

**UPAYA PIMPINAN ANAK CABANG (PAC) IPNU-IPPNU  
BELIK PEMALANG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS  
SUMBER DAYA MANUSIA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Oleh:**

**Riqza Abdillah**

**NIM: 1522103042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH  
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO**

**2022**

**UPAYA PIMPINAN ANAK CABANG (PAC) IPNU-IPPNU BELIK  
PEMALANG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER  
DAYA MANUSIA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Oleh:**

**Riqza Abdillah**

**NIM: 1522103042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH  
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riqza Abdillah

Nim : 1522103042

Jenjang : S-1

Program Studi : Manajemen Dakwah

Jurusan : Manajemen dan Komunikasi Islam

Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi berjudul ***“Upaya Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”*** adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini, diberi tanda Citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini, apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemalang, 24 Mei 2022

Penulis,



**Riqza Abdillah**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN**

**Skripsi Berjudul**

**UPAYA PIMPINAN ANAK CABANG (PAC) IPNU-IPPNU BELIK PEMALANG  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**

Yang disusun oleh **Riqza Abdillah** NIM. 1522103042 Program Studi **Manajemen Dakwah** Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Senin tanggal **13 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos)** dalam **Manajemen Dakwah** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Arsam, M.S.I

NIP. 19780612200901 1 011

Sekretaris Sidang/Penguji II

Nurul Khotimah, M.Sos

NIP. -

Penguji Utama

Dedy Riyadin Saputro, M.I.Kom

NIP. 19875252181 1 001

Mengesahkan,

Purwokerto, ...21-6-2022.

Dekan,



Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.

NIP. 19691219 199803 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah

UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan telaah, arahan, dan koreksi maka saya sampaikan naskah skripsi saudara :

Nama : Riqza Abdillah

Nim : 1522103042

Jenjang : S-1

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Judul Skripsi : ***Upaya Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia***

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diujikan kepada Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diuji dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Manajemen Dakwah (S.Sos),

Demikian atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 23 Mei 2022  
Pembimbing,



**Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag.**  
**NIP 19740310 199803 2 002**

## **MOTTO**

*“Bersyukur untuk apa yang sudah ada, Bersabar untuk apa yang belum ada, dan Ikhlas untuk apa yang pernah ada.”*



## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil 'alamin*, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan ridho-Nya serta dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan penuh rasa syukur, penulis persembahkan skripsi ini kepada :

Kedua orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang sangat penulis sayangi, atas segala kasih sayang, perhatian, motivasi, dukungan dan yang selalu mendo'akan penulis disetiap do'anya. Kupersembahkan karya kecil ini meskipun tidak sebanding dengan segala perjuangan yang telah kalian berikan, setidaknya karya ini bisa menjadi hadiah terindah untuk bapak dan ibuku. Untuk Bapakku, Bapak Karyoto semoga segera diberi kesehatan oleh Allah SWT, terimakasih yang tidak terkira penulis ucapkan karena engkau telah menjadi bapak terhebat dan terbaik untuk diriku. Untuk Ibuku, Ibu Sopiya yang sangat penulis sayangi dan cintai, semoga engkau selalu diberi kesehatan oleh Allah SWT, terimakasih yang tidak terkira penulis ucapkan karena engkau telah menjadi ibuku di kehidupan ini.

Keluarga besar penulis, khususnya kakak-kakak penulis yang telah memberikan dukungan, nasihat, motivasi dan do'a yang tiada henti. Terimakasih penulis sampaikan karena selama ini selalu menyayangi penulis sebagai adik kalian, semoga Allah selalu memberikan kesehatan kepada kalian semua, dan semoga apa yang sudah kalian berikan kepada penulis menjadi catatan kebaikan yang akan dibalas oleh Allah SWT.

Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pematang atas izin dan kerjasamanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik, serta alhamdulillah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiamah* Aamiin.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos), Program Studi Manajemen Dakwah, Jurusan Komunikasi Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang berjudul : ***“Upaya Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”***. Bersamaan dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang menjadi bagian penting atas terselesaikannya penelitian ini. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Uus Uswatusolihah, M.A., selaku Ketua Jurusan Komunikasi Islam Universitas Islam Negeri Prof.K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Arsam, M.S.I., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. M. Najib, M.Hum., selaku Pembimbing Akademik.
6. Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya, serta dengan kesabaran dan ketulusannya memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Segenap Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Kedua orang tua tercinta, dan segenap keluarga besar yang telah memberikan do'a, dukungan, dan kasih sayang tiada henti.
9. Sahabat-sahabat
10. Teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah angkatan 2015. Terimakasih atas kebersamaan, kerjasama, motivasi, dukungan dan segala bentuk bantuan yang diberikan.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas bantuan, dukungan dan motivasinya.

Tidak ada hal lain yang dapat penulis berikan untuk menyampaikan rasa terimakasih, melainkan do'a semoga amal baik dan segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang lebih dari Allah SWT.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari akan kekurangan yang dimiliki, sehingga dalam penyusunan skripsi pastinya ada banyak kesalahan serta kekurangan, baik dari segi kepenulisan maupun dari segi keilmuan. Maka penulis tidak menutup diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun demi kemajuan langkah dimasa mendatang.

Semoga skripsi ini mendatangkan manfaat bagi penulis khususnya serta pembaca pada umumnya.

Pemalang, Mei 2022

Penulis,



**Riqza Abdillah**

**NIM. 1522103042**

**UPAYA PIMPINAN ANAK CABANG (PAC) IPNU-IPPNU BELIK  
PEMALANG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA**

**Riqza Abdillah  
NIM.1522103042**

**ABSTRAK**

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga dan perlu dijaga karena SDM merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila memiliki SDM yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. PAC IPNU-IPPNU Belik adalah suatu organisasi yang berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, hal ini terbukti dengan beberapa kader yang memiliki kualitas cukup baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa upaya yang dilakukan oleh Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (kader). Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisa data menggunakan langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan dan pendidikan, memberikan pembinaan kepada para kader, memberikan kesempatan, dan penghargaan kepada semua kader untuk meningkatkan kualitas diri mereka dengan mengikuti program kerja/ kegiatan yang dilaksanakan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang, adapun salah satu dampak dari upaya tersebut adalah meningkatnya tingkat kepercayaan diri, kreativitas, *public speaking*, dan terciptanya organisasi yang berkelanjutan.

**Kata Kunci :** Upaya, PAC IPNU-IPPNU, kualitas sumber daya manusia

# **THE EFFORTS OF THE PAC IPNU-IPPNU BELIK PEMALANG IN IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES**

**Riqza Abdillah**  
**NIM.1522103042**

## **ABSTRACT**

*The existence of Human Resources (HR) in an organization is a valuable asset and needs to be maintained because HR is one of the most important elements in an organization. Organizational goals can be achieved if it has quality human resources. Human resource development is one of the efforts in order to improve the quality of human resources. PAC IPNU-IPPNU Belik is an organization that seeks to improve the quality of its human resources, this is proven by several cadres who have quite good quality.*

*This study aims to describe and analyze the efforts made by the IPNU-IPPNU Belik Pemalang Sub-Branch Leadership (PAC) in improving the quality of human resources (cadres). The researcher used this type of qualitative research with a descriptive approach. The techniques used in data collection are observation, interviews and documentation. Data analysis used steps of data reduction, data presentation, and drawing conclusions.*

*The results showed that the efforts of PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang in improving the quality of human resources were through the development of human resources consisting of training and education, providing guidance to cadres, providing opportunities, and awards to all cadres to improve their quality by participate in work programs/activities carried out by PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang, while one of the impacts of these efforts is the increased level of self-confidence, creativity, public speaking, and the creation of a sustainable organization.*

**Keywords :** *Efforts, PAC IPNU-IPPNU, quality of human resources.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	t'	T	Te
ث	ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	h	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	d'ad	d'	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ža	Ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	,el
م	mim	M	,em
ن	nun	N	,en
و	waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ي	ya'	Y	Ye

**Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.**

مضاعفة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

**Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.**

حكمة	Ditulis	Hikmah
جسبة	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” seperti bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

الوحياء كرامة	Ditulis s	Karamah al-auliya"
---------------	--------------	--------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan

زكاة نطر	Ditulis	Zakat al-fitr
----------	---------	---------------

**Vokal pendek**

--- ◌	Fathah	ditulis	a
--- ◌	Kasrah	ditulis	i
--- ◌	Dammah	ditulis	u

### Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	ههة جا	Ditulis	jahiliyah
2.	Fathah + ya'	Ditulis	A
	تاسي	Ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كرى	Ditulis	karim
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	نروض	Ditulis	furud

### Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	باينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	qaul

### Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لتم	Ditulis	La'in syakartum

c. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf qomariyyah

انقرآن	Ditulis s	al-qur'an
انقياش	Ditulis s	al-qiyas

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan hurul l (el)-nya.

السماء	ditulis	As-sama
انشاش	ditulis	Asy-syams

**Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulisa menurut bunyi atau pengucapannya.

الزروض ذوى	ditulis	Zaqi al-furud
أهم انس	ditulis	Ahl as-sunnah

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA .....	xi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka .....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II     LANDASAN TEORI</b>	
A. PAC IPNU-IPPNU .....	13

	B. Kualitas Sumber Daya Manusia .....	16
	C. Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia .....	20
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian .....	33
	B. Lokasi Penelitian.....	33
	C. Subyek dan Obyek Penelitian.....	36
	D. Jenis dan Sumber Data.....	36
	E. Metode Pengumpulan Data.....	37
	F. Analisis Data.....	39
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Gambaran Umum PAC IPNU-IPPNU Belik.....	41
	B. Upaya PAC IPNU-IPPNU Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	59
	C. Analisis Hasil Penelitian.....	69
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan.....	77
	B. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 Tabel Program Kerja Wakil Ketua I (Keorganisasian)
- Table 4.2 Tabel Program Kerja Wakil Ketua II (Kaderisasi)
- Table 4.3 Tabel Program Kerja Wakil Ketua III (Bidang Pengembangan Jaringan Sekolah, Pondok Pesantren, Ekonomi, Sosial)
- Table 4.4 Tabel Program Kerja Wakil Ketua IV (Pengembangan Budaya, Seni dan Olahraga IPPNU)
- Table 4.5 Tabel Program Kerja Lembaga Corp Barisan Pelajar dan Korp Pelajar Putri.



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Wawancara
- Lampiran 2 Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Dokumentasi Foto
- Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur yang cukup menentukan dalam upaya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah manusianya.<sup>1</sup> Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah SWT yang lainnya. Allah SWT berfirman dalam Q.S. At-Tin ayat 4 yang berbunyi:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Yang artinya:

*“Sungguh, kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”*

Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah SWT kepada manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang apabila dikembangkan akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, dan akan menjadikan manusia yang sadar akan tanggung jawabnya baik tanggung jawabnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۗۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗۙ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Yang artinya:

*“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*

---

<sup>1</sup> Azhar Arsyad, *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 68.

Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba Allah SWT ataupun sebagai khalifah Allah SWT. Dalam mengemban tugas tersebut manusia diberi potensi oleh Allah SWT, yang berupa naluri untuk beragama sejak manusia itu lahir, dan naluri untuk hidup bersosial. Salah satunya adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis peran serta masyarakat. Dalam hal ini adalah melalui organisasi IPNU-IPPNU.

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga dan perlu dijaga karena SDM merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila memiliki SDM yang berkualitas. Pengelolaan dan pengembangan untuk mencapai SDM yang berkualitas merupakan salah satu usaha dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan secara profesional dan handal.<sup>2</sup>

Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama-sama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>3</sup> Menurut Ensiklopedia Indonesia organisasi diartikan sebagai kelompok kerjasama antara orang-orang, diadakan untuk mencapai tujuan bersama.<sup>4</sup> Syarat terbentuknya organisasi juga adanya hubungan, kemauan, dan kesediaan para anggota untuk bekerjasama. Adanya hubungan atau kesamaan tujuan menjadi salah satu syarat terbentuknya sebuah organisasi, inilah yang kemudian melahirkan

---

<sup>2</sup> Franky Setiadi. "Analisa Deskriptif rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Surabaya". *Jurnal AGORA Vol.2, No. 01*. (Surabaya, 2014), hlm. 01. Diambil dari: <http://publiation.petra.ac.id>. Diakses tanggal 26 April 2021. Jam 23.07 WIB.

<sup>3</sup> Burhan Nudin, "Peran Budaya Organisasi Ipnu- Ippnu Dalam Pengembangan Pendidikan Agama Islam Di Kabupaten Sleman". *Jurnal el-Tarbawi*. Volume X, No.1, 2017: 91 - 104 (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2017), hlm. 93-94. Diambil dari: <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol9.iss1.art5>. Diakses tanggal 11 Desember 2019. Jam 08.10 WIB.

<sup>4</sup> Hassan Shadily, *Ensiklopedia Indonesia Jilid 4*, (Jakarta: Ichtiar Baru – Van Hoeve, 1983), hlm. 2446.

banyak organisasi Islam di Indonesia, mengingat bahwa penduduk Indonesia mayoritas beragama Islam.

Di Indonesia terdapat 29 organisasi masyarakat Islam<sup>5</sup> di antaranya Muhammadiyah, Nahdlatul Ulama, Syarikat Islam, PERSIS, FPI dan lain sebagainya. Dari organisasi Nahdlatul Ulama, Ikatan pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan Ikatan pelajar putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) lahir sebagai salah satu badan otonom Nahdlatul Ulama (NU) yang membidangi pelajar, santri dan remaja putra-putri NU dengan rentang usia 13 sampai 27 tahun.<sup>6</sup>

Organisasi pelajar IPNU-IPPNU adalah salah satu badan otonom dari organisasi masyarakat Nahdlatul Ulama yang bergerak dalam ranah pelajar dan kepemudaan dan bertujuan mencetak kader-kader NU yang berfokus pada pendidikan dan pengembangan sumber daya pelajar, mahasiswa, dan santri. Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama IPNU didirikan sebagai organisasi pelajar santri tahun 1954, organisasi ini didirikan dalam rangka menyatukan gerakan langkah dan dinamisasi kaum terpelajar di kalangan nahdliyin.

Kelahirannya diawali dengan tumbuhnya organisasi-organisasi yang bersifat lokal, pada 24 Februari 1954 M/20 Jumadil Akhir 1373 H dilakukan konferensi besar menyetujui berdirinya organisasi Ikatan Peladjar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan mengangkat Mohammad Tolchah Mansoer sebagai ketua pusat.<sup>7</sup> IPNU-IPPNU tidak lepas dari latar belakang sejarah kehadirannya, yakni sebagai organisasi yang lahir dari budaya masyarakat tertentu yang memberikan tekanan penting pada aspek-aspek transendental. Dalam kaitan dengan partisipasi IPNU-IPPNU dalam pembangunan, terutama dengan peningkatan sumber daya manusia Indonesia, untuk itu dilakukanlah beberapa program-program dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia

---

<sup>5</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_organisasi\\_massa\\_Islam\\_di\\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_organisasi_massa_Islam_di_Indonesia). Diakses tanggal 07 September 2021 pukul 10.24 WIB.

<sup>6</sup> Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, *Hasil Kongres XIX Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*, (Lembaga Pers & Penerbitan Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, 2019), hlm. 20.

<sup>7</sup> A. Khoerul Anam, dkk, *Ensiklopedia Nahdlatul Ulama (Sejarah, Tokoh, dan Khazanah Pesantren) Jilid 2*, (Jakarta: Mata Bangsa dan PBNU), hlm. 106.

di IPNU-IPPNU.<sup>8</sup>

Di Kabupaten Pemalang organisasi pelajar IPNU-IPPNU telah menunjukkan eksistensinya, seiring berkembangnya zaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat akan sangat berpengaruh pada budaya, pola pikir, serta tingkah laku anak muda zaman sekarang termasuk kehidupan organisasi mereka, tidak terkecuali Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pemalang.

Berdasarkan sejarahnya Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dibentuk pada tahun 1985 dengan Ali Subehi sebagai ketua IPNU dan Suprapti sebagai ketua IPPNU yang terpilih pada kongres PAC tahun 1989. Sejak berdiri PAC IPNU-IPPNU Belik telah melakukan pengkaderan terhadap kurang lebih 7.700 anggota dengan 14 kali periode kepengurusan.<sup>9</sup> Adapun kepengurusan yang sekarang dimulai sejak tahun 2020 dan akan berakhir di tahun 2022, dengan Ifanulloh sebagai ketua IPNU dan Dewi Masyitoh sebagai ketua IPPNU, dan telah melakukan pengkaderan terhadap 570 anggota baru di 13 ranting dan 3 komisariat.<sup>10</sup>

Peningkatan sumber daya manusia di IPNU-IPPNU Belik Pemalang dapat dilihat melalui para alumni dan para kader yang sudah memiliki usaha dan jabatan yang penting di dalam maupun di luar Kecamatan belik, antara lain: Subur sebagai anggota DPRD kabupaten Pemalang, Nur Azijah sebagai Kepala Desa Belik, Nawir sebagai staff balai desa Kalisaleh, Ella sebagai PNS, Syaiful Kamaludin sebagai ketua Pimpinan wilayah IPNU Jawa Tengah. Adapun banyak juga di antaranya yang bergerak di bidang usaha berkat dari adanya pelatihan di IPNU-IPPNU Belik, salah satunya adalah Ilyas yang bergerak dibidang desain grafis, Khumedi yang bergerak di bidang pengolahan nanas madu, dan Daruslani yang bergerak pada usaha peternakan. IPNU-IPPNU Belik juga mendorong kadernya supaya melanjutkan pendidikan ke

---

<sup>8</sup> A. Khoerul Anam, dkk, *Ensiklopedia Nahdlatul Ulama (Sejarah, Tokoh, dan Khazanah Pesantren) Jilid 2*, (Jakarta: Mata Bangsa dan PBNU), hlm. 106.

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 31 Maret 2021. Jam 21.00 WIB.

