kompensasi, dan lain sebagainya

adalah semua kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting peranan manajer dalam mengaturnya (Hery, 2018: 23).

Penulis dalam hal ini menemukan beberapa literatur yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan antara lain: tesis yang berjudul Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Manajemen dan Produktivitas Penyaluran Zakat oleh Moch. Judul Nizar Nur Hilmansyah pada tahun 2021 dengan tujuan untuk mempelajari lebih jauh tentang Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kota Bandung dalam aspek prosedur rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia untuk amilin zakat, serta strategi pelatihan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan realitas lapangan aktual yang berdampak pada produktivitas pengelolaan zakat (Hilmansyah, 2021).

Penelitian yang berjudul Eksekusi Aset Manusia Pengurus dalam Mengerjakan Penyajian Amil Zakat pada lembaga Pusat Zakat Umat (PZU) oleh Guruh Suherman. Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di Lembaga PZU dinilai sangat penting dan berhasil dalam memberikan pemahaman, kemampuan juga keterampilan amil zakat. melalui peningkatan kinerja dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukan, serta pengawasan secara berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan (Suherman, 2021).

Penelitian yang berjudul Manajemen Organisasi Santri dalam Meningkatkan Kemampuan berbahasa Arab dan Inggris oleh Hamzah Aenul Haq. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem manajemen organisasi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah Kabupaten Bandung yaitu melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang menjadi suatu sistem organisasi. Dengan pendekatan kualitatif didapatkan hasil yaitu sebagai Pesantren yang melihat jauh ke depan dengan disediakannya laboratorium bahasa dan melalui pembiasaan menggunakan bahasa Arab dan Inggris dalam percakapan sehari-hari. Kendati demikian sistem organisasi yang diterapkan oleh Pesantren masih terkendala di sektor internal maupun eksternal (Haq, 2019).

Adapun sebagai pembeda dari penelitian ini adalah penulis berfokus pada aspek-aspek penting dalam meningkatkan kualitas kader dakwah. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan formulasi baru yang dinilai efektif, seperti pada proses rekrutmen yakni metode SMART (*specific, measurable, anahstic, realistic* dan *time bound*) ataupun metode pelatihan dan pengembangan yang dipaparkan oleh Meldona dan Siswanto meliputi ceramah kelas dan presentasi video, permainan peran dan model perilaku, *Case Study* (studi kasus), simulasi, belajar mandiri dan proses belajar terprogram, praktik laboratorium, *Action learning*

(pelatihan tindakan), *Management games* (permainan manajemen) serta *Role Playing* (permainan peran) (Meldona dan Siswanto, 2017: 238-242).

Organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung beralamatkan di Jl. Raya Banjaran-Pameungpeuk No. 39 RT. 09 RW. 04, Ds. Langonsari, Kec. Pameungpeuk, Kab. Bandung. Pada penelitian ini penulis membatasi dalam aspek mengetahui pola rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta evaluasi kinerja untuk mencapai kualitas kader dakwah yang dilakukan oleh organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung yang berdampak langsung pada kualitas dakwah masyarakat pada tingkat manajemen sumber daya manusia. Lokasi ini dipilih karena dapat memberikan data dan informasi yang diperlukan untuk memecahkan berbagai masalah organisasi dengan menggunakan strategi manajemen.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang dapat diartikan sebagai prosedur permasalahan yang dapat diselidiki dengan melihat kondisi fakta dilapangan dengan apa adanya serta interpretasi yang kuat. Sehingga metode ini membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki (Syahza, 2021: 28). Diamping itu, jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data kualitatif yang memiliki definisi sebagai data yang mendekati atau mencirikan sesuatu melalui metode observasi, wawancara satu lawan satu dan lainnya dengan subjek penelitian dalam rangka memahami kondisi suatu konteks yang mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret fakta yang terjadi dilapangan (Nugrahani, 2014: 4). Langkah ini ditempuh untuk menjelaskan dan menggambarkan tentang fungsi dari manajemen organisasi yang mempengaruhi kualitas dakwah di organisasi Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung secara menyeluruh terhadap obyek penelitian, kemudian data tersebut oleh peneliti dihimpun dan dianalisis secara benar, akurat yang kemudian dikelola dengan sistematis.

## LANDASAN TEORITIS

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

Sedangkan Desler menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah

suatu pendekatan kepada orang-orang berdasarkan empat prinsip dasar yang meliputi keterpaduan seluruh anggota dan bekerja untuk berkontribusi, menghasilkan daya tarik organisasi, budaya dan nilai, iklim organisasi serta perilaku manajerial secara signifikan (Hamid, 2014: 27). Sehingga Suhariadi (2019: 20–21) mengutip pandangan Ulrich mengenai empat peran utama manajemen sumber daya manusia yakni mitra strategis, peran administrasi yang andal dan agen perubahan.

Menurut Armstrong (1992: 21) manfaat yang bisa diambil dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu tersedianya anggota terampil sehingga membantu mewujudkan tujuan organisasi dan memperbaiki efektivitas kinerja. Kegiatan ini berfungsi secara manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sekaligus berguna secara operasional seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemusatan hubungan kerja.