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 31 Maret 2021. Jam 21.00 WIB.

jenjang yang lebih tinggi, di antara kader yang melanjutkan ke perguruan tinggi seperti Muhammad Hambali (S1 Farmasi Unwahas), Aenul Yaqin (S1 Hukum Unwahas), Septiar (S1 Kedokteran Unwahas), Jafar (S1 Psikologi UMB Yogyakarta), dan sebagainya.<sup>11</sup>

Sebagai bentuk dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di IPNU-IPPNU Belik Pemalang maka dibentuklah berbagai program kerja seperti program 2 tahun sekali (setiap periode) antara lain: Makesta Award<sup>12</sup> dan Latihan Kader Muda (Lakmud), program mingguan seperti lingkungan sehat, program bulanan seperti *bhatsul masa'il* ahad wage, dan berbagai program pelatihan seperti pelatihan kepemimpinan, fotografi, desain grafis, pengolahan nanas madu, peternakan, dan menjahit yang dilaksanakan sesuai kebutuhan organisasi.<sup>13</sup> Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Upaya Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia”.

## B. Penegasan Istilah

### 1. Upaya

Menurut Wahyu Baskoro upaya adalah usaha atau syarat untuk menyampaikan sesuatu atau maksud (akal, ikhtiar).<sup>14</sup> Menurut Torsina seperti dikutip oleh Galih dalam skripsinya menjelaskan bahwa upaya adalah kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan<sup>15</sup>, Menurut Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa mengartikan kata

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 31 Maret 2021. Jam 21.00 WIB.

<sup>12</sup> Makesta Award adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan 2 tahun sekali oleh PAC Belik yang diikuti semua ranting dan komisariat yang ada di kecamatan Belik yang dilaksanakan dalam waktu 3 hari, kegiatannya dilaksanakan setelah kegiatan Makesta di setiap ranting dan komisariat, adapun bentuk kegiatannya meliputi perlombaan dan pentas seni dengan tujuan meningkatkan daya saing anggota.

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Ifanulloh pada tanggal 31 Maret 2021. Jam 21.00 WIB

<sup>14</sup> Wahyu Baskoro, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Setia Kawan, 2005), hlm. 902.

<sup>15</sup> Galih Angling Wisarsa. *Upaya Peningkatan Keterampilan Dan Pengetahuan Anak Buah Kapal Terhadap Alat Keselamatan Sekoci Guna Menghadapi Keadaan Darurat Di Mv. Dk 01. Skripsi*. (Semarang, Politeknik Ilmu Pelayaran, 2019), hlm. 08.

upaya adalah usaha akal ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dsb); daya upaya.<sup>16</sup> Sedangkan menurut Sriyanto seperti dikutip oleh Galih dalam skripsinya menjelaskan bahwa upaya adalah usaha untuk mencapai sesuatu.<sup>17</sup> Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa upaya adalah suatu tindakan atau usaha untuk menyelesaikan masalah dan mencapai suatu tujuan.

## 2. Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU

IPNU adalah salah satu organisasi yang ada di Indonesia dan merupakan badan otonom dari Nahdlatul Ulama. Organisasi ini bernama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, disingkat IPNU yang bersifat keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan.<sup>18</sup> Sedangkan IPPNU adalah salah satu organisasi yang ada di Indonesia dan merupakan badan otonom dari Nahdlatul Ulama. Organisasi ini bernama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama, disingkat IPPNU yang bersifat keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan yang bersifat nirlaba.<sup>19</sup>

Pimpinan Anak Cabang (PAC IPNU-IPPNU) adalah tingkat kepemimpinan IPNU-IPPNU yang berkedudukan di kecamatan/setingkat dengan kecamatan, dengan masa khidmah 2 (dua) tahun. Pimpinan Anak Cabang merupakan suatu kesatuan organik yang memiliki kedudukan sebagai pemegang kepemimpinan organisasi di tingkat Kecamatan.<sup>20</sup> Berdasarkan pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU merupakan badan otonom dari Nahdlatul Ulama yang bersifat keterpelajaran, kekeluargaan,

<sup>16</sup> Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 1109.

<sup>17</sup> Galih Angling Wisarsa. *Upaya Peningkatan Keterampilan Dan Pengetahuan Anak Buah Kapal Terhadap Alat Keselamatan Sekoci Guna Menghadapi Keadaan Darurat Di Mv. Dk 01. Skripsi*, hlm. 08.

<sup>18</sup> PW IPNU Jawa Timur, *PD/PRT PW IPNU Jawa Timur*, (Surabaya: 2003) hlm.2

<sup>19</sup> PW IPPNU, *Rancangan Materi Kongres PP IPPNU*, (Jakarta: 2003) hlm.14-15

<sup>20</sup> Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, *Hasil Kongres XIX Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*, (Lembaga Pers & Penerbitan Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, 2019), hlm. 23.

kemasyarakatan, dan keagamaan yang berada pada tingkat kecamatan/setingkat kecamatan, yang dalam penelitian ini berada di kecamatan Belik, kabupaten Pematang Jaya.

### 3. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.<sup>21</sup> Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti adalah “tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”.<sup>22</sup> Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Sedangkan arti peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimaksudkan dari judul penelitian ini memiliki arti peningkatan kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental) anggota IPNU-IPPNU Pimpinan Anak Cabang Belik Pematang Jaya setelah menjadi anggota IPNU-IPPNU.

---

<sup>21</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 59.

<sup>22</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 27

### C. Rumusan Masalah

Dari pemaparan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut, bagaimana upaya Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan

Untuk mengetahui bagaimana upaya Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

#### 2. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya adalah:

##### a. Manfaat secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan bidang agama Islam, lebih khusus untuk Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pemalang, dan juga bisa sebagai bahan referensi dan tambahan pustaka pada perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

##### b. Manfaat secara Praktis

- 1) Untuk peneliti; dapat memberikan pengalaman dan pemahaman baru tentang upaya yang dilakukan IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Untuk IPNU-IPPNU; diharapkan dapat menjadi masukan, tambahan gagasan untuk upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di organisasi.
- 3) Untuk pembaca; dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana upaya Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

## E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan uraian singkat tentang hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang masalah-masalah yang sejenis, sehingga diketahui secara jelas posisi dan kontribusi peneliti. Selain itu juga berupa buku yang telah diterbitkan. Kajian pustaka ini untuk menghindari kesamaan dan untuk menghindari plagiasi dengan penelitian lain yang sejenis diantaranya adalah:

Skripsi Etri Meisari dengan judul skripsi “*Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*” Dari UIN Raden Intan Lampung yang dilakukan pada tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian di balai latihan kerja Bandar Lampung berpengaruh dalam peningkatan kualitas SDM tetapi tidak berpengaruh dalam pengurangan jumlah angka pengangguran hal ini dibuktikan dengan jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat pada tahun 2015 sebesar 730.251, sedangkan jumlah angka pengangguran pada tahun 2015 sebesar 48.787. seharusnya semakin tinggi jumlah angka tenaga kerja jumlah pengangguran pun berkurang sehingga BLK dapat dikatakan berpengaruh dalam pengurangan angka pengangguran.<sup>23</sup> Persamaan penelitian ini adalah membahas atau mengkaji tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun perbedaan penelitian ini adalah penelitian terdahulu mengambil objek UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini mengambil objek Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pematang.

Skripsi selanjutnya yang ditulis oleh Faozan Mutaqin dengan judul “*Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penguasaan Sistem Ekonomi Syariah*” dari IAIN Purwokerto yang dilakukan pada tahun 2014.

---

<sup>23</sup> Etri Meisari. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi.* (Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), hlm. ii. Diambil dari [http://repository.radenintan.ac.id/1802/1/SKRIPSI\\_ETRI.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/1802/1/SKRIPSI_ETRI.pdf). Diakses tanggal 26 Desember 2019. Jam 10.48 WIB.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terhadap penguasaan sistem ekonomi syariah di BMT As-Salam Padamara Purbalingga yaitu melalui manajemen SDM yang terbagi atas fungsi operasional manajemen dan pelatihan sistem ekonomi syariah.<sup>24</sup> Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun perbedaan penelitian ini adalah penelitian terdahulu mengambil objek BMT As-Salam Padamara Purbalingga, sedangkan penelitian ini mengambil objek Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pemasang.

Skripsi selanjutnya yang ditulis oleh Muhammad Shofi dengan judul “*Sistem Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas SDM pada Bank Syariah Bukopin Pusat*” dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang dilakukan pada tahun 2018 hasil penelitian menunjukkan bahwa system pelatihan yang diimplementasikan oleh Bank Syariah Bukopin Pusat yaitu, dengan mengundang narasumber yang kompeten dibidangnya, menyediakan fasilitas yang mendukung pelatihan, menggunakan metode pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas SDM.<sup>25</sup> Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun perbedaan penelitian ini adalah penelitian terdahulu mengambil objek Bank Syariah Bukopin Pusat, sedangkan penelitian ini mengambil objek Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pemasang.

Skripsi selanjutnya yang ditulis oleh Rina Anggraini dengan judul “*Pengaruh E-Learning Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perbankan Syariah (Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)*” dari IAIN

---

<sup>24</sup> Faozan Mutaqin. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penguasaan Sistem Ekonomi Syariah. Skripsi.* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2014), hlm. v. Diambil dari <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/1981/2/BAB%20I%2C%20BAB%20V%2C%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>. Diakses tanggal 28 Desember 2019. Jam 14.27 WIB.

<sup>25</sup> Muhammad Shofi. *Sistem Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas SDM pada Bank Syariah Bukopin Pusat. Skripsi.* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. vi. Diambil dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41472/1/MUHAMMAD%20SHOFY-FDK.pdf>. Diakses tanggal 20 Agustus 2020. Jam 22.04 WIB.

Metro Lampung yang dilakukan pada tahun 2019, hasil penelitian menunjukkan bahwa BPRS Aman Syariah Sekampung, dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan melalui metode e-learning sudah dilakukan dengan baik dan cukup berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. E-learning memberikan wawasan baru bagi pegawai sehingga bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu manfaat yang dirasakan pegawai dari metode e-learning ialah dapat mempercepat mengambil keputusan. Hal ini terkait dengan bertambahnya wawasan dan pengetahuan mengenai hal-hal baru, sehingga ketika mengalami suatu masalah dalam pekerjaan bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat. E-learning juga memberikan perubahan terhadap kinerja pegawai, perubahan kepribadian pegawai, perubahan tingkah laku pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai.<sup>26</sup> Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun perbedaan penelitian ini adalah penelitian terdahulu mengambil objek BPRS Aman Syariah Sekampung, sedangkan penelitian ini mengambil objek Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pematang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini merupakan suatu susunan atau urutan dari penulisan skripsi untuk memudahkan dalam memahami isi skripsi ini, maka dalam sistematika penulisan, peneliti membagi dalam tiga bagian.

Bagian awal penulisan ini terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, serta daftar lampiran. Pada bagian isi penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu :

---

<sup>26</sup> Rina Anggraini. *Pengaruh E-Learning Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perbankan Syariah (Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)*. Skripsi. (Metro: IAIN Metro, 2019), hlm. v. Diambil dari <http://repository.metrouniv.ac.id>. Diakses tanggal 20 Agustus 2020. Jam 22.23 WIB.

Bab Pertama Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, definisi konseptual, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab Kedua Landasan teori, yaitu akan dipaparkan tentang teori-teori yang akan menjadi dasar pada penelitian ini, yaitu upaya PAC IPNU-IPPNU, pengembangan SDM sebagai upaya peningkatan kualitas SDM, dan konsep kualitas SDM.

Bab Ketiga Metode penelitian, berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, obyek penelitian, sumber data, penelitian, metode pengumpulan data, dan Analisis data.

Bab Keempat Hasil penelitian, membahas tentang upaya PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas SDM, yang berisi tentang gambaran umum Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pemalang, meliputi sejarah berdirinya, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, program dan kegiatan, serta upaya PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas SDM

Bab Kelima Penutup, dalam bab ini akan disajikan kesimpulan, saran-saran yang merupakan rangkaian dan keseluruhan hasil penelitian secara singkat.

Pada bagian akhir penulisan ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran serta daftar riwayat hidup.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. PAC IPNU-IPPNU**

##### **1. Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU**

IPNU adalah salah satu organisasi yang ada di Indonesia dan merupakan badan otonom dari Nahdlatul Ulama. Organisasi ini bernama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, disingkat IPNU yang bersifat keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan.<sup>27</sup> Sedangkan IPPNU adalah salah satu organisasi yang ada di Indonesia dan merupakan badan otonom dari Nahdlatul Ulama. Organisasi ini bernama Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama, disingkat IPPNU yang bersifat keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan yang bersifat nirlaba.<sup>28</sup>

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) didirikan pada tanggal 20 Jumadil Akhir 1373 H, bertepatan dengan 24 Februari 1954 M ketika diselenggarakan Kongres LP Ma'arif di Semarang. Sejak berdirinya, IPNU menjadi bagian dari LP Ma'arif. Namun pada tahun 1966 ketika diselenggarakan Kongres IPNU di Surabaya, IPNU resmi melepaskan diri dari LP Ma'arif dan menjadi badan otonom (banom) NU. Salah seorang pendiri IPNU adalah Prof. Dr. KH. Tolchah Mansyur. Sejak berdirinya, IPNU merupakan kepanjangan dari Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. Namun sejak tahun 1988, melalui kongresnya yang ke-10 di Jombang yang dikenal dengan istilah Deklarasi Jombang, kepanjangan IPNU berganti menjadi Ikatan Putera nahdlatul Ulama. Hal ini dikarenakan harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1985 tentang keormasan yang melarang adanya organisasi pelajar di sekolah selain OSIS. Namun setelah orde baru tumbang, di saat kebebasan berpendapat dan berekspresi dapat diperoleh dengan mudah, kepanjangan tersebut

---

<sup>27</sup> PW IPNU Jawa Timur, *PD/PRT PW IPNU Jawa Timur*, (Surabaya: 2003), hlm.2

<sup>28</sup> PW IPPNU, *Rancangan Materi Kongres PP IPPNU*, (Jakarta: 2003), hlm.14-15

dikembalikan lagi seperti saat kelahirannya. Melalui kongresnya yang ke-14 di Surabaya (18-22 juni 2003), kepanjangan IPNU kembali seperti semula yaitu Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. Sedangkan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama (IPPNU) didirikan pada tanggal 8 Rajab 1374 H bertepatan dengan tanggal 2 maret 1955 M di Solo Jawa Tengah. Salah seorang pendirinya adalah Ny. Umroh Mahfudzah. Sejak berdirinya, IPPNU bernaung di bawah LP Ma'arif. Namun sejak tahun 1966 melalui kongresnya di Surabaya, IPPNU berdiri sendiri sebagai salah satu badan otonom (banom) NU. Sejak berdirinya, IPPNU merupakan kepanjangan dari Ikatan pelajar Putri Nahdlatul Ulama. Namun sejak tahun 1988, melalui kongresnya yang ke-9 di Jombang (29-31 januari 1988), kepanjangan IPPNU berganti menjadi Ikatan Putri-putri Nahdlatul Ulama. Hal ini dikarenakan harus menyesuaikan diri dengan Undang undang Nomor 8 Tahun 1985 tentang keormasan yang melarang adanya organisasi pelajar di sekolah selain OSIS. Namun setelah Orde Baru tumbang, di saat kebebasan berpendapat dan berekspresi dapat diperoleh dengan mudah kepanjangan tersebut dikembalikan lagi seperti saat kelahirannya, melalui kongresnya yang ke-13 di Surabaya (18-22 Juni 2003), kepanjangan IPPNU kembali seperti semula yaitu Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama.<sup>29</sup>

IPNU-IPPNU adalah wadah perjuangan pelajar NU untuk mensosialisasikan komitmen nilai-nilai keIslaman, kebangsaan, keilmuan, kekaderan dan keterpelajaran dalam upaya penggalan dan pembinaan kemampuan yang dimiliki sumber daya anggota, yang senantiasa mengamalkan kerja nyata demi tegaknya ajaran Islam ahlusunnah wal jamaah dalam kehidupan masyarakat Indonesia yang berdasarkan pancasila dan UUD 1945. Kelompok masyarakat yang menjadi sasaran panggilan dan pembinaan (target kelompok) IPNU adalah setiap palajar bangsa, siswa, mahasiswa dan satri yang syarat keanggotaannya ketentuan

---

<sup>29</sup> Ricky Rahmanto dan Muhammad Turhan Yani, *Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan Volume 03 Nomor 03 (Pemahaman Kader PKPT IPNU-IPPNU Universitas negeri Surabaya tentang Wawasan Kebangsaan)*, (Surabaya: 2015), hlm. 1371-1372

dalam PD/PRT.<sup>30</sup> Dalam menjalankan organisasinya IPNU-IPPNU tidak lepas dari adanya visi misi organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan organisasi yang sesuai dengan tujuan didirikannya organisasi, untuk itu dibuatlah visi misi organisasi IPNU-IPPNU.

Visi IPNU-IPPNU adalah “terbentuknya pelajar-pelajar bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya syar’at Islam menurut faham ahlusunah wal jamaah yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”, sementara itu bervisi untuk “membangun kader yang berkualitas, mandiri, berakhlak mulia dan bersikap demokratis dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara”. Visi IPNU-IPPNU tersebut kemudian diterjemahkan dalam misi organisasi yaitu:

- a) Menghimpun dan membina pelajar Nahdlatul Ulama dalam satu wadah organisasi IPNU-IPPNU.
- b) Mempersiapkan kader-kader intelektual sebagai penerus perjuangan bangsa.
- c) Mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dengan menyusun landasan program perjuangan sesuai dengan perkembangan masyarakat (masalah al ummah), guna terwujudnya khaira ummah.
- d) Mengusahakan jalinan komunikasi dan kerjasama program dengan pihak lain selama tidak merugikan organisasi.<sup>31</sup>

Melihat dari visi misi IPNU-IPPNU tersebut, maka dapat dipastikan bahwa dalam pelaksanaannya organisasi membuat program-program sebagai tujuan tercapainya visi misi tersebut, dalam hal ini bentuk dari pelaksanaan visi misi IPNU-IPPNU salah satunya adalah upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, yang dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik pemaalang. Pimpinan Anak Cabang (PAC IPNU-IPPNU) adalah tingkat kepemimpinan IPNU-IPPNU

---

<sup>30</sup> W Eka Wahyudi dan Mufarrihul Hazin, *Pedoman Kaderisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*. (Jakarta: Pimpinan Pusat IPNU, 2018), hlm. 59.

<sup>31</sup> PC IPNU-IPPNU Trenggalek, *Materi Bidang Kaderisasi IPNU-IPPNU*, hlm. 22

yang berkedudukan di kecamatan/setingkat dengan kecamatan, dengan masa khidmah 2 (dua) tahun. Pimpinan Anak Cabang merupakan suatu kesatuan organik yang memiliki kedudukan sebagai pemegang kepemimpinan organisasi di tingkat Kecamatan.<sup>32</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU merupakan badan otonom dari Nahdlatul Ulama yang bersifat keterpelajaran, kekeluargaan, kemasyarakatan, dan keagamaan yang berada pada tingkat kecamatan/setingkat kecamatan, yang dalam penelitian ini berada di kecamatan Belik, kabupaten Pematang.