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

Sumber daya yang dimaksud adalah kader dakwah (ulama) dalam menyebarkan agama Islam berdasarkan ilmu. Secara sosiologis merujuk pada status ulama menjadi pusat hubungan antara Islam dan umat, karena itulah sering digambarkan sebagai tokoh penentu di panggung sejarah baik dalam urusan pendidikan, politik, sosial budaya maupun pemerintahan. Peran ulama tidak dapat dipisahkan dari pembentukan juga keberlangsungan masyarakat muslim. Sebaliknya, komunitas muslim secara berkelanjutan berkontribusi pada pembentukan ulama (Anwar, 2003: 13).

Disamping itu, rekrutmen merupakan suatu proses dalam menyebarkan informasi, mencari, memikat serta membuka akses untuk para pelamar kerja yang disebarakan melalui berbagai media dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi untuk dipekerjakan. Dengan demikian, tujuan rekrutmen secara umum adalah menerima para pelamar kerja yang memiliki kualifikasi terbaik sehingga menghasilkan efek leburan (*spiller effects*) terhadap meningkatnya citra organisasi, mencocokkan antara karakteristik individu (pengetahuan, keterampilan dan pengalaman) dengan persyaratan jabatan yang terdiri dari kompetensi lunak ataupun kompetensi kasar (Noviyanti, 2022: 4).

Q.S Al-Qashash ayat, 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Sedangkan rekrutmen dalam perspektif Islam menurut Ahmad Ibrahim Abu Sinn (2008: 106) kelayakan dan kualifikasi calon anggota mengacu pada kepercayaan menjalankan semua kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takwa terhadap aturan-Nya. Hal ini memastikan terhadap tugas dilaksanakan sesuai prosedur tidak dipengaruhi oleh unsur nepotisme, tindakan tirani, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap kelompok tertentu.

Menurut Baiq Setiani (2013: 40) menemukan kandidat potensial bagi suatu posisi adalah tujuan utama dari rekrutmen. Meskipun tujuannya tampak mudah tetapi prosedurnya bisa menjadi rumit, memakan waktu, mahal dan rawan kesalahan saat memilih individu yang tepat terhadap suatu posisi dapat merusak produktivitas, moral anggota ataupun orang lain.

Adapun pelatihan dan pengembangan dimulai dengan tahap perencanaan yang mengacu pada analisis kebutuhan secara menyeluruh melalui kompetensi tertentu. Ketika merancang kegiatan mesti memperhatikan tujuan individu dan organisasi agar selalu tercipta sinkronisasi antar keduanya (Hasibuan, 2021: 120). Pada perencanaan meliputi perubahan sikap anggota, meningkatkan kemampuan atau memperbaiki kinerja dengan memanfaatkan pengembangan individu. Dalam Herman Hatta (2013: 90) menurut Simamora pelatihan dan pengembangan meliputi pembekalan, peningkatan kemampuan, mengembangkan kompetensi kerja yang diarahkan untuk produktivitas serta kesejahteraan melalui kebijakan komprehensif dari organisasi.

Setelah itu, istilah penilaian kinerja menjadi bagian dari evaluasi yaitu alat untuk mengukur dampak program pelatihan dan pengembangan. Secara administratif sebagai proses pengambilan keputusan organisasi serta memberikan umpan balik kepada anggota yang membantu mereka dalam meningkatkan kinerja ataupun merencanakan karir masa depan (Irham, 2013: 66). Pelaksanaan evaluasi sebenarnya dipengaruhi faktor individu, khususnya psikologis (spiritual) maupun fisik berada dalam keadaan konsentrasi diri yang tinggi untuk mampu memaksimalkan potensi dalam aktivitas kerja pada ranah mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja yang dilakukan dapat memberikan dampak positif dengan meningkatnya motivasi untuk kerja lebih baik, kejelasan pekerjaan sesuai kriteria yang ditentukan, ataupun pengembangan diri. Selain itu menjadi kesempatan

berkomunikasi dengan atasan sebagai pelaksana rencana kerja, evaluator atau organisasi yang melakukan proses penilaian kinerja dapat memperoleh pengetahuan terhadap tendensi kinerja setiap anggota sehingga menjadi sarana untuk meningkatkan kepuasan kinerja, memperoleh pemahaman lebih dalam tentang anggota, meningkatkan efisiensi serta menjadi momentum menjelaskan keinginan pimpinan kepada anggota (Rismawati, 2018: 33).

Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung sebagai organisasi dakwah kepemudaan memiliki formulasi untuk kader dakwah dalam meningkatkan kualitasnya, seperti kesiapan mental yang didukung dengan kuatnya iman dan luasnya ilmu. Prinsip tersebut tergambar dalam *manhaj* Nabi Saw dalam berdakwah di periode Madinah.

Q.S Surat An-Nisa, ayat: 77.

أَمْ تَرَى إِلَى الَّذِينَ قِيلَ لَهُمْ كُفُّوا أَيْدِيَكُمْ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ فَلَمَّا كُتِبَ عَلَيْهِمُ الْقِتَالُ إِذَا فَرِيقٌ مِنْهُمْ يَخْشَوْنَ النَّاسَ كَخَشْيَةِ اللَّهِ أَوْ أَشَدَّ خَشْيَةً ۗ وَقَالُوا رَبَّنَا لِمَ كَتَبْتَ عَلَيْنَا الْقِتَالَ لَوْلَا أَخَّرْتَنَا إِلَىٰ أَجَلٍ قَرِيبٍ قُلْ مَتَاعُ الدُّنْيَا قَلِيلٌ ۖ وَالْآخِرَةُ خَيْرٌ لِّمَنِ اتَّقَىٰ وَلَا تُظْلَمُونَ فَتِيلًا ۗ ٧٧