## **B. Kualitas Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>33</sup>

Pengertian sumber daya manusia menurut Sedarmayanti adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan.<sup>34</sup> Menurut Ndraha sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.<sup>35</sup> Menurut T. Hani Handoko sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai

<sup>32</sup> Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, *Hasil Kongres XIX Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*, (Lembaga Pers & Penerbitan Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama, 2019), hlm. 23.

<sup>33</sup> Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 03.

<sup>34</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), hlm. 27.

<sup>35</sup> Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), hlm. 07.

kemampuan untuk mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.<sup>36</sup> Menurut Gauzali Saydam sumber daya manusia adalah persamaan dari tenaga kerja atau dengan kata lain disebut sebagai pegawai, personalia, atau karyawan.<sup>37</sup> Sedangkan Malayu Hasibuan mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>38</sup>

Dari beberapa pendapat ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah persamaan dari individu atau anggota dalam sebuah organisasi yang memiliki daya pikir dan daya fisik yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi.

## 2. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun menurut Sedarmayanti pengertian kualitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan.<sup>39</sup> Ada beberapa pendapat yang dipaparkan oleh para ahli tentang pengertian dari kualitas sumber daya manusia. Di antaranya adalah:

- a. Menurut Pasolong mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.<sup>40</sup>
- b. Menurut Soekidjo Notoatmodjo mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang

<sup>36</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1988), hlm. 04.

<sup>37</sup> Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 05.

<sup>38</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm. 244.

<sup>39</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. hlm. 59.

<sup>40</sup> Pasolong Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), hlm. 05.

menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan”. Menurut beliau untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan. Upaya inilah yang disebut dengan pengembangan sumber daya manusia.<sup>41</sup>

- c. Menurut Ndraha mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: “Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya”.<sup>42</sup>
- d. Sedangkan menurut M. Dawam Raharjo mengatakan bahwa yang dimaksud kualitas sumber daya manusia adalah: “Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”. Dan beliau juga mengatakan bahwa aspek biologi juga memiliki peran dan arti penting bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia.<sup>43</sup>

Dengan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan), kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas psikologis (mental).

---

<sup>41</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 04

<sup>42</sup> Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 12.

<sup>43</sup> M. Dawam Raharjo, *Intelektual, Inteligencia dan Perilaku Politik bangsa*, (Bandung: Mizan, 1999), hlm. 355.

### 3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut M. Dawan Rahardjo mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>44</sup>

- a. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi:
  - 1) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.
  - 2) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
- b. Pendidikan
  - 1) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
  - 2) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Menurut Hadari Nawawi indikator sumber daya manusia berkualitas di antaranya:<sup>45</sup>

- a. Kualitas Fisik (kesehatan)
 

Manusia yang berkualitas adalah yang sehat dan normal kondisi jasmaniahnya. Kualitasnya semakin tinggi apabila bagian-bagian tubuhnya berfungsi secara efektif dan efisien, terutama bagian tubuh yang memungkinkannya menjadi sumber daya manusia yang produktif.
- b. Kualitas Intelektual (kecerdasan)
 

Kualitas intelektual diukur dari tingkat pengembangan dan pendayagunaan potensi-potensi yang terdapat di dalamnya, seperti bakat, minat/perhatian, kemampuan berfikir, pengendalian emosi, pengetahuan, keterampilan, dan kepekaan/kepedulian.

<sup>44</sup> M. Dawan Rahardjo, *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik bangsa*, hlm. 18.

<sup>45</sup> Hadari Nawawi, *Manusia Berkualitas*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994), hlm. 46.

c. Kualitas Psikologis (mental)

Kualitas psikologis adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik buruk suatu keadaan/kondisi di dalam melaksanakan pekerjaan.

Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo yaitu:<sup>46</sup>

- a. Pendidikan
- b. Pelatihan

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna yaitu:<sup>47</sup>

- a. Memahami bidangnya masing-masing
- b. Pengetahuan
- c. Kemampuan
- d. Semangat kerja
- e. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

## C. Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Upaya

Dalam kamus etimologi kata upaya memiliki arti yaitu yang didekati atau pendekatan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>48</sup> Menurut Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa upaya adalah usaha akal ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dsb); daya upaya.<sup>49</sup> Sependapat dengan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang menyatakan bahwa upaya adalah suatu

<sup>46</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Hlm. 16.

<sup>47</sup> Parulian Hutapea & Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), Hlm. 62.

<sup>48</sup> Muhammad Ngajenan, *Kamus Etimologi Bahasa Indonesia*, (Semarang: Dahara Prize, 1990), hlm. 177.

<sup>49</sup> Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 1109.

usaha, akal atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan suatu persoalan, dan mencari jalan keluar.<sup>50</sup>

Menurut Wahyu Baskoro upaya adalah usaha atau syarat untuk menyampaikan sesuatu atau maksud (akal, ikhtiar).<sup>51</sup> Menurut Torsina seperti dikutip oleh Galih dalam skripsinya menjelaskan bahwa upaya adalah kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan<sup>52</sup>. Berdasarkan beberapa pengertian di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa upaya adalah suatu tindakan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan.

## **2. Peningkatan**

Meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf, dan sebagainya), mempertinggi, memperhebat (produksi dsb), sedangkan peningkatan secara etimologi berasal dari kata dasar tingkat, mendapat awalan “pe” dan akhiran “an” sehingga menjadi kata benda abstrak. Penambahan “an” berarti perbuatan, cara, hal, atau urusan untuk mengantarkan pada kondisi tertentu.<sup>53</sup> Dengan demikian yang dimaksud dengan peningkatan dalam hal ini adalah suatu usaha yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik untuk menaikkan, mempertinggi, memperhebat kualitas sumber daya manusia para kader PAC IPNU-IPPNU Belik

## **3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Soekidjo Atmodjo kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan. Menurut beliau untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik dapat diupayakan melalui latihan dan pendidikan. Upaya inilah yang

---

<sup>50</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), hlm. 995.

<sup>51</sup> Wahyu Baskoro, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Setia Kawan, 2005), hlm. 902.

<sup>52</sup> Galih Angling Wisarsa. *Upaya Peningkatan Keterampilan Dan Pengetahuan Anak Buah Kapal Terhadap Alat Keselamatan Sekoci Guna Menghadapi Keadaan Darurat Di Mv. Dk 01. Skripsi*. (Semarang, Politeknik Ilmu Pelayaran, 2019), hlm. 08.

<sup>53</sup> Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 1077.

disebut dengan pengembangan sumber daya manusia.<sup>54</sup>

Pengembangan (*development*) adalah salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia, di mana fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu hasibuan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.<sup>55</sup>

Pengembangan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, supaya pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan anggota organisasi. Menurut Malayu Hasibuan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui Pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>56</sup> Sejalan dengan Malayu pengembangan sumber daya manusia menurut Mangkuprawira dan Martoyo adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral dan peningkatan ketrampilan teknik manusia melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>57</sup>

Pengembangan (*development*) menurut Sulistiyani dan Rosidah adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksepsi posisi yang ditemui selama karirnya.<sup>58</sup> Sedangkan menurut Rachmawati

---

<sup>54</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 4.

<sup>55</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm. 21.

<sup>56</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm. 69.

<sup>57</sup> S. Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2000), hlm. 21.

<sup>58</sup> Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 220.

pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen.<sup>59</sup>

Tujuan pengembangan SDM adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas SDM.<sup>60</sup> Umar mengemukakan bahwa pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian.<sup>61</sup> Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang.<sup>62</sup>

Dapat juga disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi anggota demi meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, moral, dan keterampilan yang berguna bagi anggota maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

---

<sup>59</sup> Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 110.

<sup>60</sup> R. Andi Sularso & Murdijanto, "Pengaruh Penerapan Peran Total Quality Management Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 1, Maret 2004, hlm. 72 - 81

<sup>61</sup> Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Perkasa, 2008), hlm. 27.

<sup>62</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 167.

#### 4. Jenis dan Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu pengembangan secara informal dan formal:<sup>63</sup>

a. Pengembangan secara Informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara Formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.<sup>64</sup> Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan, Sedarmayanti mengemukakan ruang lingkup pengembangan SDM adalah sebagai berikut: <sup>65</sup>

a. Pelatihan petugas (*Pre service training*) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau

---

<sup>63</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm. 72.

<sup>64</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5

<sup>65</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 76.

karyawan yang baru bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepada mereka.

- b. Pelatihan dalam tugas (*In service training*), adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Pelatihan purna/pasca tugas (*Post service training*) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausaha.

## 5. Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan/organisasi. Dalam program pengembangan telah ditentukan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Menurut Hasibuan metode pengembangan terdiri dari metode latihan (*training*) dan metode pendidikan (*education*).<sup>66</sup> Selain melalui pelatihan dan pendidikan, dikutip dari artikel kumparan ada 5 cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, kesempatan, dan penghargaan.<sup>67</sup>

### a. Pelatihan (*Training*)

Menurut Rachmawati pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.<sup>68</sup> Menurut McKenna Eugene dan Nic Beech yang diterjemahkan oleh Totok Budi Santoso mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses yang tidak ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan ingin menciptakan sikap-sikap karyawan yang sesuai untuk menghadapi

<sup>66</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm. 77.

<sup>67</sup> <https://m.kumparan.com/berita-update/5-cara-meningkatkan-kualitas-sumber-daya-manusia-1wk6dbSIYzt/4>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2022, pukul 20.05 WIB.

<sup>68</sup> Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 110

perubahan.<sup>69</sup> Sedangkan Nawawi mengemukakan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.<sup>70</sup>

Jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi menurut Simamora adalah sebagai berikut:<sup>71</sup>

1) Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang sering dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2) Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (retraining) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Umpamanya, karyawan-karyawan yang selama ini memakai mesin produksi konvensional mungkin harus dilatih ulang untuk memakai mesin produksi yang terkomputerisasi.

3) Pelatihan Lintas Fungsional

Pada dasarnya, organisasi telah mengembangkan fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi pekerjaan yang rinci. Sungguhpun demikian, dewasa ini organisasi lebih menekankan multi keahlian ketimbang spesialisasi. Pelatihan karyawan dalam bermacam-macam fungsi menjadi semakin populer. Pelatihan

<sup>69</sup> Totok Budi Santoso, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, (Jakarta: Salemba Empat, 2000), hlm. 199.

<sup>70</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 208.

<sup>71</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 278.

lintas fungsional (cross functional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

#### 4) Pelatihan Tim

Dewasa ini terdapat tekanan yang menguat terhadap kinerja tim. Tim manajemen, tim riset, dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim di banyak organisasi. Tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama.

#### 5) Pelatihan Kreativitas

Pelatihan kreativitas (creativity training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Ada beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas, yang semuanya berusaha membantu orang-orang dalam memecahkan masalah dengan kiat baru. Salah satu rancangan yang lazim diterapkan adalah brainstorming, dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin.

#### b. Pendidikan (*Education*)

Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang

diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>72</sup>

Selanjutnya pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Flippo dalam Hasibuan mengemukakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.<sup>73</sup> Simamora mengemukakan bahwa pendidikan adalah suatu perluasan individu sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat.<sup>74</sup> Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa seseorang/pegawai memperoleh pendidikan maka dalam dirinya telah terjadi proses perubahan dan pembudayaan yang akan meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Perubahan ini akan meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia dan sekaligus akan menambah pengetahuan dan kemampuannya memperbaiki mutu hidupnya dan kesejahteraan. Selain itu pendidikan tersebut tidak hanya untuk mengembangkan pribadinya tetapi bersifat lebih luas lagi yaitu untuk mengembangkan masyarakat dan bangsa.

Menurut Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah,

---

<sup>72</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Pasal 1, hlm. 02. Diambil dari [https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/UU\\_tahun2003\\_nomor020.pdf](https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/UU_tahun2003_nomor020.pdf), Diakses tanggal 14 Maret 2022, Jam 23.44 WIB.

<sup>73</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm. 68.

<sup>74</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*, hlm. 274.

untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.<sup>75</sup>

Menurut sifatnya, pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, seperti yang dikemukakan Sastrohadiwiryono yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pelatihan keahlian, dan pelatihan kejuruan.<sup>76</sup>

#### 1) Pendidikan Umum

Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

#### 2) Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

#### 3) Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

#### 4) Pelatihan Kejuruan

Pelatihan kejuruan yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang ada pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian. Menurut sasaran, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua

---

<sup>75</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 200.

<sup>76</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, hlm. 200

jenis, yaitu pelatihan prajabatan dan pelatihan dalam jabatan.

c. Pembinaan

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, kata “pembinaan” merupakan bentukan dari kata dasar “bina”. Dari kata “bina” bisa dijadikan dalam berbagai bentuk dengan memberikan imbuhan, baik awalan maupun akhiran atau kedua-duanya. Dalam contoh berikut akan terlihat secara lebih jelas tentang arti “pembinaan”, yaitu: 1) pembinaan bahasa upaya untuk meningkatkan mutu penggunaan bahasa, antara lain mencakupi peningkatan sikap, pengetahuan, dan keterampilan berbahasa yang dilakukan misal melalui jalur pendidikan dan masyarakat; 2) pembinaan hukum kegiatan secara berencana dan terarah untuk lebih menyempurnakan tata hukum yang ada agar sesuai dengan perkembangan masyarakat; 3) pembinaan kesatuan bangsa penyatuan bangsa dan golongan keturunan asing dengan cara sedemikian rupa sehingga dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, kesukuan dan keturunan sudah tidak sesuai lagi untuk dikembangkan; 4) pembinaan watak, pembangunan watak manusia sebagai pribadi dan makhluk sosial melalui pendidikan dalam keluarga, sekolah, organisasi, pergaulan, ideologi, dan agama.<sup>77</sup>

Bentuk-bentuk pembinaan dapat dikelompokkan menjadi:<sup>78</sup>

- 1) Pembinaan kepangkatan, yaitu pembinaan yang ada sangkut pautnya dengan kepangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- 2) Pembinaan dalam jabatan, yaitu pembinaan yang dilakukan untuk pembinaan yang ada sangkut pautnya dengan suatu jabatan tertentu para PNS.
- 3) Pembinaan dalam pendidikan dan pelatihan.

<sup>77</sup> Efi Brata Madya, *Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Dakwah*, *E-Journal Al-Idarah*. Volume V, No 6, (Medan: E-Journal Universitas Sumatera Utara, 2018), hlm. 3.

<sup>78</sup> Efi Brata Madya, *Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Dakwah*, *E-Journal Al-Idarah*. Volume V, No 6, (Medan: E-Journal Universitas Sumatera Utara, 2018), hlm. 7.

- 4) Pembinaan disiplin, yaitu merupakan pematuhan terhadap peraturan dan hukum yang diberlakukan dalam masing-masing instansi secara umum ataupun khusus.

Pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah anggota mencakup semua usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan seseorang menjadi manusia seutuhnya, mampu berfikir logis dan rasional serta mampu melaksanakan fungsi sebagai makhluk Tuhan, insan ekonomis, insan sosial, warga negara, dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab. Dapat diketahui bahwa pembinaan adalah sesuatu usaha yang secara sadar dilakukan untuk meningkatkan kemampuan anggota baik teoritis, konseptual, keahlian maupun sikap dan mental. Untuk itu pembinaan harus dilakukan secara terus menerus karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan potensi seorang anggota.

Cara melakukan pembinaan para anggota di suatu organisasi bisa dengan mengatur serta membina mereka yang menjadi subsistem organisasi, dengan melalui beberapa program penilaian dan juga perencanaan. Hal-hal seperti itu juga bisa menjadi salah satu strategi yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia di sebuah organisasi tertentu, sehingga SDM yang dihasilkan dari pembinaan ini akan lebih berkualitas. Pembinaan terhadap sumber daya manusia pada suatu organisasi selain bertujuan untuk mengembangkan kemampuan SDM, juga supaya SDM tersebut mengerti tentang mengapa mengapa dalam sebuah organisasi ada aturan yang berlaku, termasuk bagaimana cara anggota mematuhi SOP organisasi.