Tidakkah engkau memperhatikan orang-orang yang dikatakan kepada mereka, “Tahanlah tanganmu (dari berperang), tegakkanlah salat, dan tunaikanlah zakat!” Ketika mereka diwajibkan berperang, tiba-tiba segolongan mereka (munafik) takut kepada manusia (musuh) seperti ketakutan mereka kepada Allah, bahkan lebih takut daripada itu. Mereka berkata, “Wahai Tuhan kami, mengapa Engkau wajibkan berperang kepada kami? Mengapa tidak Engkau tangguhkan (kewajiban berperang) kepada kami beberapa waktu lagi?” Katakanlah, “Kesenangan di dunia ini hanyalah sedikit, sedangkan akhirat itu lebih baik bagi orang yang bertakwa dan kamu tidak akan dizalimi sedikit pun.” (Departemen agama RI, 2020: 90).

Persiapan mental ini meliputi sikap pengendalian diri sebagai pembimbing, pengarah dan pembina masyarakat untuk mengetahui dan memahami syariat Islam. Kader dakwah harus memiliki sifat bijak, sabar juga dewasa dalam menghadapi berbagai kesulitan yang dihadapi bertujuan menjadi pribadi yang tidak sombong dan kaku. Karena karakteristik tersebut hanya akan menimbulkan kesenjangan komunikasi dengan masyarakat sebagai sasaran dakwah (Munir, 2009: 79-80).

Implementasi manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu metode

untuk mencetak kader yang dapat membangun jiwa dan pengokohan akhlak masyarakat dengan mental kesatria, yaitu tahan uji dalam menghadapi ragam tantangan zaman saat ini. Mengutip pernyataan Werner dan DeSimone (2011: 11) bahwa peningkatan kualitas kader salah satunya dapat mempengaruhi pengembangan organisasi yang di definisikan sebagai proses peningkatan efisiensi dan kesejahteraan anggotanya melalui intervensi terencana yang menggunakan konsep yang berhubungan dengan topik tindakan/perilaku manusia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kabupaten Bandung memiliki keragaman yang cukup kompleks dengan luas wilayah 176.238,67 Ha meliputi wilayah sawah, perkebunan dan tegal ladang sebesar 93.797,73 Ha. Adapun kawasan lindung terdiri dari belukar, danau, waduk, hutan, rawa, semak dan sungai seluas 59.620,61 Ha serta kawasan non pertanian seperti jalan, industri, tambang, perkantoran, lapangan, kompleks perumahan, pasar atau pertokoan sebesar 21.928,32 Ha sedangkan sisanya 892 Ha untuk penggunaan lainnya.

Penyebaran penganut berbagai agama yang diakui secara resmi oleh pemerintah di berbagai daerah, bahkan penyebaran penganut kepercayaan yang dinyatakan sesat oleh MUI menjadi buktinya. Selain keragaman keyakinan mereka, di Kabupaten Bandung juga memiliki berbagai etnis selain didukung dengan rangkaian strategi pembangunan misionaris dan kebijakan pemerintah mengenai perencanaan ruang publik serta pengembangan usaha yang memberikan peluang pada peningkatan pemeluk agama.

Organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung beralamatkan di Jl. Raya Banjaran-Pameungpeuk No.39 RT. 09 RW. 04, Ds. Langonsari, Kec. Pameungpeuk, Kab. Bandung Kode POS 40376 tepatnya di lantai dua dengan ukuran ruangan sekitar 9x4 m<sup>2</sup> yang digunakan untuk aktivitas organisasi seperti rapat, pengarsipan serta kegiatan perkantoran lainnya. Berdiri pada tahun 1993 merupakan bagian kepemimpinan organisasi secara struktural yang berperan sebagai koordinatif atau operasional dalam lingkup Kabupaten/Kota dibawah pengawasan Pimpinan Wilayah Pemuda Persatuan Islam Jawa Barat dengan masa kepemimpinan selama tiga tahun. Pada perkembangannya, Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung dengan kuantitas anggota berjumlah 2.464 orang yang tersebar di 26 Pimpinan Cabang di level Kecamatan yang memiliki peran sebagai generasi berilmu dan daya jihad tinggi sehingga kiprahnya harus melangit tetapi juga membumi, mengakar serta mampu mengenali dan memahami problematika yang dihadapi.

### **Pola Rekrutmen dalam Program Masa Ta'aruf (MARUF)**

Regenerasi sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan inti dari kelangsungan perjuangan organisasi di masa yang akan datang. Tanpa kaderisasi, sulit membayangkan suatu organisasi dapat bergerak dan menjalankan tugas-tugasnya secara tepat dan dinamis sehingga tujuan utama dari proses rekrutmen menjadi rekonstruksi merupakan suatu keniscayaan dan keharusan mutlak bagi struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan juga merupakan proses pendidikan, pembibitan dan pemberdayaan potensi kader dalam aspek memenuhi target berdasarkan analisa organisasi terhadap kebutuhan sosial-kultural masyarakat yang berkembang dinamis seiring dengan era modernisme seperti saat ini.

Disamping itu, hasil studi dokumentasi yang dilakukan menunjukan konsep gerakan organisasi yang dimiliki diantaranya membina kader untuk menjadi mujahid (daya juang tinggi), mujtahid (paham terhadap syariat Islam), mujaddid (pembaharu), ashabun dan hawariyyun Islam (memiliki keterikatan tinggi terhadap syariat Islam serta senantiasa membela dari segala bentuk penyimpangan) serta memberdayakan kader dalam berbagai bidang sesuai dengan potensi dan kemampuan masing-masing untuk memajukan dakwah Islam.