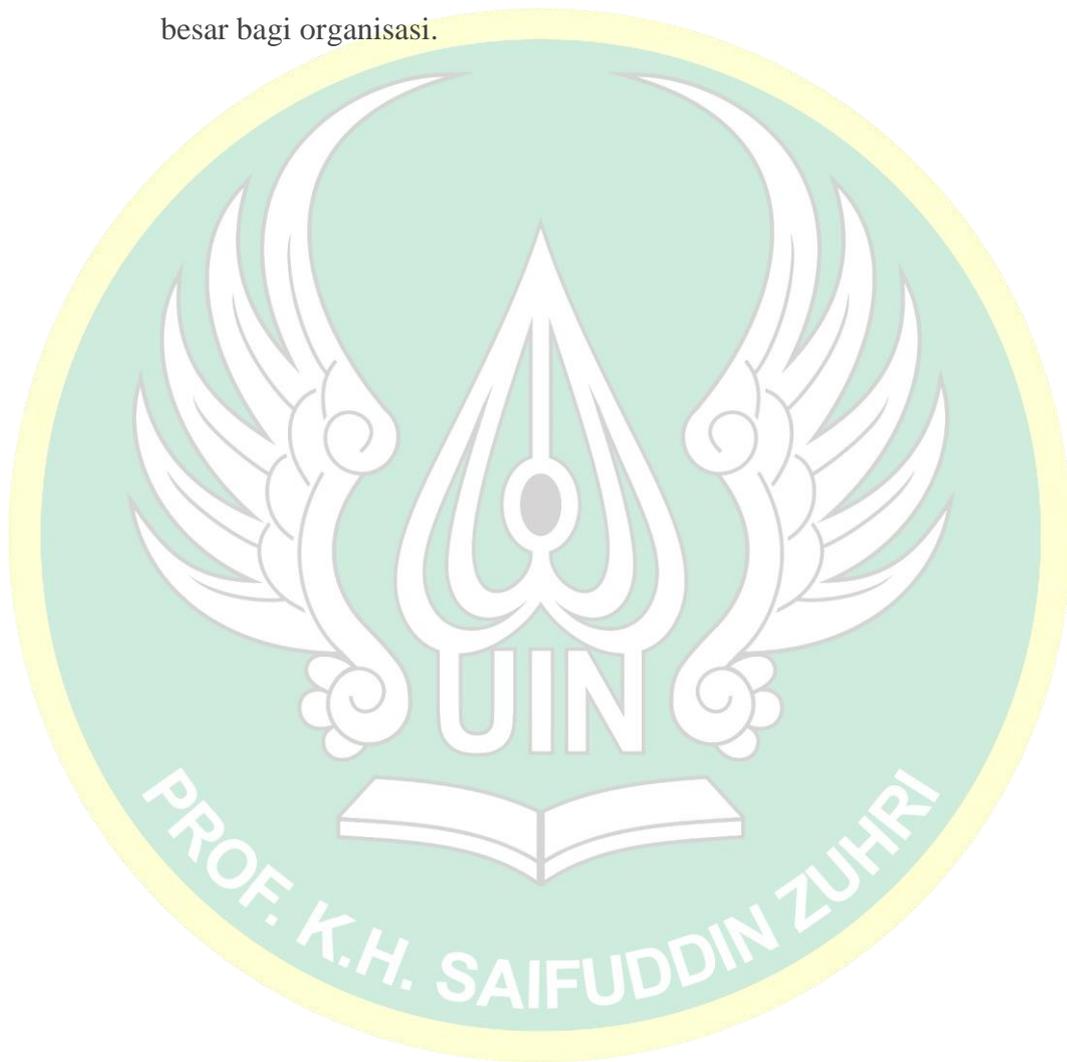
d. Kesempatan

Pemberian kesempatan pada setiap anggota untuk menyalurkan ide atau gagasan mereka, yang akan memajukan organisasi tersebut. Sehingga SDM di dalam organisasi itu akan memiliki kontribusinya masing-masing bagi organisasi. Hal itu juga akan membuat anggota organisasi menjadi merasa lebih dihargai sekaligus membuat mereka

menjadi lebih berkembang lagi

e. Penghargaan

Pemberian penghargaan pada anggota organisasi yang memiliki prestasi secara khusus di dalam organisasi. Hal itu juga bisa menjadi salah satu cara dalam pengembangan sumber daya manusia, yang membuat mereka menjadi lebih termotivasi dan dampaknya cukup besar bagi organisasi.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) situasi-situasi atau kejadian-kejadian.<sup>79</sup> Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti berusaha memahami subjek dengan segala aktifitasnya secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta-faktanya di lapangan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Arikunto:<sup>80</sup> “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain (keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan), yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam kegiatan penelitian ini peneliti hanya memotret apa yang terjadi pada diri objek atau wilayah yang diteliti, kemudian memaparkan apa yang terjadi dalam bentuk laporan penelitian secara lugas, seperti apa adanya”.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan gambaran mengenai upaya pimpinan anak cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Metode deskriptif karena penelitian dilakukan dengan memotret peristiwa yang sudah terjadi.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang yang berada di Jl. Raya Belik-Dk. Bulu, RT 01/ RW 02, Desa Belik, Kecamatan Belik Kabupaten Pemalang. Dimana penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga Mei 2022. Adapun observasi awal dilakukan pada Maret 2021.

---

<sup>79</sup> Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Press, 1995), hlm.18.

<sup>80</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 3.

### C. Subyek dan Obyek Penelitian

#### 1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti.<sup>81</sup> Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah ketua IPNU-IPPNU pimpinan anak cabang (PAC) Belik Pemalang yaitu Irvanulloh sebagai informan utama, dan informan pendukung antara lain pengurus dan anggota PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang antara lain seperti Zanuba dan Fiqri sebagai anggota, dan Iqbal sebagai pengurus.

#### 2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian yaitu sesuatu yang menjadi sasaran pembicaraan. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah upaya pimpinan anak cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

### D. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Berdasarkan jenis data, data dapat dibagi menjadi dua macam:

##### a) Data Primer

Menurut S. Nasution data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian.<sup>82</sup> Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang upaya pimpinan anak cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber utama dalam penelitian ini ialah ketua dari IPNU-IPPNU PAC Belik, dengan data primer hasil wawancara dengan pihak IPNU-IPPNU tersebut yang membahas tentang upaya peningkatan kualitas SDM organisasi. Kelebihan menggunakan sumber data primer adalah peneliti dapat mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan karena data yang tidak relevan dapat dieliminasi atau setidaknya

---

<sup>81</sup> Suharsimi Arikunto, *Managemen Penelitian*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000), hlm. 116.

<sup>82</sup> S. Nasution, *Azas-Azas Kurikulum*, (Bandung: Penerbit Terate, 1964), hlm. 34.

dapat dikurangi.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari dokumen-dokumen, dan lain-lain. Data sekunder yaitu juga merupakan data yang pengumpulannya yang didapatkan secara tidak langsung (bertatap muka), misalnya dari keterangan atau publikasi lain. Sumber sekunder bersifat penunjang dan melengkapi data primer. Data yang dimaksud adalah data yang digunakan untuk menunjang peneliti dalam mengungkap upaya PAC IPNU-IPPNU Belik dalam meningkatkan kualitas SDM.

Data sekunder juga dapat berupa majalah, buletin, publikasi dari berbagai organisasi, hasil-hasil studi, hasil survey, dan sebagainya. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan Informan dari PAC IPNU-IPPNU Belik.

2. Sumber Data/Lapangan

Sumber data yang dipakai oleh peneliti untuk melengkapi data-data tentang penelitian ini adalah bersumber dari informan. Informan sendiri adalah orang yang memberikan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian.<sup>83</sup> Penelitian ini mengambil data-data dari berbagai sumber untuk dijadikan acuan, yakni terdiri dari :

- a) Ketua PAC IPNU & IPPNU Belik Pematang
- b) Anggota PAC IPNU & IPPNU Belik Pematang.
- c) Pengurus PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang

---

<sup>83</sup> Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm.129.

## E. Metode Pengumpulan Data

Penggunaan metode yang jelas, sistematis dan terarah merupakan suatu keharusan dalam proses pengumpulan dan pengolahan data suatu penelitian agar data yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan metode:

### 1. Metode Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Metode observasi ini bertujuan untuk menggali data tentang bagaimana upaya PAC IPNU-IPPNU dalam meningkatkan kualitas SDM. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara langsung dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>84</sup> Dalam hal ini peneliti observasi non partisipatif, dimana peneliti hanya mengamati objek penelitian tanpa ikut terlibat dalam kegiatan. Dengan melakukan observasi maka penulis akan dengan jelas dapat mengetahui apa yang terjadi di lapangan.

### 2. Metode Interview (wawancara)

Wawancara adalah alat tukar menukar informasi, percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>85</sup> Wawancara harus dilaksanakan dengan efektif, artinya dalam kurun waktu yang sesingkat-singkatnya dapat diperoleh data yang terarah. Susunan harus tetap rileks agar data yang diperoleh adalah data yang obyektif dan dapat dipercaya.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teoritik* (Jakarta :PT. Rineka Cipta,2006), 128.

<sup>85</sup> Djuju Sudjana. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 132.

<sup>86</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Sebagai Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 223.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara bebas terpimpin yaitu pertanyaan yang diajukan telah disiapkan sebelumnya dengan cermat dan lengkap namun penyampaiannya bebas tanpa terikat oleh nomor urut yang telah digariskan.

### 3. Metode Dokumentasi

Tidak kalah penting dari metode-metode lain, adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.<sup>87</sup> Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen ini digunakan untuk mengetahui profil organisasi, jumlah anggota, lingkungan organisasi tersebut, kegiatan organisasi tersebut, serta dokumen yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Metode dokumentasi dilakukan guna mencari data mengenai hal-hal yang berupa foto, sms, ataupun yang lainnya. Hasil penelitian dari wawancara akan lebih terpercaya apabila didukung dengan dokumentasi hasil penelitian yang berupa foto-foto atau catatan yang mendukung data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan cara pentahapan secara berurutan dengan pendekatan deskriptif, yaitu terdiri dari tiga alur pengumpulan data sekaligus yaitu reduksi data dari hasil observasi, data display atau penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Langkah- langkah dalam analisis data sebagai berikut:

### 1. Reduksi data (*Data reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum data yang telah diperoleh dengan jumlah yang banyak sehingga akan dipilih hal-hal yang pokok saja dan memfokuskan data pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya sesuai dengan formatnya masing-masing dan membuang yang tidak penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan

---

<sup>87</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Sebagai Pendekatan Praktik*, hlm. 274.

gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.<sup>88</sup>

## 2. Penyajian data (*Data display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data atau menyajikan data. Display data adalah mengolah data yang masih mentah atau setengah jadi yang sudah dalam bentuk tulisan dan memiliki alur yang cukup jelas menjadi data yang lebih konkret dan sederhana sehingga lebih memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

Dalam hal ini penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan atau hubungan antar kategori. Miles and Huberman (1984) menyatakan yang paling sering digunakan dalam penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Setelah direduksi maka langkah selanjutnya adalah penyajian data, dengan hal tersebut maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin difahami.

## 3. Kesimpulan

Langkah selanjutnya dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan kesimpulan dalam rangkaian analisis data kualitatif secara esensial berisi tentang uraian dari seluruh sub kategori tema yang sudah terselesaikan disertai dengan data wawancaranya. Kesimpulan awal yang dikemukakan adalah bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Maka dalam tahapan analisis ini pengumpulan data dari data yang paling pokok sampai data terperinci haruslah selalu berkaitan atau berkesinambungan, guna penarikan kesimpulan.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 338.

<sup>89</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Sebagai Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), hlm. 274-275.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PAC IPNU-IPPNU Belik**

##### **1. Sejarah PAC IPNU-IPPNU Belik**

Organisasi pelajar IPNU-IPPNU adalah salah satu badan otonom dari organisasi masyarakat Nahdlatul Ulama yang bergerak dalam ranah pelajar dan kepemudaan dan bertujuan mencetak kader-kader NU yang berfokus pada pendidikan dan pengembangan sumber daya pelajar, mahasiswa, dan santri. Ikatan Pelajar Nahdhatul Ulama IPNU didirikan sebagai organisasi pelajar santri tahun 1954, organisasi ini didirikan dalam rangka menyatukan gerakan langkah dan dinamisasi kaum terpelajar di kalangan nahdliyin.

Kelahirannya diawali dengan tumbuhnya organisasi-organisasi yang bersifat lokal, pada 24 Februari 1954 M/20 Jumadil Akhir 1373 H dilakukan konferensi besar menyetujui berdirinya organisasi Ikatan Peladjar Nahdlatul Ulama (IPNU) dan mengangkat Mohammad Tolchah Mansoer sebagai ketua pusat.<sup>90</sup> IPNU-IPPNU tidak lepas dari latar belakang sejarah kehadirannya, yakni sebagai organisasi yang lahir dari budaya masyarakat tertentu yang memberikan tekanan penting pada aspek-aspek transendental. Dalam kaitan dengan partisipasi IPNU-IPPNU dalam pembangunan, terutama dengan peningkatan sumber daya manusia Indonesia, untuk itu dilakukanlah beberapa program-program dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di IPNU-IPPNU.<sup>91</sup>

Di Kabupaten Pemalang organisasi pelajar IPNU-IPPNU telah menunjukkan eksistensinya, seiring berkembangnya zaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat akan sangat

---

<sup>90</sup> A. Khoerul Anam, dkk, *Ensiklopedia Nahdlatul Ulama (Sejarah, Tokoh, dan Khazanah Pesantren) Jilid 2*, (Jakarta: Mata Bangsa dan PBNU), hlm. 106.

<sup>91</sup> A. Khoerul Anam, dkk, *Ensiklopedia Nahdlatul Ulama (Sejarah, Tokoh, dan Khazanah Pesantren) Jilid 2*, hlm. 106.

berpengaruh pada budaya, pola pikir, serta tingkah laku anak muda zaman sekarang termasuk kehidupan organisasi mereka, tidak terkecuali Pimpinan Anak Cabang IPNU-IPPNU Belik Pemalang.

Berdasarkan sejarahnya Pimpinan Anak Cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dibentuk pada tahun 1985 dengan Ali Subehi sebagai ketua IPNU dan Suprapti sebagai ketua IPPNU yang terpilih pada kongres PAC tahun 1989. Sejak berdiri PAC IPNU-IPPNU Belik telah melakukan pengkaderan terhadap kurang lebih 7.700 anggota dengan 14 kali periode kepengurusan.<sup>92</sup> Adapun kepengurusan yang sekarang dimulai sejak tahun 2020 dan akan berakhir di tahun 2022, dengan Ifanulloh sebagai ketua IPNU dan Dewi Masyitoh sebagai ketua IPPNU, dan telah melakukan pengkaderan terhadap 570 anggota baru di 13 ranting dan 3 komisariat.<sup>93</sup>

## **2. Letak Geografis PAC IPNU-IPPNU Belik**

Sekretariat PAC Belik Pemalang berlokasi di Jl. Raya Belik-Dk Bulu, RT 01/RW 02, Desa Belik, Kecamatan Belik, Kabupaten Pemalang, berada dalam satu gedung dengan organisasi NU lain di Kecamatan Belik, dan berada pada lokasi yang cukup strategis karena berada pada pemukiman masyarakat dan berada di sebelah jalan utama Desa Belik. Akses transportasi terbilang sangat mudah karena semua jenis kendaraan bias melewati jalan di depan gedung sekretariat, adapun batas-batas wilayah sekretariat PAC IPNU-IPPNU Belik adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah timur berbatasan dengan kebun warga
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan jalan dan pemukiman penduduk
- c. Sebelah barat berbatasan dengan jalan dan pemukiman penduduk
- d. Sebelah utara berbatasan dengan pemukiman penduduk

Berdasarkan letak geografis tersebut dapat kita ketahui bahwa

---

<sup>92</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 31 Maret 2021. Jam 21.00 WIB.

<sup>93</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 31 Maret 2021. Jam 21.00 WIB.

sekretariat PAC Belik terletak di tengah-tengah pemukiman penduduk, hal ini sangat membantu bagi PAC Belik dalam mewujudkan perannya sebagai organisasi pelajar dan pemuda.<sup>94</sup>

### 3. Visi–Misi PAC IPNU-IPPNU Belik

Menurut Irvanulloh selaku ketua PAC IPNU Belik menyebutkan bahwa Visi Misi PAC IPNU-IPPNU Belik mengikuti Visi Misi IPNU-IPPNU pusat. Adapun Visi IPNU-IPPNU pusat adalah “terbentuknya pelajar-pelajar bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia dan berwawasan kebangsaan serta bertanggung jawab atas tegak dan terlaksananya syar’at Islam menurut faham ahlussunah wal jamaah yang berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”, sementara itu bervisi untuk “membangun kader yang berkulitas, mandiri, berakhlaq mulia dan bersikap demokratis dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara”. Visi IPNU-IPPNU tersebut kemudian diterjemahkan dalam misi organisasi yaitu:

- a. Menghimpun dan membina pelajar Nahdlatul Ulama dalam satu wadah organisasi IPNU-IPPNU.
- b. Mempersiapkan kader-kader intelektual sebagai penerus perjuangan bangsa.
- c. Mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dengan menyusun landasan program perjuangan sesuai dengan perkembangan masyarakat (masalah al ummah), guna terwujudnya khaira ummah.
- d. Mengusahakan jalinan komunikasi dan kerjasama program dengan pihak lain selama tidak merugikan organisasi.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> Dokumentasi PAC IPNU-IPPNU Belik tanggal 13 Mei 2022

<sup>95</sup> PC IPNU-IPPNU Trenggalek, *Materi Bidang Kaderisasi IPNU-IPPNU*, Hlm. 22

#### 4. Struktur Organisasi PAC IPNU-IPPNU Belik

a. Struktur Organisasi PAC IPNU Belik Pemalang<sup>96</sup>

**SUSUNAN PENGURUS PIMPINAN ANAK CABANG  
IKATAN PELAJAR NAHDLATUL ULAMA  
KECAMATAN BELIK  
MASA KHIDMAT 2020-2022**



Pelindung : Camat Kecamatan Belik  
MWC NU Kecamatan Belik

Pembina : Bpk. Imam Shidiq  
Bpk. Subur Musholeh  
Bpk. Izudin  
Bpk. Nasikhin  
Ust. Suyatno  
Bpk. Syaefi Rohmatilah  
Saeful Kamaludin  
Daruslani  
Khumaedi  
Triyono

Ketua : Irvanulloh

Wakil Ketua I : Reza Miftahul Ulum

Wakil Ketua II : Iqbal Syafarulloh

Wakil Ketua III : Dimas Imam A.B

Wakil Ketua IV : Ali Sodikin

Sekretaris : Hendi Priyanto

Wakil Sekretaris : Didik Sholihul Iman

Bendahara : Alwi Siroj

Wakil Bendahara : Susdiarto

<sup>96</sup> Dokumentasi PAC IPNU Belik tanggal 13 Mei 2022

## Departemen – Departemen

### 1) Departemen Organisasi:

- Diki Diantoro
- Mu'min Maulana
- Lutfi Maulana
- Muhammad Rizal
- Abdul Rifyan

### 2) Departemen Kaderisasi:

- Mubedi
- Zaki Komarulloh
- Abdul Khamid
- Yoga Pratama
- Tomi Saputra

### 3) Departemen Jaringan Pondok Pesantren Dan Komisariat:

- Riski Aditya
- Faisal Sarwo Edi
- Amar Fadli Izudin

### 4) Departemen Hubungan Masyarakat:

- Alip Mustopa
- Sandi
- Muhammad Khakul Mubin

### 5) Lembaga-Lembaga:

#### a) Corp Brigade Pembangunan:

- Chusni Sultan Alwi Mubarok
- Muhammad Yarin Insani
- Taljul Fikri Maulana

#### b) Koordinator Ranting Dan Komisariat:

Khofi Adi Misiki	PR Dukuh Bulu
Ibrohim Zafafeka Sabili	PR Belik
Faisal Sarwo Edi	PK MA Mambaul Maarif
Muhammad Nafis Izatullah	PK MTs Mambaul Maarif

Khafidz Mufadhhol	PR Gombang
Rizky Aditya	PR Badak
Ikmal Maulana	PR Mendelem
Iwan Prihanto	PR Simpur II
Dimas Imam A.B	PR Sodong
Ahmad Imam Sapiki	PK SMK NU 01 Belik
Agung Hendarto	PR Kalisaleh
Miftakhul Ulum	PR Simpur I

b. Struktur Organisasi PAC IPPNU Belik Pemalang<sup>97</sup>

**SUSUNAN PENGURUS PIMPINAN ANAK CABANG  
IKATAN PELAJAR PUTRI NAHDLATUL ULAMA  
KECAMATAN BELIK  
MASA BAKTI 2020-2022**

Pelindung	: Camat Kecamatan Belik MWC NU Kecamatan Belik
Pembina	: Ibu Titi Haryati Ibu I'lah Ibu Aminah Ibu Laelatul Fitroh Ibu Lulu Ibu Naelu Ibu Taryuti Ibu Hana Yuni Vitasari Ibu Nur Aeni Ibu Siti Khurotul Aeni Siti Rukhani Novia Ika Saputri
Ketua	: Devi Masitoh
Wakil Ketua I	: Anggi Mugi Utami

<sup>97</sup> Dokumentasi PAC IPPNU Belik tanggal 13 Mei 2022

Wakil Ketua II	: Leca Arindiani
Wakil Ketua III	: Neli Mukaromah
Wakil Ketua IV	: Shalu Syakila Sharma A.
Sekretaris	: Helmi Khovivatunnisa P.
Wakil Sekretaris	: Ajeng Sukma Ayu
Bendahara	: Fernis Pangesti
Wakil Bendahara	: Sintia Sari

#### Departemen-Departemen

##### 1) Departemen Organisasi:

- Gusti Zulfa Atik
- Wulan Oktavianti
- Kharisma
- Mega
- Fahmi Rihyanti Rizki

##### 2) Departemen Kaderisasi:

- Sirotul Azkiya
- Aisyah Irgi Alini
- Zanuba Gaitsa Sahira
- Sus Prihatin
- Nilnal Muna Hana K.