Rekrutmen di organisasi Pimpinan Daerah (Kabupaten) Pemuda Persatuan Islam menggunakan istilah MARUF yang merupakan sinonim dari Masa Ta'aruf (perkenalan). Adapun tujuan dari proses ini tertuang dalam pedoman kaderisasi Pemuda Persatuan Islam Bab II Pasal 14 (Rustandi, 2021: 89) antara lain terbentuknya kader dakwah Pemuda Persatuan Islam yang siap dan proaktif dalam menyebarkan ajaran Islam sesuai dengan tuntunan al-Qur'an dan Sunnah yang diharapkan mampu memahami dan melaksanakan ajaran Islam sesuai dengan al-Qur'an dan Sunnah.

Sehingga penyusunan tujuan rekrutmen secara spesifik memiliki peluang lebih besar untuk dicapai dengan menggunakan prinsip 5W + 1H (what, who, when, why, where dan how), yang merupakan penjabaran rinci dari tujuan tersebut. Misalnya, siapa saja yang terlibat dalam pencapaiannya, kapan harus dicapai, apa yang ingin dicapai, apa prediksi munculnya hambatan, di mana proses pencapaian tujuan itu terjadi dan bagaimana hal itu akan dicapai.

Peserta MARUF adalah pemuda Islam yang berusia 16-30 tahun dan diperbolehkan melampaui batas usia apabila dibutuhkan. Selanjutnya mereka adalah calon anggota yang pernah dan atau aktif mengikuti salah satu kegiatan Pemuda Persatuan Islam di Pimpinan Jama'ah (tingkat Desa) atau Pimpinan Cabang (kecamatan) yang dapat di pertanggungjawabkan dan mendapat rekomendasi dari Pimpinan Jamaah atau Pimpinan Cabang serta mengikuti tahap wawancara untuk siap mengikuti rangkaian kegiatan MARUF.

Dengan demikian proses ini sesuai dengan pendapat Fahmi (2014: 166-170) yaitu rekrutmen dilakukan dengan melakukan tahapan seleksi secara syari'ah yang menentukan kriteria secara mutlak meliputi analisis syarat lamaran seperti riwayat hidup calon anggota sehingga dengan data tersebut menjadi informasi dalam aspek syari'ah bagi divisi sumber daya manusia apakah memenuhi kriteria yang ditetapkan atau tidak. Selanjutnya tes tertulis, dalam hal ini yang ingin diketahui adalah standar pengetahuan dan pengalaman keislaman minimal dari calon anggota berkenaan dengan wawasan mengenai keimanan, akhlak, ibadah dan muamalah yang dilakukan dengan menjawab rangkaian soal. Setelah tahap tes tertulis mengenai wawasan keislaman, jawaban yang didapatkan belum menjamin diisi dengan jujur oleh para calon anggota organisasi sehingga diperlukan alat untuk membuktikannya. Maka dari itu dilanjutkan dengan proses wawancara yang bertujuan untuk mengonfirmasi, memperdalam dan memastikan bahwa calon anggota sesuai kriteria atau belum dengan mekanisme tanya-jawab melalui lisan secara langsung.

Prinsip rekrutmen pada aspek mempertahankan diantaranya mutu dan hukum sebagaimana yang dijelaskan oleh Rivai (2004: 161) sekaligus menjadi landasan kegiatan diantaranya diambil dari Al-Qur'an dan hadist maupun Qaidah Asasi-Dakhili Pemuda Persatuan Islam sebagai pedoman aturan organisasi.

Q.S At-Taubah, ayat: 122.

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ۝ ١٢٢ ﴾

Tidak sepatutnya orang-orang mukmin pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi (tinggal bersama Rasulullah) untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya? (Departemen agama RI, 2020: 206).  
Hadist Shahih al-Bukhari, No. 71 dan Shahih Muslim, No. 1037.

مَنْ يُرِيدُ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُفَقِّهْهُ فِي الدِّينِ

Barangsiapa yang Allah kehendaki kebaikan kepadanya maka Allah pahamkan dia terhadap agama.

Qaidah Dakhili Pemuda Persis Pasal 4 Ayat 2:

“Pemuda Persatuan Islam bersifat organisasi kader dan *harakah tajdid* (gerakan pembaharu)”.

Berikutnya Qaidah Asasi Pemuda Persatuan Islam Pasal 4 Ayat 3:

“Pemuda Persatuan Islam bergerak dalam pembinaan keimanan, keilmuan, kepemimpinan kader dan dakwah” (Dokumentasi PP. Pemuda Persatuan Islam, 2021: 11).

Berbicara mengenai rekrutmen di organisasi Pemuda Persatuan Islam memiliki posisi sebagai fase awal dalam program kaderisasi yang memiliki tujuan mencetak kader pemimpin umat yang memahami, mengamalkan dan mendakwahkan aqidah, syariah serta akhlaq Islam berdasarkan al-Qur'an dan Sunnah. Kendati demikian tujuan organisasi tersebut sejalan dengan yang dijelaskan oleh Ustadz Dindin Ahmad Tohidin mengenai proses yang dalam MARUF antara lain melengkapi kebutuhan administrasi seperti absensi, lembar evaluasi instruktur materi, penilaian peserta, laporan kepanitiaan dan perlengkapan lainnya yang diselenggarakan oleh Pimpinan Cabang Pemuda Persatuan Islam ataupun oleh Pimpinan Daerah.

Kaderisasi Pemuda Persatuan Islam dilakukan secara sistematis, konsisten berkelanjutan yang mencakup kegiatan perekrutan, pembinaan dan pengembangan untuk melahirkan serta membentuk anggota agar dapat menjadi tulang punggung serta pelanjut perjuangan Rasulullah saw, dalam memahami, mengamalkan, dan mendakwahkan aqidah, syari'ah juga akhlaq Islam berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah dalam segala ruang dan waktu (Rustandi, 2021: 82). Penjelasan tersebut dipertegas oleh pernyataan Ustadz Dindin Ahmad Tohidin selaku bidang kaderisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung pada tanggal 10 Mei 2023 mengatakan: “Dalam proses kaderisasi Pemuda Persatuan Islam mengenai arah sistem kaderisasi perlu memperhatikan 5 arah gerakan dalam melaksanakan sistem kaderisasi yaitu ideologi, pendidikan, dakwah, kepemimpinan, sistem keorganisasian, keumatan (isu sosial, ekonomi, politik, hukum, hak asasi manusia serta lingkungan), sains dan teknologi”.

Sebagaimana yang dijelaskan Sahala P. Sinurat (2008: 30) dalam menentukan sasaran dan seleksi rekrutmen diharapkan memenuhi salah satu kaidah yaitu Measurable (dapat terukur) dengan membuatnya lebih spesifik dan dapat dicapai yang berfungsi sebagai referensi untuk mengevaluasi kemajuan sehingga penetapan target jangka pendek ini merupakan bagian dari tujuan jangka panjang yang membuat proses pencapaiannya tidak terlalu berat dan meningkatkan sense of accomplishment (rasa pencapaian) bagi semua yang terlibat.

Maka organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung menyusun rangkaian indikator pada proses rekrutmen (MARUF) antara lain (1) Mampu memahami, melaksanakan dan mendakwahkan Syariah Islam dalam segala ruang dan waktu dengan dasar Tauhid yang kuat. (2) Mampu menjadi uswah hasanah (contoh yang baik) dalam kehidupan sehari-hari dalam aqidah,

ibadah dan muamalah. (3) Mampu mengidentifikasi wajah (identitas), wajah (nilai-nilai organisasi), visi dan strategi perjuangan Pemuda Persatuan Islam. (4) Mampu mengikuti secara proaktif dalam kegiatan organisasi berdasarkan pemahaman kejam'iyahan yang mapan.

### **Peran Pelatihan dan Pengembangan bagi Kader Dakwah**

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan anggota tentang tanggung jawabnya dan meningkatkan proses atau metode kerja untuk menyelesaikan tugas tertentu secara efektif dan efisien. Fokus pengembangan yang merupakan kegiatan yang lebih formal, adalah strategi untuk mempersiapkan anggota untuk posisi organisasi masa depan (Arianto, 2019: 3). Sehingga teknis pelaksanaan pelatihan dan pengembangan merupakan proses perubahan sikap, keterampilan atau pengetahuan yang berorientasi pada pelaksanaan visi-misi organisasi.

Mengutip Amalia (2017: 185–188) dijelaskan untuk mencapai peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam hal kemampuan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Mengenai lingkungan kerja, sumber daya manusia dalam bentuk anggota harus merencanakan untuk mendidik, melatih dan mengelola melalui departemen atau lembaga lain untuk mencapai tujuan dengan efisiensi yang lebih besar. Dimulai dari aspek material, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan selalu dipandang sebagai investasi dalam peningkatan kapasitas produktif dan kesehatan, pendidikan serta keterampilan pegawai.

Organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi para kader dakwah melalui program TAFIQ I yang merupakan akronim dari *Tazwidu Fityanil Qur'an*. Hasil wawancara bersama Ustadz Hanafi Anshary pada tanggal 17 Mei 2023 selaku Bidang Pendidikan menjelaskan bahwa TAFIQ I berjenjang disetiap level kepemimpinan yang diantara menjadi targetnya adalah membentuk kader dakwah Pemuda Persatuan Islam untuk mampu menghadapi tantangan dan problematika umat pada tingkat lokal (Kampung atau Kecamatan) maupun regional (Kabupaten) dengan salah satu indikator capaiannya yaitu mampu menyampaikan gagasan pemikiran secara lisan maupun tulisan dalam merespon permasalahan umat berlandaskan al-Qur'an dan Sunnah.

Selaras dengan keterangan diatas menunjukkan bahwa dalam membangun pondasi pelatihan dan pengembangan yang dapat mencapai keunggulan kompetitif mencakup sumber daya, kapabilitas serta kemungkinan organisasi untuk menciptakan peluang yang ada diperlukan proposisi mengenai manajemen

sumber daya manusia strategis untuk dijalankan yaitu manusia sebagai modal utama dalam merespon era yang penuh persaingan adalah dengan manusia yang mengacu pada performa anggotanya berkaitan pada kinerja, kemudian anggota yaitu mereka yang melaksanakan strategi organisasi dan adanya korelasi antara visi dengan cara pengembangan anggota (Indrawan, 2022: 27).