##### 3) Departemen Pengembangan Jaringan Komisariat Sekolah dan Pesantren:

- Isti Faizatul
- Julaikha
- Indri

##### 4) Departemen Pengembangan Budaya, Seni dan Olahraga:

- Tata Zimamarul Aziziyah
- Nokiyah
- Ismi Ayu Aqilah
- Akmalia

## 5) Departemen Hubungan Masyarakat:

- Nursiyam
- Lilis Suryani
- Umu Solikhatun

## Lembaga-Lembaga:

## 1) Lembaga Korp Pelajar Putri:

- Rosinta
- Lindi Refli Previta
- Retno Mustika Handayani
- Mas'ah

## 2) Koordinator Ranting dan Komisariat:

Nilna Muna Hana K.	PR Dukuh Bulu
Helmi Khovivatunnisa P.	PR Belik
Nokiyah	PR Gunung Tiga
Enika Sari	PR Sodong
Faza Ismatul Khawa	PR Badak
Adista Aulia	PR Gunung Jaya
Lubna Firda Maula	PR Gombang
Fernis Pangesti	PK MA Mambaul Maarif
Novitasari	PK Mts Mambaul Maarif
Inna Nafisahhunsu	PR Mendelem
Indri Mulyani	PR Kali Saleh
Wulan Oktavianti	PK SMK NU 01 Belik
Dilah Puji Astuti	PR Simpur I
Nursyam	PR Simpur II

**5. Program Kerja dan Kegiatan PAC IPNU-IPPNU Belik<sup>98</sup>**

## a. Program Kerja Wakil Ketua I (Keorganisasian)

## 1) Tujuan

- a) Merekonstruksi dan merefisi sistem pengkaderan setelah IPNU

<sup>98</sup> Pimpinan Anak Cabang Kec. Belik, *Panduan Materi RAKERANCAB XIV IPNU & IPPNU KECAMATAN BELIK MASA KHIDMAT 2020-2022*, (Pemalang: PAC Kec. Belik, 2020), hlm. 13-19.

dan IPPNU kembali kepada khittah 55

- b) Menumbuhkan komunikasi harmonis antara pengurus IPNU dan IPPNU
- c) Mensosialisasikan kegiatan PAC IPNU dan IPPNU
- d) Penguatan institusi organisasi IPNU dan IPPNU dalam infrastruktur

2) Target

- a) Terbentuknya sistem mekanisme organisasi secara baik professional
- b) Terbentuknya sistem pengkaderan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan anggota
- c) Terbentuknya kader IPNU dan IPPNU yang sholih dan sholihah, mampu berkolaborasi dengan perubahan social serta dapat mengembangkan dan meneruskan nilai-nilai NU
- d) Mampu bersaing dan memiliki cakrawala yang luas

3) Program Kerja

Table 4.1

Table Program Kerja Wakil Ketua I (Keorganisasian)

No	Kegiatan	Target	Bentuk Kegiatan
1	Up Grading	Membentuk kader-kader untuk generasi penerus	Up Grading
2	Fasilitator MAKESTA	Menciptakan pelaksana MAKESTA yang dapat membangun karakter kader	Fasilitator MAKESTA
3	Membuat data base pengkaderan	Mendeteksi jenjang pengkaderan yang dilaksanakan di	Membuat papan data base pengkaderan

		tingkat PK/PR	
4	Seminar pendidikan	Menciptakan kader yang kritis terhadap pendidikan	Seminar
5	Pelatihan manajemen organisasi dan kepemimpinan	Menciptakan kader-kader yang handal	Pelatihan manajemen organisasi dan kepemimpinan
6	Up Grading pengurus	Mengupayakan pengurus	Pembekalan pengurus
7	MAKESTA AWARD	Menumbuhkan sikap loyalitas dan profesionalisme kader	MAKESTA AWARD

*Sumber: Dokumentasi di PAC IPNU-IPPNU Belik*

b. Program kerja wakil ketua II (Kaderisasi)

1) Tujuan

- a) Penguatan institusi organisasi PAC IPNU-IPPNU dalam infrastruktur
- b) Penguatan jaringan PAC IPNU-IPPNU dalam lembaga di lingkungan NU dan di luar NU
- c) Konsolidasi organisasi secara internal
- d) Mensosialisasikan kegiatan PAC IPNU-IPPNU
- e) Pengembangan minat dan bakat

2) Target

- a) Mampu mengembangkan organisasi secara internal dan eksternal
- b) Terciptanya organisasi IPNU-IPPNU yang kuat
- c) Terciptanya komunikasi yang harmonis antar anggota IPNU-IPPNU
- d) Terbangunnya jaringan yang kuat antara IPNU-IPPNU dengan lembaga di lingkungan NU maupun di luar NU terutama

lembaga di bawah naungan LP Ma'arif NU

- e) Terbentuknya system dan mekanisme organisasi secara baik dan professional
  - f) Menumbuhkan kesadaran rasa memiliki dan rasa cinta kepada organisasi IPNU-IPPNU
  - g) Mampu bersaing dan memiliki wawasan yang luas
  - h) Terciptanya kader yang memiliki kemampuan berbicara (*public speaking*)
  - i) Membuat IPNU-IPPNU memiliki daya Tarik yang kuat melalui pengembangan kemampuan dalam dunia digital
  - j) Terciptanya kader yang mampu menyalurkan potensi yang dimiliki.
- 3) Program kerja

Table 4.2

Table Program Kerja Wakil Ketua II (Kaderisasi)

No	Kegiatan	Target	Bentuk Kegiatan
1	MAKESTA	Terbentuknya kader	MAKESTA
2	Peringatan HARLAH	Tumbuh gairah yang tinggi terhadap organisasi	Refleksi perjalanan IPNU-IPPNU & longmarc
3	Sosialisasi hasil Rakerancab	Tercapainya sinergitas program antara PAC & PR/PK	Turba ke PR/PK
4	Mengaktifkan PR & PK	Pengembangan jaringan organisasi	Turba ke PR & PK
5	Menjalin kerja sama dengan ormas lain	Tercapainya jaringan & kerja sama dengan ormas lain	Silaturahmi ke ormas lain
6	Kegiatan	Tumbuhnya keimanan	Buka bersama,

	Bulan Ramadhan	pada diri IPNU & IPPNU	Tarawih & tadarus bersama serta dialog agama
7	Halal Bi Halal	Tumbuhnya silaturahmi dan rasa persaudaraan	Halal Bi Halal
8	Seragamisasi	Tertatanya seragam pada pengurus PAC	Pembuatan jas almamater, baju

*Sumber: Dokumentasi di PAC IPNU-IPPNU Belik*

c. Program kerja wakil ketua III (Bidang pengembangan jaringan sekolah, pondok pesantren, ekonomi, sosial)

1) Tujuan

- a) Pengembangan dan penguatan organisasi secara internal eksternal
- b) Penguatan jaringan IPNU-IPPNU dengan lembaga di lingkungan NU dan di luar NU
- c) Pendampingan terhadap kasus-kasus yang dialami oleh pelajar/santri
- d) Mengembangkan kelompok usaha untuk menopang kebutuhan organisasi
- e) Memberikan bimbingan pendampingan terhadap masalah yang dihadapi pelajar/santri

2) Target

- a) Tercipta lembaga IPNU-IPPNU yang kokoh
- b) Terbangun jaringan yang kuat antara institusi IPNU-IPPNU dengan lembaga dilingkungan NU dan di luar NU terlebih pada lembaga pendidikan di bawah LP Ma'arif NU
- c) Mengembangkan jaringan ekonomi dan social yang kuat.

## 3) Program kerja

Table 4.3

Table Program Kerja Wakil Ketua III (Bidang Pengembangan Jaringan Sekolah, Pondok Pesantren, Ekonomi, Sosial)

No	Kegiatan	Target	Bentuk Kegiatan
1	Membentuk & mengaktifkan PK	Mengembangkan jaringan komisariat	Membentuk & mengaktifkan PK
2	Up Grading	Membentuk kader-kader untuk generasi penerus	Up Grading
3	MAKESTA AWARD	Menumbuhkan sikap loyalitas dan profesional kader	MAKESTA AWARD
4	LAKMUD	Menciptakan kader-kader yang handal	LAKMUD
5	LATIN/LATPEL	Menumbuhkan jiwa pengabdian kepada masyarakat	LATIN/LATPEL
6	Seminar pendidikan	Menciptakan kader yang kritis terhadap masalah pendidikan	Seminar
7	Pelatihan manajemen	Menciptakan kader yang handal	Pelatihan
8	Pembuatan data base pengkaderan	Mendeteksi jenjang pengkaderan yang dilaksanakan PK/PR	Membuat papan data base pengkaderan
9	Wisata Religi	Meningkatkan loyalitas kader dan spriritual kader	Wisata Religi dan Silaturahmi ke Jawa Tengah

			dan Yogyakarta
--	--	--	----------------

Sumber: Dokumentasi di PAC IPNU-IPPNU Belik

d. Program kerja wakil ketua IV (Pengembangan budaya, seni dan olahraga IPPNU)

1) Tujuan

- a) Mengembangkan kreatifitas kader IPNU-IPPNU
- b) Mencetak kader yang berbudaya dan berjiwa seni
- c) Menyalurkan, mengembangkan, menumbuhkan minat dan bakat
- d) Merekatkan dan mempererat tali silaturahmi disetiap ranting, komisariat, serta PAC

2) Target

- a) Memiliki kader yang unggul dalam seni, budaya dan olahraga

3) Program kerja

Table 4.4

Table Program Kerja Wakil Ketua IV (Pengembangan Budaya, Seni dan Olahraga IPPNU)

No	Kegiatan	Target	Bentuk Kegiatan
1	Futsal	Terbentuknya tim futsal putri dari kalangan pelajar putri	Bermain futsal
2	Volley	Terbentuknya tim volley dari kalangan pelajar putri	Bermain Volley
3	Seni Teater	Pelatihan dan perekrutan kader yang berpotensi	Pelatihan
4	Music	Diharapkan dapat	Pelatihan

		menjadi wadah bagi kader dalam mengembangkan digitalisasi organisasi melalui music	
5	Kepenulisan	Membentuk kader yang handal dalam digitalisasi	Pelatihan karya tulis
6	Bulu Tangkis	Terbentuknya tim bulu tangkis di PAC	Pelatihan
7	Tenis Meja	Terbentuknya tim tenis meja di PAC	Pelatihan
8	Seni Lukis	Terbentuknya kader yang berpotensi	Pelatihan seni kaligrafi dan seni lukis
9	Porseni	Sebagai wadah penyaluran bakat	Perlombaan

*Sumber: Dokumentasi di PAC IPNU-IPPNU Belik*

e. Program kerja lembaga corp barisan pelajar dan korp pelajar putri

1) Tujuan

- a) Mendirikan dan mengaktifkan CBP di seluruh wilayah kecamatan Belik
- b) Menciptakan kader CBP yang menguasai lingkup kinerja CBP
- c) Menciptakan kader IPNU yang disiplin
- d) Menyalurkan bakat dan minat di bidang: kepalangmerahan, kepenca alaman dan SAR
- e) Menciptakan kader IPNU yang memiliki rasa cinta terhadap lingkungan hidup, kemanusiaan dan bela Negara

## 2) Target

- a) Berdirinya DKAC CBP di seluruh wilayah kecamatan Belik
- b) Tercipta kader CBP yang menguasai ruang lingkup kinerja CBP
- c) Menciptakan kader IPNU yang disiplin
- d) Menyalurkan bakat dan minat di bidang: kepalangmerahan, kepenca alaman dan SAR
- e) Menciptakan kader IPNU yang memiliki rasa cinta terhadap lingkungan hidup, kemanusiaan dan bela Negara

## 3) Program Kerja

Table 4.5

Table Program Kerja Lembaga Corp Barisan Pelajar dan Korp Pelajar Putri

No	Kegiatan	Target	Bentuk Kegiatan
1	Rapat tahunan	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Menyampaikan hasil program kerja yang telah tercapai</li> <li>b. Mengevaluasi program kerja yang telah terealisasi</li> <li>c. Merumuskan kebijakan tentang program kerja DKAC CBP-KPP Kec. Belik</li> </ol>	Rapat
2	Seragamisasi	Terbentuk kedisiplinan pakaian sesuai dengan peraturan organisasi	Pembentukan seragam PDH & topi
3	Pertemuan	a. Menjalin	Pertemuan rutin

	rutin	<p>silaturahmi antar anggota</p> <p>b. Meningkatkan rasa kekompakan dan kekeluargaan antar anggota</p> <p>c. Meningkatkan kesadaran berorganisasi</p>	
4	KAS	Mewujudkan kemandirian organisasi	KAS di pertemuan rutin sebesar Rp. 3000
5	Pelatihan SAR & lalulintas	<p>a. Terbentuknya kader yang tangguh bencana</p> <p>b. Meningkatkan kemampuan anggota</p> <p>c. Meningkatkan manajemen resiko bencana</p>	Pelatihan
6	Tadabur alam	<p>a. Mempererat tali silaturahmi antar anggota</p> <p>b. Memperkuat rasa solidaritas</p> <p>c. Membangun kepedulian terhadap alam</p>	Paket

		sekitar	
7	Pembuatan bendera CBP-KPP	<p>a. Sebagai kelengkapan CBP-KPP</p> <p>b. Bendera digunakan disemua kegiatan, baik internal maupun eksternal</p>	Pembuatan bendera
8	Harlah CBP-KPP	Menumbuhkan rasa cinta terhadap organisasi sebagai rasa syukur	Harlah
9	DIKLATAMA	<p>a. Perekrutan anggota baru</p> <p>b. Menciptakan kader yang unggul, tangguh, dan militant</p> <p>c. Pembentukan karakter anggota</p>	Pelatihan
10	Pengadaan administrasi dan logistic	Memiliki perlengkapan adm. dan logistik supaya memperlancar anggota dan menjadi kelengkapan organisasi	Pengadaan administrasi dan logistic
11	Pengamanan kegiatan-kegiatan NU	Terciptanya kegiatan yang kondusif	Pengamanan

	dan banomnya		
12	Menjalin kerjasama dengan instansi dan organisasi lain	<p>a. Menambah relasi dan jaringan organisasi</p> <p>b. Terjalannya hubungan silaturahmi dengan instansi lain</p> <p>c. Menambah ilmu dan pengalaman baru</p>	Kerjasama

*Sumber: Dokumentasi di PAC IPNU-IPPNU Belik*

## **B. Upaya PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia**

Mengacu pada pengertian kualitas sumber daya manusia menurut Soekidjo yang mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan, menurut beliau untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan, upaya inilah yang kemudian disebut dengan pengembangan sumber daya manusia.

### **1. Jenis dan Ruang Lingkup Peningkatan Kualitas SDM di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang**

Berkaitan dengan jenis peningkatan kualitas SDM menurut Malayu Hasibuan jenis pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yakni formal dan informal, berkaitan dengan hal tersebut jenis peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di PAC IPNU-IPPNU Belik adalah:

a) Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara informal

Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara informal yaitu kader/anggota atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan kebutuhan kader maupun organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kader tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuannya.

Peningkatan kualitas SDM secara informal di PAC IPNU-IPPNU seperti hasil observasi secara langsung di lingkungan IPNU-IPPNU ada beberapa yang dilakukan baik oleh pengurus maupun kader, mereka dengan kesadaran atas keingintahuannya juga mengikuti kegiatan di luar organisasi, karena sejatinya kebanyakan dari mereka adalah pelajar. Bentuk dari hal tersebut antara lain dengan melakukan diskusi ringan antar anggota, membaca buku-buku baik dari hasil membeli buku sendiri maupun meminjam dari perpustakaan sekolah atau meminjam antar kader, selain itu mereka juga mengikuti kegiatan diluar organisasi yang menurut mereka mampu meningkatkan kualitas diri mereka. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan kepada Irvanulloh:

“Peningkatan sdm secara informal di lingkungan IPNU-IPPNU khususnya di sini anggota sering melakukan diskusi ringan dengan sesama anggota, baik topik2 keNUan atau ilmu umum secara luas, misalnya diskusi tentang pendidikan, maupun problem social ekonomi dilingkungan belik”.<sup>99</sup>

Senada dengan Irvanulloh, Zanuba sebagai salah satu anggota IPPNU juga mengatakan dalam wawancara:

“Biasanya kami sebagai anggota IPPNU diluar kegiatan yang dilakukan oleh PAC, kami sering melakukan diskusi ringan antar anggota baik dengan IPNU maupun antar IPPNU, selain itu karena saya memiliki hobi membaca, saya juga sering

---

<sup>99</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

membaca buku yang saya pinjam di sekolah untuk menambah pengetahuan saya baik yang umum maupun terkait NU. Saya rasa teman-teman dari IPNU yang lain juga melakukan hal yang sama, mereka sering mengikuti kegiatan dilaur PAC yang mereka anggap dapat menambah kualitas dirinya, terutama kegiatan-kegiatan yang dilakukan di sekolah”.<sup>100</sup>

Dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM secara informal di PAC IPNU-IPPNU Belik yaitu melalui diskusi ringan antar kader, mengikuti kegiatan diluar organisasi yang dapat menambah kualitas diri seperti kegiatan-kegiatan di sekolah, dan melakukan kegiatan sesuai hobi para kader seperti membaca buku.

b) Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara formal

Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara formal yaitu kader/anggota ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga/organisasi lain yang sudah bekerja sama dengan organisasi. Peningkatan kualitas SDM secara formal di PAC adalah dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan program kerja PAC yang sudah ditentukan. Menurut Irvanulloh dalam wawancaranya:

“Peningkatan sdm secara formal di PAC Belik kami biasanya melakukan kegiatan makesta sebagai bentuk kaderisasi awal yang dilaksanakan oleh PR/PK, selain itu kami juga melakuakn kegiatan seperti seminar pendidikan, pelatihan manajemen organisasi, makesta award, lakmud, dan melakukan kegiatan lainnya sesuai dengan program kerja yang sudah disepakati oleh pengurus PAC Belik”.<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> Hasil wawancara dengan anggota PAC IPPNU Belik Zanuba pada tanggal 20 Mei. Jam 15.00 WIB.