Kegiatan pelatihan dan pengembangan bertajuk TAFIQ I ini dilaksanakan setidaknya satu kali di setiap periode kepemimpinan organisasi dengan menyesuaikan keadaan dan kebutuhan yang disetujui oleh Pimpinan Wilayah Pemuda Persatuan Islam Jawa Barat melalui surat permohonan untuk menjadi panitia pengarah dan tim instruktur yang terdiri dari koordinator tim, indikator data base, instruktur ruang, instruktur materi dan instruktur tamu. Selain itu peserta dikondisikan agar lebih aktif dalam menuangkan gagasan pemikiran sebagai persiapan ketika dituntut untuk menemukan solusi suatu permasalahan baik pada lingkup organisasi maupun keumatan atau masyarakat.

Menurut Bariqi (2018: 67) Apabila karyawan atau anggota mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, maka tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan tercapai secara efektif dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia perusahaan atau organisasi. Kendati demikian pelaksanaan TAFIQ I menggunakan metode yang lebih interaktif, hal ini menunjukkan untuk mengetahui hasil pembinaan yang dilakukan Pimpinan Cabang kepada anggota, di sisi lain menjadi sarana peningkatan kapasitas dan kapabilitas para kader dakwah sehingga lebih efektif dan efisien dalam mengemban tugas.



Sumber: Arsip organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung

Gambar 1. Adegan tentang studi kasus permasalahan

Gambar 1 menjelaskan berkenaan penerapan salah satu metode pelatihan dan pengembangan yang menggunakan deskripsi tertulis tentang masalah praktis yang dihadapi organisasi. Pimpinan menuntut para anggotanya untuk belajar

identifikasi kasus, analisis masalah, penyerahan solusi dan memilih opsi terbaik sehingga peran instruktur dalam pelatihan sebagai katalisator dan fasilitator (Meldona dan Siswanto, 2017: 238–242). Hal ini dipertegas melalui penjelasan Ustadz Hanafi Anshary selaku bidang pendidikan organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung bahwa berbeda dengan MARUF yang lebih banyak menggunakan metode satu arah yaitu penerjemah dan peserta tetapi pada TAFIQ I ini berfokus melatih peserta untuk peka terhadap masalah yang dihadapi, misalkan tim instruktur membuat simulasi dengan suatu kasus kemudian peserta belajar menganalisis masalah tersebut dan menemukan mana solusi yang terbaik.

Dalam menyusun komponen pelatihan dan pengembangan melalui TAFIQ I yang bertujuan untuk efektifitas terhadap program yang dilaksanakan. Wiliandari mengungkapkan tahap pertama adalah membuat tujuan dan sasaran dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan menggunakan analisis yang tepat, gunakan analisis kesenjangan (antara kemampuan organisasi dan kemampuan anggotanya) untuk mengidentifikasi tujuan dan prioritas pelatihan (Wiliandari, 2014: 103).

Rangkaian komponen pada TAFIQ I ini yakni perumusan materi wajib meliputi tauhid sebagai landasan jihad jam'iyah, al-Qur'an sebagai pedoman dan solusi kehidupan, organisasi Persatuan Islam sebagai jam'iyah berwawasan al-Jama'ah, masjid sebagai pusat gerakan Pemuda Persatuan Islam, sejarah pergerakan dan pemikiran Islam di Indonesia, pengantar manajemen leadership, pengantar entrepreneurship serta materi pelengkap yang diajukan oleh Pimpinan Daerah yang disesuaikan dengan kebutuhan. Tahapan penyesuaian materi ini menjadi penting karena mengingat materi dalam pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai yang berorientasi pada menambah atau meningkatkan kemampuan peserta (Suwatno, 2001: 109).

Adapun tujuan yang ditetapkan oleh organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung berkenaan TAFIQ I ini mencakup kepada target dan indikator untuk meningkatkan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas organisasi. Berdasarkan hasil dokumentasi yang dilakukan menunjukkan bahwa idealitas kader dakwah Pemuda Persatuan Islam merupakan gabungan dari konseptualitas dan kristalisasi dari pemahaman tentang konsepsi manusia serta tujuan maupun proses pembentukannya.

Selain itu sebagai bahan untuk proses penempatan dilakukan dengan landasan profesionalisme yang mengakibatkan hasil kerja optimal dalam melaksanakan tugasnya dengan dasar pengetahuan yang dikembangkan agar dapat terus menerus meningkatkan kualitas diri. Yusanto dalam (Mardiah, 2016: 232) mengatakan bahwa profesionalisme dalam pandangan Islam ditandai dengan

kaafah (keahlian), himmatul ‘amal (etos kerja tinggi) dan amanah atau dapat dipercaya.

Dalam hal ini organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung berkenaan dengan orientasi kelulusan bagi peserta yaitu mengikuti penyampaian materi dan kegiatan lainnya minimal 80%, selain itu keaktifan serta membuat makalah ilmiah menjadi indikator selanjutnya yang dilaksanakan secara lebih interaktif. Melalui TAFIQ I ini pula sebagai sarana untuk mengetahui hasil pembinaan yang dilakukan Pimpinan Cabang kepada anggota, di sisi lain menjadi sarana peningkatan kapasitas dan kapabilitas para kader dakwah sehingga lebih efektif dan efisien dalam mengemban tugas agar lebih siap dalam menghadapi tantangan dakwah.

### **Pola Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi**

Dalam Dwi Muryadi (2017: 3) yang dikemukakan oleh Djaali, Mulyono, dan Ramli mendefinisikan evaluasi sebagai proses penilaian pekerjaan terhadap kriteria objektif atau kriteria evaluasi, jadi dalam hal ini evaluasi adalah kegiatan yang sistematis berkenaan dengan keberhasilan tujuan. Maka penilaian kinerja adalah evaluasi secara sistematis dan potensi yang dapat dikembangkan meliputi interpretasi nilai dan kualitas objek tertentu.