<sup>101</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

Devi selaku ketua PAC IPPNU juga sependapat dengan Irvanulloh, namun dia menambahkan:

“Selain mengikuti kegiatan yang diadakan oleh PAC untuk meningkatkan kualitas SDM di PAC kami selaku pengurus juga sering ikut membantu kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi lain dibawah organisasi NU seperti membantu acara ansor, fatayat, banser, maupun kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat seperti acara pengajian”.<sup>102</sup>

Zanuba sebagai salah satu kader di PAC IPPNU Belik menyampaikan:

“Sebagai kader IPPNU saya mengikuti banyak kegiatan terutama kegiatan-kegiatan yang bersifat pengkaderan seperti makesta, lakmud, lakut, diklatma dan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik”.<sup>103</sup>

Dari hasil wawancara kepada beberapa narasumber maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM secara formal di PAC IPNU-IPPNU Belik adalah melalui program kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi lain yang bekerja sama dengan PAC IPNU-IPPNU Belik.

Pengembangan SDM adalah upaya untuk meningkatkan kualitas SDM hal ini seperti dikatakan oleh Soekidjo, adapun ruang lingkup pengembangan SDM menurut sedarmayanti dibagi menjadi pelatihan petugas, pelatihan dalam tugas, dan pelatihan pasca tugas. Berdasar hal tersebut ruang lingkup pengembangan SDM di PAC IPNU-IPPNU Belik adalah sebagai berikut:

a) Pelatihan petugas

Pelatihan ini diberikan kepada calon anggota baru yang bersifat pembekalan, supaya mereka dapat melaksanakan tugas yang

<sup>102</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPPNU Belik Devi pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

<sup>103</sup> Hasil wawancara dengan anggota PAC IPPNU Belik Zanuba pada tanggal 20 Mei. Jam 15.00. WIB.

akan dibebankan kepada mereka. Pelatihan di PAC IPNU-IPPNU Belik untuk calon anggota baru berbentuk kegiatan MAKESTA yang merupakan kegiatan awal untuk calon kader baru yang bersifat pembekalan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Irvanulloh:

“Bentuk kegiatan atau pelatihan yang bersifat pembekalan untuk calon kader baru dilakukan diawal yaitu dengan kegiatan MAKESTA yang diadakan di PR/PK yaitu hanya sebatas memberikan teori, pengenalan ruang lingkup IPNU-IPPNU dan tentang organisasi NU itu sendiri, adapun kegiatan di MAKESTA dilakukan sesuai dengan AD/ART dari pusat”.<sup>104</sup>

Zanuba juga mengatakan *“kegiatan diawal yang saya ikuti saat diawal bergabung dengan IPPNU adalah dengan mengikuti MAKESTA”*.<sup>105</sup> Hal yang sama juga dikatakan oleh Fiqri, dia mengatakan: *“saya mengikuti MAKESTA diawal sebagai syarat bergabung dengan IPNU yang diadakan oleh PR Dk.Bulu dibawah PAC IPNU Belik”*.<sup>106</sup> Dari beberapa pendapat narasumber tersebut dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan petugas (pelatihan awal yang berbentuk pembekalan) di PAC IPNU-IPPNU Belik adalah dengan mengikuti kegiatan MAKESTA.

b) Pelatihan dalam tugas

Merupakan pelatihan yang diberikan saat kader sudah bergabung dengan PAC IPNU-IPPNU Belik, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para kader. Adapun pelatihan dalam tugas yang dilaksanakan di PAC IPNU-IPPNU Belik menurut Irvanulloh, dia mengatakan:

“Biasanya dilakukan dengan program kerja yang berbentuk

<sup>104</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

<sup>105</sup> Hasil wawancara dengan anggota PAC IPPNU Belik Zanuba pada tanggal 20 Mei 2022. Jam 15.00 WIB.

<sup>106</sup> Hasil wawancara dengan anggota PAC IPNU Belik Fiqri pada tanggal 19 Mei 2022. Jam 13.00 WIB.

kegiatan yang membutuhkan bentuk kepanitiaan, yang nantinya semua anggota yang memenuhi syarat diberikat kesempatan untuk menjadi panitia di program kerja yang dilaksanakan. Untuk program kerjanya nanti bagi sesuai dengan draft program kerja yang terdiri dari program kerja wakil ketua I, program kerja wakil ketua II, program kerja wakil ketua II, program kerja wakil ketua IV, dan program kerja korp barisan pelajar dan korp pelajar putri, adapun yang tidak ikut kepanitiaan nantinya mereka menjadi peserta kegiatan tersebut”.<sup>107</sup>

Hal yang sama juga disampaikan oleh Devi, namun dia menambahkan: *“program kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh kami selaku pengurus PAC adalah bentuk dari tujuan untuk meningkatkan kemampuan para kader”*.<sup>108</sup> Fiqri menambahkan: *“setelah saya bergabung dengan IPNU saya mengikuti banyak kegiatan yang diadakan oleh PAC seperti seminar pendidikan, pelatihan manajemen, LAKMUD, dan lainnya. Adapun yang sangat berkesan menurut saya adalah kegiatan wisata religi yang baru saja dilaksanakan kemarin”*.<sup>109</sup> Zanuba juga mengatakan: *“kegiatan yang saya ikuti di IPPNU setelah bergabung sangat beragam, namun kebanyakan dari kegiatan tersebut berbentuk pengkaderan, seperti LAKMUD, LAKUT, DIKLTAMA, dan LATPEL/LATIN. adapun sisanya seperti kegiatan MAKESTA AWARD, harlah IPNU-IPPNU, wisata religi dan lainnya”*.<sup>110</sup>

Dari beberapa hasil wawancara tersebut dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan dalam tugas yang dilaksanakan di PAC IPNU-IPPNU adalah sesuai dengan program kerja PAC IPNU-

---

<sup>107</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

<sup>108</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPPNU Belik Devi pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

<sup>109</sup> Hasil wawancara dengan anggota PAC IPNU Belik Fiqri pada tanggal 19 Mei. Jam 13.00 WIB.

<sup>110</sup> Hasil wawancara dengan anggota PAC IPPNU Belik Zanuba pada tanggal 20 Mei. Jam 15.00 WIB.

IPPNU yang sudah penulis tulis di gambaran umum di atas, seperti LAKMUD, latihan majaemen, seminar pendidikan, wisata religi, dan MAKESTA AWARD.

c) Pelatihan purna/pasca tugas

Pelatihan pasca tugas adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi untuk membantu dan mempersiapkan kader setelah keluar dari organisasi. Di PAC IPNU-IPPNU Belik pelatihan pasca tugas menurut Irvanullah adalah:

“Di PAC Belik biasanya memberikan pembinaan dan bimbingan kepada para kader IPNU-IPPNU untuk melanjutkan kegiatan berorganisasinya di Ansor dan Fatayat sebagai bentuk melanjutkan perjuangan di organisasi NU. Selain itu sebagai bentuk melatih kemandirian ekonomi para kader juga dilakukan pelatihan-pelatihan wirausaha yang setiap periodenya berbeda, adapun untuk periode ini kami tiadakan karena terkendala adanya pandemi, tapi kami rasa dengan bergabung dan mengikuti kegiatan PAC juga sudah bisa menjadi bekal setelah keluar dari IPNU-IPPNU untuk bersaing dengan lainnya”.<sup>111</sup>

Dari hasil wawancara tersebut dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan pasca tugas yang ada di PAC IPNU-IPPNU berbentuk pembinaan untuk meneruskan ke organisasi Ansor dan Fatayat setelah keluar dari IPNU-IPPNU, maupun meneruskan perjuangannya di tingkat yang lebih tinggi seperti di PC (Pimpinan Cabang/ setara kabupaten), PW (Pimpinan Wilayah/ setara provinsi) maupun organisasi lain di bawah naungan organisasi NU.

## 2. Upaya PAC IPNU-IPPNU Belik dalam Meningkatkan Kualitas SDM

Menurut Soekidjo upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia disebut sebagai pengembangan sumber daya manusia, adapun upaya tersebut dapat dilakukan dengan pelatihan dan pendidikan, sependapat dengan beliau, Malayu Hasibuan juga mengatakan hal yang

---

<sup>111</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

sama bahwa pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pelatihan dan pendidikan. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik yaitu:

a) Melakukan pendidikan dan pelatihan

Sesuai dari data yang diperoleh melalui wawancara terhadap ketua PAC IPNU Irvanulloh, dia mengatakan:

“Upaya pertama yang kami lakukan sebagai pengurus PAC adalah dengan melaksanakan program kerja yang sudah kami sepakati sesuai dengan hasil rakerancab PAC, yaitu dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang kegiatannya dilakukan secara bersamaan sesuai dengan jenis program kerja yang kami laksanakan, kegiatan tersebut seperti seminar pendidikan, pelatihan manajemen organisasi & kepemimpinan, MAKESTA, MAKESTA AWARD, LAKMUD, pelatihan kepenulisan, pelatihan seni teater, pelatihan kaligrafi, dan lainnya yang bisa mas lihat di buku panduan materi rakerancab PAC IPNU-IPPNU Belik”.<sup>112</sup>

Hal ini dikuatkan oleh narasumber lain yaitu pengurus PAC IPNU Iqbal, dia mengatakan: “*pendidikan dan pelatihan di PAC dilakukan secara bersamaan melalui kegiatan MAKESTA, LAKMUD, seminar pendidikan, pelatihan manajemen dan lainnya*”.<sup>113</sup> Dari hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa di dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara bersama-sama maupun terpisah sesuai dengan kegiatan yang dijalankan, kegiatan tersebut seperti seminar pendidikan, pelatihan manajemen organisasi & kepemimpinan, MAKESTA, Makesta Award, LAKMUD, pelatihan seni teater, pelatihan kaligrafi, dan lainnya seperti yang sudah penulis cantumkan di program kerja PAC IPNU-IPPNU dalam gambaran umum di atas.

---

<sup>112</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

<sup>113</sup> Hasil wawancara dengan pengurus PAC IPNU Belik Iqbal pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

b) Pembinaan

Upaya PAC IPNU-IPPNU dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pembinaan yaitu dengan memberikan pengarahan, memberikan saran dan masukan, memberikan peringatan ketika ada yang tidak sesuai, dan memberikan dorongan dan semangat kepada para kader IPNU-IPPNU. Adapun pembinaan dilakukan oleh alumni IPNU-IPPNU yang kemudian dijadikan sebagai pembina PAC IPNU-IPPNU. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh pembina PAC Bapak Syaifi, beliau mengatakan:

“Sebagai pembina saya bertugas memberikan pengarahan, memberikan saran dan masukan, memberikan peringatan ketika ada yang tidak sesuai, dan memberikan dorongan dan semangat kepada para kader IPNU-IPPNU”.<sup>114</sup>

Irvanulloh menambahkan bahwa “*Pembinaan di PAC IPNU-IPPNU dilakukan oleh mantan ketua PAC IPNU-IPPNU periode sebelumnya yang kemudian dijadikan Pembina di struktur kepengurusan PAC IPNU-IPPNU Belik*”.<sup>115</sup>

c) Kesempatan

Memberikan kesempatan kepada para kader PAC seluas-luasnya, seperti kesempatan untuk menjadi pengurus di PAC, kesempatan untuk ikut berkontribusi dan memajukan organisasi, kesempatan untuk mengembangkan dirinya sendiri, kesempatan untuk meningkatkan kreatifitas, kesempatan untuk ikut andil dalam berpendapat. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada Irvanulloh, dia mengatakan:

“Di PAC IPNU-IPPNU Belik kami memberikan kesempatan kepada para kader untuk ikut andil berkontribusi dalam memajukan organisasi, hal ini dilakukan dengan memberikan mereka kesempatan untuk ikut semua program kegiatan yang

<sup>114</sup> Hasil wawancara dengan pembina PAC IPNU Belik Syaifi pada tanggal 21 Mei 2022. Jam 19.30. WIB.

<sup>115</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

kami laksanakan, dan memberikan mereka kesempatan untuk berpendapat dan memberi masukan saat rapat organisasi, adapun kesempatan lainnya termasuk dalam hal menjadi pengurus PAC, namun untuk menjadi pengurus PAC tentunya ada syaratnya”.<sup>116</sup>

Pendapat ini diperkuat dengan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada salah satu kader, Fiqri mengatakan: *“saya sebagai kader diberikan kesempatan untuk ikut semua kegiatan yang dilakukan oleh PAC”*.<sup>117</sup> Iqbal selaku pengurus juga mengatakan: *“saya diberikan kesempatan untuk menjadi pengurus PAC, kader lain juga bisa menjadi pengurus seperti saya asalkan memenuhi syarat, adapun menjadi pengurus seperti saya itu dilakukan oleh tim formatur”*.<sup>118</sup>

d) Penghargaan

Di PAC IPNU-IPPNU Belik ada kegiatan MAKESTA AWARD dan PORSENI, kegiatan ini adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan 2 tahun sekali oleh PAC Belik yang diikuti semua ranting dan komisariat yang ada di kecamatan Belik yang dilaksanakan dalam waktu 3 hari, kegiatannya dilaksanakan setelah kegiatan Makesta di setiap ranting dan komisariat, adapun bentuk kegiatannya meliputi perlombaan dan pentas seni dengan tujuan meningkatkan daya saing anggota, dimana diakhir kegiatan akan ada penghargaan untuk setiap kader maupun ranting yang berprestasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan ketua PAC Irvanulloh, dia berkata:

*“Untuk penghargaan itu ada dalam salah satu kegiatan kami, yaitu MAKESTA AWARD, kegiatan ini merupakan kegiatan unggulan dari PAC IPNU-IPPNU Belik yang diikuti oleh*

<sup>116</sup> Hasil wawancara dengan ketua PAC IPNU Belik Irvanulloh pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

<sup>117</sup> Hasil wawancara dengan anggota PAC IPNU Belik Fiqri pada tanggal 19 Mei 2022. Jam 13.00. WIB.

<sup>118</sup> Hasil wawancara dengan pengurus PAC IPNU Belik Iqbal pada tanggal 12 Mei 2022. Jam 16.30. WIB.

semua ranting dan komisariat yang ada di PAC Belik, kegiatan ini berlangsung selama 3 hari 2 malam, bentuk kegiatannya adalah perlombaan dan pentas seni, nantinya diakhir acara akan ada pemberian hadiah untuk kader yang memenangkan perlombaan, MAKESTA AWARD ini dilakukan guna meningkatkan daya saing para kader”.

Hal ini dikuatkan oleh pendapat salah satu anggota yang mengikuti kegiatan MAKESTA AWARD, Zanuba mengatakan:

“Saya mengikuti kegiatan MAKESTA AWARD yang dilaksanakan oleh PAC, kalo tidak salah kegiatan itu berlangsung di tahun 2021 kemarin dan dilaksanakan di ranting Gombang, kami sebagai kader ranting Dk. Bulu menjadi juara umum untuk kegiatan itu, dan kami memiliki banyak penghargaan berupa trofi penghargaan atas kemenangan yang ranting kami peroleh dalam macam-macam perlombaan di kegiatan itu”

Dari hasil di atas dapat penulis simpulkan bahwa penghargaan di PAC IPNU-IPPNU Belik diberikan pada saat kegiatan MAKESTA AWARD, dimana kegiatan ini merupakan ajang perlombaan yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing para kader PAC IPNU-IPPNU Belik.

### C. Analisis Hasil Penelitian

Kualitas sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo menyangkut dua aspek yaitu fisik dan non fisik, untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan, upaya inilah yang disebut dengan pengembangan sumber daya manusia.<sup>119</sup> Dari pengertian tersebut dapat diambil penulis ambil kesimpulan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pengembangan sumber daya manusia, untuk itu istilah pengembangan sumber daya manusia dan upaya peningkatan kualitas sumber

<sup>119</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 04.

daya manusia dapat dikatakan mengandung makna yang sama oleh penulis.

### **1. Jenis dan Ruang Lingkup Peningkatan Kualitas SDM**

Dari data-data yang telah peneliti peroleh yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, maka selanjutnya peneliti akan melakukan analisis data untuk memaparkan, menggambarkan, dan mendeskripsikan lebih lanjut tentang data hasil penelitian. Hasil analisa tersebut menemukan bahwa PAC IPNU-IPPNU Belik memiliki jenis pengembangan sumber daya manusia antara lain secara informal dan formal. Serta ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan petugas, pelatihan dalam tugas, dan pelatihan pasca tugas.

Adapun hasil temuan dilapangan mengenai jenis pengembangan sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik adalah sebagai berikut:

#### **a) Pengembangan secara Informal**

Pengembangan secara Informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.<sup>120</sup> Peningkatan kualitas SDM secara informal di PAC IPNU-IPPNU Belik yaitu melalui diskusi ringan antar kader, mengikuti kegiatan diluar organisasi yang dapat menambah kualitas diri seperti kegiatan-kegiatan di sekolah, dan melakukan kegiatan sesuai hobi para kader seperti membaca buku.