Pada tanggal 8 Januari 2023 bertempat di gedung H2QM Ciganitri-Bandung pelaksanaan MUSDA (Musyawarah Daerah) ke-10 pada masa akhir kepemimpinan yakni tahun ke-3 yang dihadiri oleh seluruh utusan Pimpinan Cabang Pemuda Persatuan Islam se-Kabupaten Bandung dengan tema “Menguatkan Ruh Jihad Pemuda Persatuan Islam sebagai Pemuda Rujukan Umat” dengan agenda diantaranya penyampaian laporan pertanggungjawaban setiap bidang atau divisi organisasi sekaligus pemilihan ketua baru untuk masa kepemimpinan selanjutnya.

Penilaian kinerja pada acara MUSDA ke-10 yang diadakan organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam dalam rangka untuk mengetahui apakah seorang anggota berhasil menyelesaikan sesuai dengan tujuan saat melakukan tugas yang diberikan, yaitu dengan mengevaluasi kinerja semua komponen yang terlibat dalam organisasi. Kemudian mengubah hasil evaluasi kinerja menjadi data untuk mengetahui kekurangan dan tingkat keberhasilan, diharapkan tidak mempengaruhi produktivitas organisasi, selanjutnya hasil evaluasi tersebut bermanfaat untuk pengambilan keputusan dan kebijakan yang direncanakan ke depan, sehingga pengembangan dan peningkatan kinerja organisasi akan lebih baik (Warella, 2021: 51–52).

Selama tiga tahun kepemimpinan dicatat secara teliti oleh bidang-bidang

yang menjelaskan berkenaan dengan jenis kegiatan, realisasi dan kendalanya. Agus Saefullah selaku ketua Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung masa jihad 2020-2023 menyatakan bahwa MUSDA menjadi salah satu media mengutarakan kritik dan saran bagi organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung kedepan. Hal tersebut merupakan implementasi dari penilaian kinerja yang sistematis terhadap pekerjaan seorang pegawai dalam kaitannya dengan posisi dan potensi pengembangannya menjadi dasar penilaian kinerja. Prestasi kerja seorang karyawan dievaluasi berdasarkan seberapa baik mereka melakukan tanggung jawab mereka dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, proses penilaian kegiatan bisnis perusahaan berupa tindakan dan kegiatan organisasi selama periode waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dikenal dengan pengukuran kinerja. Dengan kata lain, pengukuran kinerja adalah melihat seberapa efektif dan efisien berbagai kegiatan organisasi (Mardatillah, 2013: 24).

Adapun manfaat yang dapat dirasakan melalui evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi memiliki manfaat penting dalam mewujudkan tujuan. Seperti laporan pertanggungjawaban yang disusun merupakan bukti tertulis menjalankan amanah untuk mengelola organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung selama tiga tahun dapat dikaji dan ditelaah oleh kepemimpinan selanjutnya. Selain itu penilaian kinerja yang dilakukan dapat memberikan dampak positif bagi anggota yaitu meningkatnya motivasi untuk bekerja lebih baik, kejelasan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, pengembangan diri, menjadi ruang diskusi berbagai masalah dan kesempatan berkomunikasi dengan atas sebagai pelaksana rencana kerja.

Senada dengan penjelasan Gomes bahwa penilaian kerja dapat diukur dengan pendekatan secara kuantitatif maupun kualitatif (Achmad, 2022: 54). Prinsip penilaian kerja ini adalah metode untuk menghargai kinerja yang telah dilakukan, sehingga melahirkan salah satu syarat utama dalam melakukan evaluasi kinerja yaitu hendaknya dilakukan secara efektif yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi di masa mendatang dengan demikian untuk mencapai hal tersebut diperlukan rangkaian formulasi yaitu evaluasi kinerja berbasis hasil, perilaku dan penilaian spesifik anggota seperti kapabilitas ilmu, loyalitas, prakarsa, kompetensi antarpribadi dan keteguhan.

Secara keseluruhan, organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam telah mengadopsi berbagai prinsip manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta pola evaluasi kinerja. Sehingga dengan pendekatan tersebut menjadi upaya peningkatan kualitas kader dakwah yang bertanggung jawab menyemai benih, mengolah tanah, menyediakan pupuk, menyediakan air dan mencegah agar benih tidak mendapat sinar matahari,

air yang cukup, iklim, daerah terlarang, hama yang suka mengganggu tanaman serta cara membasminya (Luth, 1999: 66–67).

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kader dakwah di organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung. Formulasi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan meliputi pada tiga aspek penting.

Pertama, pola rekrutmen dalam program MARUF (masa ta'aruf) yang merupakan pintu gerbang menjadi anggota Pemuda Persatuan Islam untuk mengetahui seluk beluk jihad Jam'iyah bagi pemuda muslim yang ingin mengembangkan potensi dan kualitas dirinya. Kedua, pelatihan dan pengembangan bernama TAFIQ I atau Tazwidu Fityanil Qur'an yang terbagi menjadi tiga jenjang sebagai salah satu realisasi mewujudkan kader dakwah Pemuda Persatuan Islam yang ideal. Ketiga, evaluasi kinerja melalui agenda Musyawarah Daerah ke-10 yang memaparkan laporan pertanggungjawaban berisikan mengenai pelaksanaan kegiatan selama tiga tahun masa kepemimpinan lengkap dengan realisasi serta kendalanya dan dikemas dengan penilaian secara objektif oleh para utusan Pimpinan Cabang.