#### **b) Pengembangan secara Formal**

Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.<sup>121</sup> Peningkatan kualitas SDM secara formal di PAC IPNU-IPPNU Belik adalah melalui program kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik dan kegiatan

---

<sup>120</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm 72.

<sup>121</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm 72.

yang dilakukan oleh organisasi lain yang bekerja sama dengan PAC IPNU-IPPNU Belik.

Sedangkan untuk hasil dilapangan terkait ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik adalah sebagai berikut:

a) Pelatihan petugas

Adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepada mereka.<sup>122</sup> Pelatihan petugas (pelatihan awal yang berbentuk pembekalan) di PAC IPNU-IPPNU Belik adalah dengan mengikuti kegiatan MAKESTA.

b) Pelatihan dalam tugas

Adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>123</sup> Pelatihan dalam tugas yang dilaksanakan di PAC IPNU-IPPNU adalah sesuai dengan program kerja PAC IPNU-IPPNU yang sudah penulis tulis di gambaran umum di atas, seperti LAKMUD, latihan majaemen, seminar pendidikan, wisata religi, dan MAKESTA AWARD.

c) Pelatihan pasca tugas

Adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pension, misalnya pelatihan wirausaha.<sup>124</sup> Pelatihan pasca tugas yang ada di PAC IPNU-IPPNU berbentuk pembinaan untuk meneruskan ke organisasi Ansor dan Fatayat setelah keluar dari IPNU-IPPNU, maupun meneruskan perjuangannya di tingkat yang lebih tinggi seperti di PC (Pimpinan Cabang/ setara kabupaten), PW (Pimpinan Wilayah/ setara provinsi) maupun organisasi lain di bawah naungan organisasi NU.

---

<sup>122</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 76.

<sup>123</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 76.

<sup>124</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, hlm. 76.

## 2. Upaya PAC IPNU-IPPNU Belik dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dari data-data yang telah peneliti peroleh yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, maka selanjutnya peneliti akan melakukan analisis data untuk memaparkan, menggambarkan, dan mendeskripsikan lebih lanjut tentang data hasil penelitian. Hasil analisa tersebut menemukan bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik antara lain dengan melakukan pelatihan, pendidikan, pembinaan, memberikan kesempatan, dan penghargaan.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut terealisasi dalam bentuk tindakan, baik berupa pelaksanaan program kerja maupun kegiatan yang dilaksanakan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik. Dari hasil analisa tersebut peneliti kemudian membentuk kerangka keterkaitan antara kejadian di PAC IPNU-IPPNU Belik. Guna memberikan pemahaman lanjutan peneliti akan menganalisis hasil temuan dilapangan. Adapun hasil temuan dilapangan mengenai upaya PAC IPNU-IPPNU Belik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain:

### a) Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terdiri dari latihan dan pendidikan, hal yang sama juga disampaikan oleh Soekidjo bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.<sup>125</sup> Rachmawati mengartikan pelatihan sebagai wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku

---

<sup>125</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm 69.

spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.<sup>126</sup> Sedangkan pendidikan menurut Flippo seperti dikutip oleh Hasibuan mengatakan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.<sup>127</sup> Dari hasil dilapangan yang penulis peroleh dapat diambil kesimpulan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara bersama-sama maupun terpisah sesuai dengan kegiatan yang dijalankan, kegiatan tersebut seperti seminar pendidikan, pelatihan manajemen organisasi & kepemimpinan, MAKESTA, Makesta Award, LAKMUD, pelatihan seni teater, pelatihan kaligrafi, dan lainnya seperti yang sudah penulis cantumkan di program kerja PAC IPNU-IPPNU dalam gambaran umum di atas. Pelatihan dan pendidikan tersebut dilakukan oleh PAC dalam rangka meningkatkan kualitas SDM di PAC IPNU-IPPNU Belik baik peningkatan dalam hal teoritis, pengetahuan, maupun skill.

b) Pembinaan

Pembinaan karyawan diperusahaan bertujuan untuk mensosialisasikan aturan dan SOP perusahaan, selain itu hal ini juga dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.<sup>128</sup> Upaya PAC IPNU-IPPNU dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pembinaan yaitu dengan memberikan pengarahan, memberikan saran dan masukan, memberikan peringatan ketika ada yang tidak sesuai, dan memberikan dorongan dan semangat kepada para kader IPNU-IPPNU. Adapun pembinaan dilakukan oleh alumni IPNU-IPPNU yang kemudian dijadikan sebagai pembina PAC IPNU-IPPNU.

---

<sup>126</sup> Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 110.

<sup>127</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm 68.

<sup>128</sup> <https://m.kumparan.com/berita-update/5-cara-meningkatkan-kualitas-sumber-daya-manusia-1wk6dbSIYzt/4>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2022, pukul 20.05 WIB.

c) Kesempatan

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan ide atau gagasan ketika melakukan rapat terbuka, dengan memberikan kesempatan kepada mereka, tentu perusahaan akan semakin tahu karyawan mana yang potensial dan aktif, dengan memberikan kesempatan kepada karyawan mereka dapat ikut berkontribusi dalam memajukan perusahaan.<sup>129</sup> Menurut hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang penulis lakukan di PAC IPNU-IPPNU terkait dengan memberikan kesempatan sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memberikan kesempatan kepada para kader PAC seluas-luasnya, seperti kesempatan untuk menjadi pengurus di PAC, kesempatan untuk ikut berkontribusi dan memajukan organisasi, kesempatan untuk mengembangkan dirinya sendiri, kesempatan untuk meningkatkan kreatifitas, kesempatan untuk ikut andil dalam berpendapat saat rapat terbuka maupun di dalam kegiatan.

d) Penghargaan

Pemberian penghargaan pada anggota organisasi yang memiliki prestasi secara khusus di dalam organisasi. Hal itu juga bisa menjadi salah satu cara dalam pengembangan sumber daya manusia, yang membuat mereka menjadi lebih termotivasi dan dampaknya cukup besar bagi organisasi. Menurut artikel kumparan.com memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi secara tidak langsung akan mengasah motivasi karyawan lain untuk berjuang lebih keras.<sup>130</sup> Menurut hasil yang penulis peroleh dari lapangan, upaya selanjutnya yang dilakukan oleh PAC adalah dengan memberikan penghargaan. Pemberian penghargaan di PAC IPNU-IPPNU Belik diberikan pada saat kegiatan MAKESTA AWARD, dimana kegiatan ini merupakan

---

<sup>129</sup> <https://m.kumparan.com/berita-update/5-cara-meningkatkan-kualitas-sumber-daya-manusia-1wk6dbSIYzt/4>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2022, pukul 20.05 WIB.

<sup>130</sup> <https://m.kumparan.com/berita-update/5-cara-meningkatkan-kualitas-sumber-daya-manusia-1wk6dbSIYzt/4>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2022, pukul 20.05 WIB.

ajang perlombaan yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing para kader PAC IPNU-IPPNU Belik.

### 3. Faktor Penghambat dan Pendukung Upaya PAC IPNU-IPPNU Belik dalam Meningkatkan Kualitas SDM

#### a) Faktor penghambat

##### 1) Faktor Internal

- Rasa kecintaan dan semangat berorganisasi yang naik turun
- Kurangnya loyalitas sebagian pengurus terhadap perjuangan IPNU-IPPNU
- Kurang pemahamannya jajaran pengurus dan departemen akan *job description* secara menyeluruh
- Kesibukan dan benturan kepentingan pada masing-masing pengurus
- Adanya pengurus yang tidak aktif karena menikah atau pergi keluar kota
- Kurangnya sifat *nilalah* dalam menjalankan kegiatan
- Kurang aktifnya komunikasi antar pengurus
- Masih banyaknya pengurus yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kebutuhan IPNU-IPPNU

##### 2) Faktor eksternal

- Kurangnya dukungan dari orang tua IPNU-IPPNU
- Kurangnya dukungan dari para tokoh masyarakat setempat
- Kurangnya respon LP Ma'arif
- Adanya isu luar bahwa IPNU-IPPNU adalah sebagai ajang jodoh

#### b) Faktor pendukung

- 1) Munculnya kader-kader baru
- 2) Kepedulian dan keikhlasan dari sebagian pengurus yang relative tinggi disertai kreatifitas dan profesionalitas
- 3) Adanya motivasi dari Pembina dan alumni PAC IPNU-IPPNU Belik

- 4) Adanya rasa kekeluargaan dan gotong royong serta kebersamaan personil PAC IPNU-IPPNU Belik
- 5) Adanya dukungan dari *stake holder* NU



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai upaya PAC IPNU-IPPNU Belik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

*Pertama*, jenis pengembangan sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik terdiri dari pengembangan secara informal yaitu melalui diskusi ringan antar kader, mengikuti kegiatan diluar organisasi yang dapat menambah kualitas diri seperti kegiatan-kegiatan di sekolah, dan melakukan kegiatan sesuai hobi para kader seperti membaca buku. Dan pengembangan secara formal yaitu melalui program kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik dan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi lain yang bekerja sama dengan PAC IPNU-IPPNU Belik.

*Kedua*, ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik terdiri dari pelatihan tugas yaitu melalui MAKESTA, pelatihan dalam tugas yaitu melalui kegiatan yang sesuai program kerja PAC IPNU-IPPNU, dan pelatihan pasca tugas yaitu melalui pembinaan dan pengarahan setelah keluar dari PAC IPNU-IPPNU untuk terus berjuang di organisasi NU dengan mengikuti organisasi NU lainnya seperti ansor, fatayat, banser, dan lainnya.

*Ketiga*, upaya yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia terdiri dari pemberian pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan menjalankan kegiatan program kerja PAC IPNU-IPPNU seperti pelatihan manajemen, seminar pendidikan dan lainnya, memberikan pembinaan yang dilakukan oleh Pembina PAC IPNU-IPPNU yang tujuannya adalah untuk memberikan pengarahan, memberikan saran dan masukan, memberikan peringatan

ketika tidak ada yang sesuai, memberikan dorongan dan semangat. Upaya selanjutnya adalah dengan memberikan kesempatan, seperti kesempatan untuk menjadi pengurus di PAC, kesempatan untuk ikut berkontribusi dan memajukan organisasi, kesempatan untuk mengembangkan dirinya sendiri, kesempatan untuk meningkatkan kreatifitas, kesempatan untuk ikut andil dalam berpendapat saat rapat terbuka maupun di dalam kegiatan. Upaya yang terakhir adalah dengan memberikan penghargaan, pemberian penghargaan di PAC IPNU-IPPNU Belik diberikan pada saat kegiatan MAKESTA AWARD, dimana kegiatan ini merupakan ajang perlombaan yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing para kader PAC IPNU-IPPNU Belik.

*Keempat*, faktor penghambat dari upaya PAC IPNU-IPPNU dalam meningkatkan kualitas sdm terdiri dari faktor internal seperti masih banyaknya pengurus yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kebutuhan IPNU-IPPNU, dan faktor eksternal seperti kurangnya dukungan dari orang tua IPNU-IPPNU. Adapun faktor pendukungnya seperti adanya motivasi dari Pembina dan alumni IPNU-IPPNU, adanya kerjasama yang baik dari PAC, PK, PR, dan adanya dukungan dari *stake holder* NU.

## **B. Saran**

Berdasarkan simpulan serta pembahasan sebelumnya, peneliti mencoba untuk memberikan saran, terutama bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

### **1. Ketua PAC IPNU-IPPNU Belik**

Hendaknya upaya peningkatan kualitas SDM melalui program kerja dapat dioptimalkan supaya kader-kader PAC IPNU-IPPNU tidak hanya mengartikan kegiatan IPNU-IPPNU hanya sebatas kegiatan formal dan tidak terlalu penting tetapi juga dapat ikut andil dalam kegiatannya dan lebih serius dalam mengupayakan peningkatan kualitas dirinya.

## 2. Pengurus PAC IPNU-IPPNU Belik

Hendaknya lebih meningkatkan kegiatan-kegiatan yang memiliki pengaruh dalam upaya peningkatan kualitas SDM, lebih baik lagi dalam hal komunikasi antar pengurus, dan lebih optimal lagi dalam menjalankan tugasnya sebagai pengurus, sehingga PAC IPNU-IPPNU menjadi lebih baik lagi.

## 3. Anggota PAC IPNU-IPPNU Belik

Hendaknya kader-kader dapat mengikuti segala kegiatan yang dibuat dengan baik serta memaksimalkan apa yang telah di ajarkan di PAC IPNU-IPPNU kemudian diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari sehingga nantinya dapat menjadi contoh ketika terjun di masyarakat.

## 4. Penelitian Selanjutnya

Hendaknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode yang berbeda dan dengan ide-ide yang lebih inovatif supaya dapat mengembangkan khasanah keilmuan dan memberikan wawasan yang lebih luas lagi. Menurut peneliti masih banyak hal yang bisa diteliti lagi di PAC IPNU-IPPNU Belik seperti terkait program kerjanya yang beberapa merupakan program unggulan yakni terkait MAKESTA AWARD dan Wisata Religi, selain itu juga bisa tentang pengkaderannya, kepemimpinannya dan juga manajemen organisasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, A. Khoerul dkk. *Ensiklopedia Nahdlatul Ulama (Sejarah, Tokoh, dan Khazanah Pesantren) Jilid 2*. Jakarta: Mata Bangsa dan PBNU.
- Anggraini, Rina. 2019. *Pengaruh E-Learning Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perbankan Syariah (Studi Kasus BPRS Aman Syariah Sekampung)*". Skripsi. Metro: IAIN Metro. Diambil dari <http://repository.metrouniv.ac.id>. Diakses tanggal 20 Agustus 2020.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Managemen Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teoritik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, Azhar. 2003. *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baskoro, Wahyu. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jakarta: Setia Kawan.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Handoko, T. Hani. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_organisasi\\_massa\\_Islam\\_di\\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_organisasi_massa_Islam_di_Indonesia). Diakses tanggal 07 September 2021.
- <https://m.kumparan.com/berita-update/5-cara-meningkatkan-kualitas-sumber-daya-manusia-1wk6dbSIYzt/4>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2022.

- Hutapea, Parulian & Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Madya, Efi Brata. 2018. *Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Dakwah, E-Journal Al-Idarah*. Volume V, No 6. Medan: E-Journal Universitas Sumatera Utara.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Meisari, Etri. 2017. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi. Bandar Lampung: UIN Raden Intan Lampung. Diambil dari <http://repository.radenintan.ac.id>. Diakses tanggal 26 Desember 2019.
- Mutaqin, Faozan. 2014. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penguasaan Sistem Ekonomi Syariah*. Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto. Diambil dari <http://repository.iainpurwokerto.ac.id>. Diakses tanggal 28 Desember 2019.
- Nasution, S. 1964. *Azas-Azas Kurikulum*. Bandung: Penerbit Terate, 1964.
- Nawawi, Hadari. 1994. *Manusia Berkualitas*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ngajenan, Muhammad. 1990. *Kamus Etimologi Bahasa Indonesia*. Semarang: Dahara Prize.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nudin, Burhan. 2017. "Peran Budaya Organisasi Ippnu- Ippnu Dalam Pengembangan Pendidikan Agama Islam Di Kabupaten Sleman". *Jurnal el-Tarbawi*. Volume X, No.1, 2017: 91 – 104. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. Diambil dari:

<https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol9.iss1.art5>. Diakses tanggal 11 Desember 2019.

PC IPNU-IPPNU Trenggalek, *Materi Bidang Kaderisasi IPNU-IPPNU*.

Pimpinan Anak Cabang Kec. Belik. 2020. *Panduan Materi RAKERANCAB XIV IPNU & IPPNU KECAMATAN BELIK MASA KHIDMAT 2020-2022*. Pemalang: PAC Kec. Belik.

Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. 2019. *Hasil Kongres XIX Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*. Lembaga Pers & Penerbitan Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama.

PW IPNU Jawa Timur. 2003. *PD/PRT PW IPNU Jawa Timur*. Surabaya.

PW IPPNU. 2003. *Rancangan Materi Kongres PP IPPNU*. Jakarta.

Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Raharjo, M. Dawam. 1999. *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik bangsa*. Bandung: Mizan.

Rahmanto, Ricky dan Muhammad Turhan Yani. 2015. *Jurnal Kajian Moral dan Kewarganegaraan Volume 03 Nomor 03 (Pemahaman Kader PKPT IPNU-IPPNU Universitas negeri Surabaya tentang Wawasan Kebangsaan*. Surabaya.

Santoso, Totok Budi. 2000. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Saydam, Gauzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Setiadi, Franky. 2014. "Analisa Deskriptif rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Surabaya". *Jurnal AGORA Vol.2, No. 01*. Surabaya. Diambil dari: <http://publiation.petra.ac.id>. Diakses tanggal 26 April 2021.

Shadily, Hassan. 1983. *Ensiklopedia Indonesia Jilid 4*. Jakarta: Ichtiar Baru – Van Hoeve

- Shofi, Muhammad. 2018. *Sistem Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas SDM pada Bank Syariah Bukopin Pusat. Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. Diambil dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream>. Diakses tanggal 20 Agustus 2020.
- Sudjana, Djuju. 2004. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sularso, R. Andi & Murdijanto. 2004. "Pengaruh Penerapan Peran Total Quality Management Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 1.
- Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryabrata, Sumardi. 1995. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Press.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1991. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tim Redaksi. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I Pasal 1. Diambil dari [https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/UU\\_tahun2003\\_nomor020.pdf](https://jdih.kemdikbud.go.id/arsip/UU_tahun2003_nomor020.pdf), Diakses tanggal 14 Maret 2022.
- Wahyudi, W Eka dan Mufarrihul Hazin. 2018. *Pedoman Kaderisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama*. Jakarta: Pimpinan Pusat IPNU.
- Wisarsa, Galih Angling. 2019. *Upaya Peningkatan Keterampilan Dan Pengetahuan Anak Buah Kapal Terhadap Alat Keselamatan Sekoci Guna Menghadapi Keadaan Darurat Di Mv. Dk 01. Skripsi*. Semarang, Politeknik Ilmu Pelayaran.