Dengan demikian kualitas mumpuni akan mampu mendorong kreativitas dan inovasi-inovasi baru yang berkelanjutan, sehingga organisasi akan terus berkembang untuk melakukan inovasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Maka Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam harus bertransformasi menjadi sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik dan berkualitas serta loyalitas tinggi terhadap organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, A. I. (2008). *Manajemen syariah; sebuah kajian historis dan kontemporer* (D. Djuawini (ed.)). Raja Grafindo Persada.
- Agustanico, D. M. (2017). Model Evaluasi Program dalam Penelitian Evaluasi. *Jurnal Penjas*, 3, 3.
- Amalia, R. (2017). *Pengembangan dan Pengadaan Pegawai*. IPDN.
- Ambarini, N. K. A. (2011). *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi* (I). CV. Garuda Mas Sejahtera.
- Anwar, R. (2003). *Ulama Dalam Penyebaran Pendidikan Dan Khazanah Keagamaan*. Proyek Pengkajian Dan Pengembangan Dan Lektur Pendidikan Agama.
- Arianto, Y. B. N. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan: Teori dan Aplikasi* (Sonta Frisca

- Manalu (ed.)). Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Armstrong. (1992). *A Hand Book of Human Resources Management (Terjemahan)*. Elex Media Komputindo.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5, 67.  
<https://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb/article/view/6654/4173#>
- Bernadine. (2007). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Andi Offset.
- Departemen agama RI. (2020). *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Maktabah al-Fatih.
- Dokumentasi PP. Pemuda Persatuan Islam. (2021). *Qaidab Asasi-Qaidab Dakbili* (R. Rustandi (ed.); I). PP. Pemuda Persatuan Islam.
- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi; Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Gramedia Pusataka Utama.
- Guruh Suherman, S. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Amil Zakat*. UIN Sunan Gunung Djati.  
<https://etheses.uinsgd.ac.id/id/eprint/47032>
- Habibillah, E. P. (2021). *Gerak Jihad Pemuda Persatuan Islam* (Muslim Nurdin (ed.); I). Tsaqifa Publishing.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Haq, H. A. (2019). *Manajemen Organisasi Santri dalam Meningkatkan Kemampuan berbahasa Arab dan Inggris*. UIN Sunan Gunung Djati.  
<https://etheses.uinsgd.ac.id/id/eprint/26305>
- Hasibuan, A. & A. K. & J. S. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Abdul Karim & Janner Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Hatta, H. (2013). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan* (D. Evi (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hery. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Hilmansyah, M. N. N. (2021). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Manajemen dan Produktivitas Penyaluran Zakat*. UIN Sunan Gunung Djati. <https://etheses.uinsgd.ac.id/id/eprint/44385>
- Indrawan, J. (2022). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (K. Ummatin (ed.)). Jakad Media Publishing.
- Irham, F. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Mardatillah, Y. I. (2013). Evaluasi Kinerja Manajemen PT. Bank XYZ Human Resource Scorecard. *Teknik PT. USU*, 1, 24.  
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1431414&val=4128&title=Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pt Bank Xyz Dengan Human Resource Scorecard](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1431414&val=4128&title=Evaluasi%20Kinerja%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Pt%20Bank%20Xyz%20Dengan%20Human%20Resource%20Scorecard)
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1, 232.

- [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=502146&val=10314&title=Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=502146&val=10314&title=Rekrutmen%20Seleksi%20Dan%20Penempatan%20Dalam%20Perspektif%20Islam)
- Meldona & Siswanto. (2017). *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. UIN-Maliki Press.
- Munir, S. (2009). *Ilmu Dakwah*. Amzah.
- Noviyanti. (2022). *Rekrutmen Kepegawaian*. Lakeisha.
- Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Univet Bantara.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja; Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (I. Marzuki (ed.)). Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Rustandi, R. (2021). *Paradigma Berdakwah Berdampak* (I). PP. Pemuda Persatuan Islam.
- Rustandi, R. (2021). *Pedoman Aktivitas Jam'iyah*. PP. Pemuda Persatuan Islam.
- Sahala, P, S. (2008). *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi; Panduan Praktis Memilih Karyawan Kompeten*. Erlangga.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, I, 40.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52498799/106-318-2-PB-libre.pdf?1491430230=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DKAJIAN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_DALAM\\_PROSES.pdf&Expires=1682384879&Signature=PsOzSMU21ZPRxbsTCuoJ9K17C3SStjJObI0PBf7IjyuqPSRCsj](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52498799/106-318-2-PB-libre.pdf?1491430230=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DKAJIAN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_DALAM_PROSES.pdf&Expires=1682384879&Signature=PsOzSMU21ZPRxbsTCuoJ9K17C3SStjJObI0PBf7IjyuqPSRCsj)
- Sudiro, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Kurniawan (ed.)). Sinar Grafika Offset.
- Suhariadi, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Airlangga University Press.
- Suwatno, J. (2001). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. UR Press.
- Thohir, L. (1999). *M. Natsir Dakwah dan Pemikirannya*. Gema Insani.
- Warella, S. Y. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (R. Alex (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Werner. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resources Development)*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wiliandari, Y. (2014). Rancangan Pelatihan dan Pengembangan yang Efektif. *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi LAIN Mataram*, 5, 103.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.20414/society.v5i2>