*Lampiran 1. Daftar Wawancara*

**Pedoman Wawancara**

**Untuk Ketua & Pengurus PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang**

Nama : Irvanulloh & Devi Masitoh

Jabatan : Ketua PAC IPNU & IPPNU Belik Pematang

Nama : Iqbal Syafarulloh

Jabatan : Pengurus PAC IPNU Belik

1. Bagaimana latar belakang terbentuknya PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?
2. Apa Visi-Misi PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?
3. Kapan dimulai dan berakhirnya periode kepemimpinan PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang yang sekarang ini?
4. Bagaimana peningkatan kualitas sumber daya manusia secara informal dan formal di PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?
5. Apa saja dan bagaimana ruang lingkup peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?
6. Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pelatihan dan pendidikan?
7. Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pembinaan yang dilakukan kepada para anggota?
8. Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui bentuk kesempatan yang diberikan kepada para kader?
9. Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pemberian penghargaan kepada para kadernya?

**Pedoman Wawancara**  
**Untuk Anggota PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang**

Nama : Fiqri & Zanuba

Jabatan : Anggota PAC IPNU-IPPNU Belik

1. Kapan saudara bergabung menjadi kader/pengurus di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?
2. Mengapa saudara tertarik untuk ikut organisasi PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?
3. Apa yang saudara lakukan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia secara informal dan formal sebagai anggota/pengurus di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?
4. Apa saja dan bagaimana ruang lingkup peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?
5. Pelatihan dan pendidikan seperti apa yang saudara peroleh dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?
6. Kesempatan apa yang saudara peroleh dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?
7. Penghargaan apa yang diperoleh saudara dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?
8. Apa yang saudara dapatkan setelah bergabung dengan PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?

## **Pedoman Wawancara**

### **Untuk Alumni/ Pembina PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang**

Nama : Syaifi Rohmatillah

Jabatan : Pembina PAC IPNU-IPPNU Belik

1. Kapan tepatnya bapak menjadi ketua PAC IPNU Belik Pematang?
2. Apa saja dan bagaimana pembinaan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik?



*Lampiran 2. Hasil Wawancara*

**Hasil Wawancara dengan Irvanulloh**

Peneliti : Bagaimana latar belakang terbentuknya PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang?

Subjek : Berdasarkan sejarahnya PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang dibentuk pada tahun 1985 dengan Ali Subehi sebagai ketua PAC IPNU dan Suprpti sebagai ketua PAC IPPNU yang terpilih pada kongres PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang pada tahun 1989. Sejak berdiri PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang telah melakukan pengkaderan terhadap kurang lebih 7.700 kader dengan 14 kali periode kepengurusan.

Peneliti : Apa Visi-Misi PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang?

Subjek : Visi-Misi PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang mengikuti Visi-Misi IPNU-IPPNU Pusat.

Peneliti : Kapan dimulai dan berakhirnya periode kepengurusan PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang yang sekarang ini?

Subjek : Periode yang sekarang dimulai pada tahun 2020 dan akan berakhir di tahun 2022.

Peneliti : Bagaimana peningkatan kualitas sdm secara informal dan formal di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang?

Subjek : Peningkatan kualitas sdm secara informal di lingkungan PAC IPNU-IPPNU khususnya di sini, biasanya anggota sering melakukan diskusi ringan dengan sesama anggota, baik topic ke-NU-an atau ilmu umum secara luas, misalnya diskusi tentang pendidikan, maupun problem social ekonomi di lingkungan Belik. Adapun peningkatan kualitas sdm secara

formal di PAC IPNU-IPPNU Belik kami biasanya melakukan kegiatan makesta sebagai bentuk kaderisasi awal yang dilaksanakan oleh PR/PK, selain itu kami juga melakukan kegiatan seperti seminar pendidikan, pelatihan manajemen organisasi, makesta award, lakmud, dan melakukan kegiatan lainnya yang sesuai dengan program kerja yang sudah disepakati oleh pengurus PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang.

Peneliti : Apa saja dan bagaimana ruang lingkup peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?

Subjek : Ruang lingkup peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik berdasarkan waktu pelaksanaannya terdiri dari: *pertama*, bentuk kegiatan atau pelatihan yang bersifat pembekalan untuk calon kader baru dilakukan diawal yaitu dengan kegiatan makesta yang diadakan oleh PR/PK yaitu hanya sebatas memberikan teori, pengenalan ruang lingkup IPNU-IPPNU dan tentang organisasi NU itu sendiri, adapun kegiatan di makesta dilakukan sesuai dengan AD/ART dari pusat. *Kedua*, kegiatan yang diberikan setelah kader resmi menjadi anggota PAC IPNU-IPPNU Belik biasanya dilakukan dengan program kerja yang berbentuk kegiatan yang membutuhkan bentuk kepanitiaan, yang nantinya semua anggota yang memenuhi syarat diberikan kesempatan untuk menjadi panitia di program kerja yang dilaksanakan, untuk program kerjanya nanti dibagi sesuai dengan draft program kerja yang terdiri dari program kerja wakil ketua I-IV, dan program kerja korp barisan pelajar dan korp pelajar putri, adapun yang tidak ikut kepanitiaan nantinya mereka menjadi peserta kegiatan. *Ketiga*, pelatihan yang diberikan untuk kader yang akan selesai berorganisasi di PAC IPNU-IPPNU Belik, biasanya dengan memberikan pembinaan dan bimbingan kepada para kader untuk melanjutkan kegiatan berorganisasinya di Ansor dan Fatayat sebagai bentuk melanjutkan perjuangan di organisasi NU, selain itu sebagai bentuk melatih

kemandirian ekonomi para kader juga dilakukan pelatihan wirausaha yang setiap periodenya berbeda, namun untuk periode ini kami tiadakan karena terkendala adanya pandemic, tapi kami rasa dengan bergabung dan mengikuti kegiatan PAC juga sudah bisa menjadi bekal setelah keluar dari IPNU-IPPNU untuk bersaing dengan lainnya.

Peneliti : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang melalui pelatihan dan pendidikan?

Subjek : Upaya pertama yang kami lakukan sebagai pengurus PAC adalah dengan melaksanakan program kerja yang sudah kami sepakati sesuai dengan hasil rakerancab PAC, yaitu dengan melaksanakan kegiatan yang bentuknya pelatihan dan pendidikan yang kebanyakan kegiatannya dilakukan secara bersama-sama sesuai dengan jenis program kerja yang kami laksanakan, kegiatan tersebut seperti seminar pendidikan, pelatihan manajemen organisasi & kepemimpinan, makesta, makesta award, lakmud, pelatihan kepenulisan, pelatihan seni teater, pelatihan kaligrafi, dan lainnya yang bisa *mas* lihat di buku panduan materi rakerancab PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang.

Peneliti : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pembinaan yang dilakukan kepada para kader?

Subjek : Pembinaan di PAC IPNU-IPPNU Belik dilakukan oleh mantan ketua PAC IPNU-IPPNU periode sebelumnya yang kemudian dijadikan Pembina di struktur kepengurusan PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang.

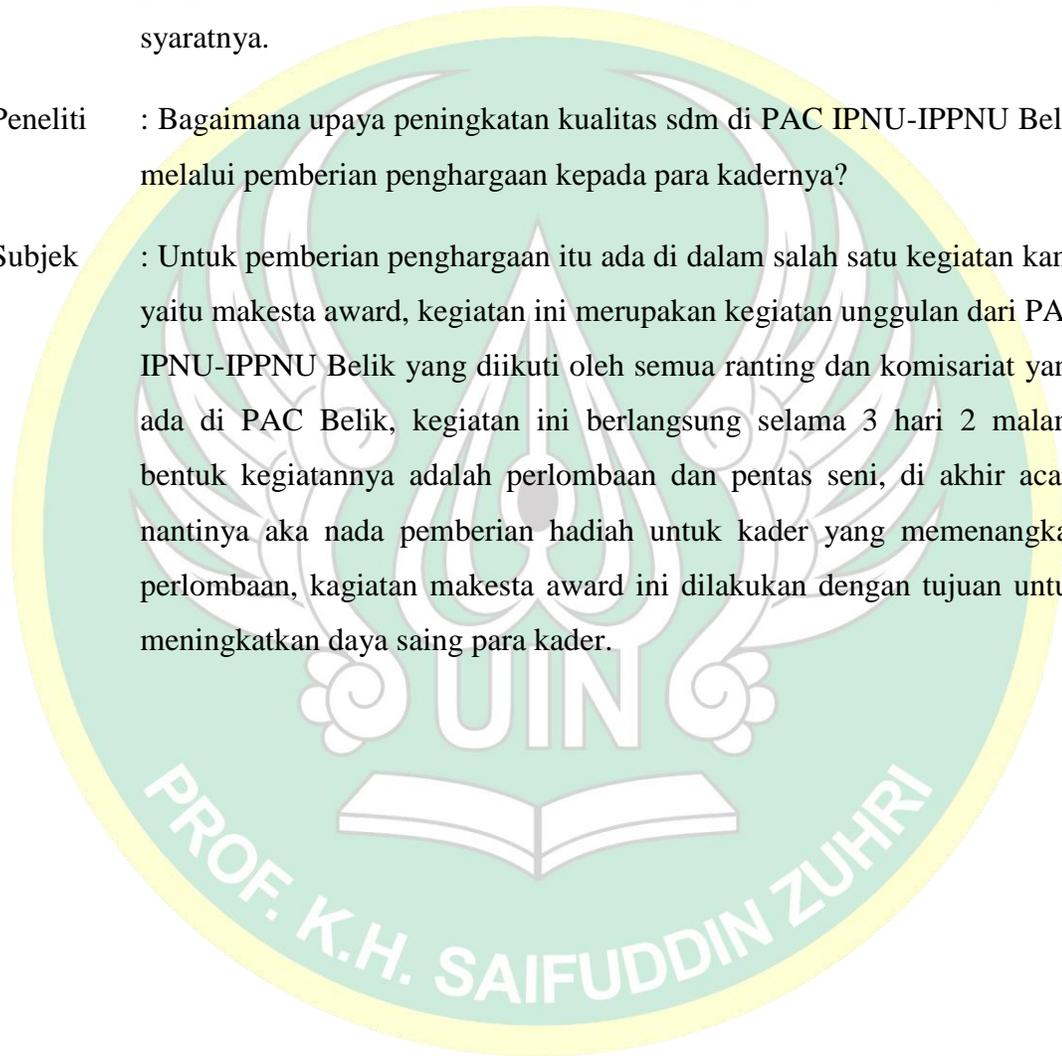
Peneliti : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui bentuk kesempatan yang diberikan kepada para kader?

Subjek : Di PAC IPNU-IPPNU Belik kami memberikan kesempatan kepada para kader untuk ikut andil berkontribusi dalam memajukan organisasi, hal ini

dilakukan dengan memberikan mereka kesempatan untuk mengikuti semua program kegiatan yang kami laksanakan, memberikan mereka kesempatan untuk berpendapat dan memberi masukan saat rapat organisasi, adapun kesempatan lainnya termasuk dalam hal menjadi pengurus PAC, namun untuk menjadi pengurus PAC tentunya ada syaratnya.

**Peneliti** : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pemberian penghargaan kepada para kadernya?

**Subjek** : Untuk pemberian penghargaan itu ada di dalam salah satu kegiatan kami yaitu makesta award, kegiatan ini merupakan kegiatan unggulan dari PAC IPNU-IPPNU Belik yang diikuti oleh semua ranting dan komisariat yang ada di PAC Belik, kegiatan ini berlangsung selama 3 hari 2 malam, bentuk kegiatannya adalah perlombaan dan pentas seni, di akhir acara nantinya akan ada pemberian hadiah untuk kader yang memenangkan perlombaan, kegiatan makesta award ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing para kader.



## Hasil Wawancara dengan Devi Masitoh

Peneliti : Bagaimana peningkatan kualitas sumber daya manusia secara informal dan formal di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemaalang?

Subjek : Peningkatan kualitas sdm secara informal di PAC IPPNU Belik dilakukan para kader diluar kegiatan yang sudah di buat secara resmi oleh kami sebagai pengurus PAC IPPNU, kegiatan mereka terserah dari individu masing-masing suka untuk melakukan hal apa yang sekiranya dapat mengupgrade kemampuan dan pengetahuan mereka. Adapun yang secara formal dilakukan secara resmi oleh kami yang dilaksanakan sesuai dengan proker kami sebagai pengurus, selain mengikuti kegiatan yang diadakan oleh PAC untuk meningkatkan kualitas sdm di PAC kami selaku pengurus juga sering ikut membantu kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi lain dibawah organisasi NU seperti membantu acara ansor, fatayat, mwc, banser, maupun kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat seperti pengajian, dan juga kegiatan-kegiatan dari pondok pesantren maupun madrasah-madrasah yang ada di lingkungan Kecamatan Belik.

Peneliti : Apa saja dan bagaimana ruang lingkup peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemaalang?

Subjek : Untuk kegiatan awal sebagai bentuk rekrutmen kader baru adalah dengan melakukan kegiatan makesta, dalam hal ini adalah dilakukan oleh PR/PK, kami sebagai PAC hanya mengawasi. Selanjutnya, setelah menjadi anggota PAC para kader akan mengikuti berbagai kegiatan program kerja kami yang mana program kerja dan kegiatan yang dilakukan oleh kami selaku pengurus PAC adalah bentuk dari tujuan untuk meningkatkan kemampuan para kader. Adapun akhir dari perjalanan para kader berorganisasi di PAC IPNU-IPPNU adalah dengan

memberikan pembinaan dan bimbingan kepada mereka untuk selalu menghidupkan organisasi NU dengan mengikuti organisasi lanjutan setelah IPNU-IPPNU yaitu dengan mengikuti Ansor, Fatayat maupun Banser.

Peneliti : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pelatihan dan pendidikan?

Subjek : Dengan memberikan pelatihan seperti pelatihan kaligrafi, pelatihan olah raga seperti *volley ball*, bad minton dan lainnya. Adapun pendidikan seperti seminar pendidikan. Namun kebanyakan pelatihan dan pendidikan dilakukan dalam satu kegiatan yang sama seperti di kegiatan Lakmud disana ada pendidikan dan juga pelatihan.

Peneliti : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pembinaan yang dilakukan kepada para anggota?

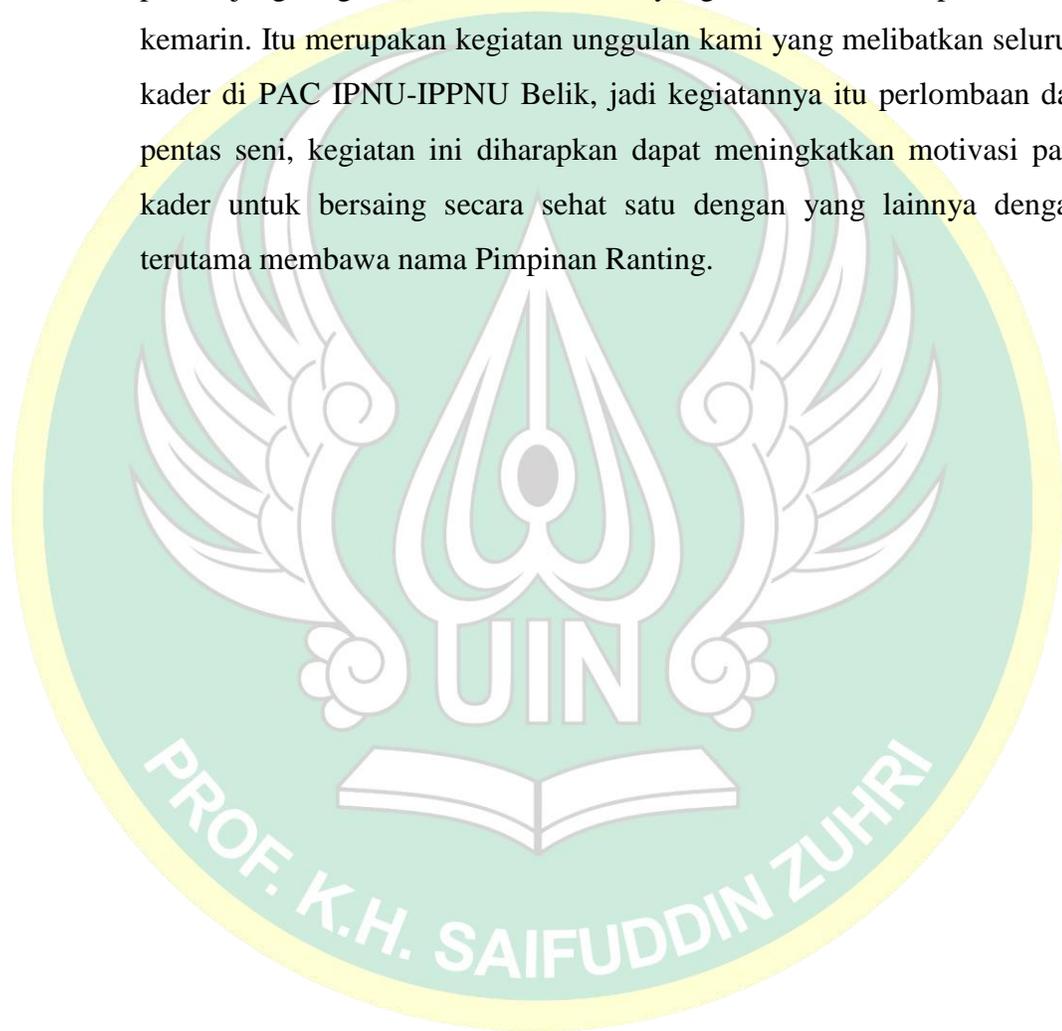
Subjek : Untuk pembinaan itu dilakukan oleh para Pembina yang mereka adalah mantan ketua kepengurusan sebelumnya.

Peneliti : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui bentuk kesempatan yang diberikan kepada para kader?

Subjek : Dengan memberikan semua kader untuk ikut andil dan terlibat dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh kami, dengan harapan supaya mereka benar-benar bisa berproses dan menjadi individu-individu yang berkualitas setelah bergabung dengan organisasi kami.

**Peneliti** : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pemberian penghargaan kepada para kadernya?

**Subjek** : Dengan memberikan trofi penghargaan dan juga sertifikat kejuaraan pada ajang kegiatan makesta award yang kami lakukan pada tahun kemarin. Itu merupakan kegiatan unggulan kami yang melibatkan seluruh kader di PAC IPNU-IPPNU Belik, jadi kegiatannya itu perlombaan dan pentas seni, kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi para kader untuk bersaing secara sehat satu dengan yang lainnya dengan terutama membawa nama Pimpinan Ranting.



## Hasil Wawancara dengan Iqbal Syafarulloh

Peneliti : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pelatihan dan pendidikan?

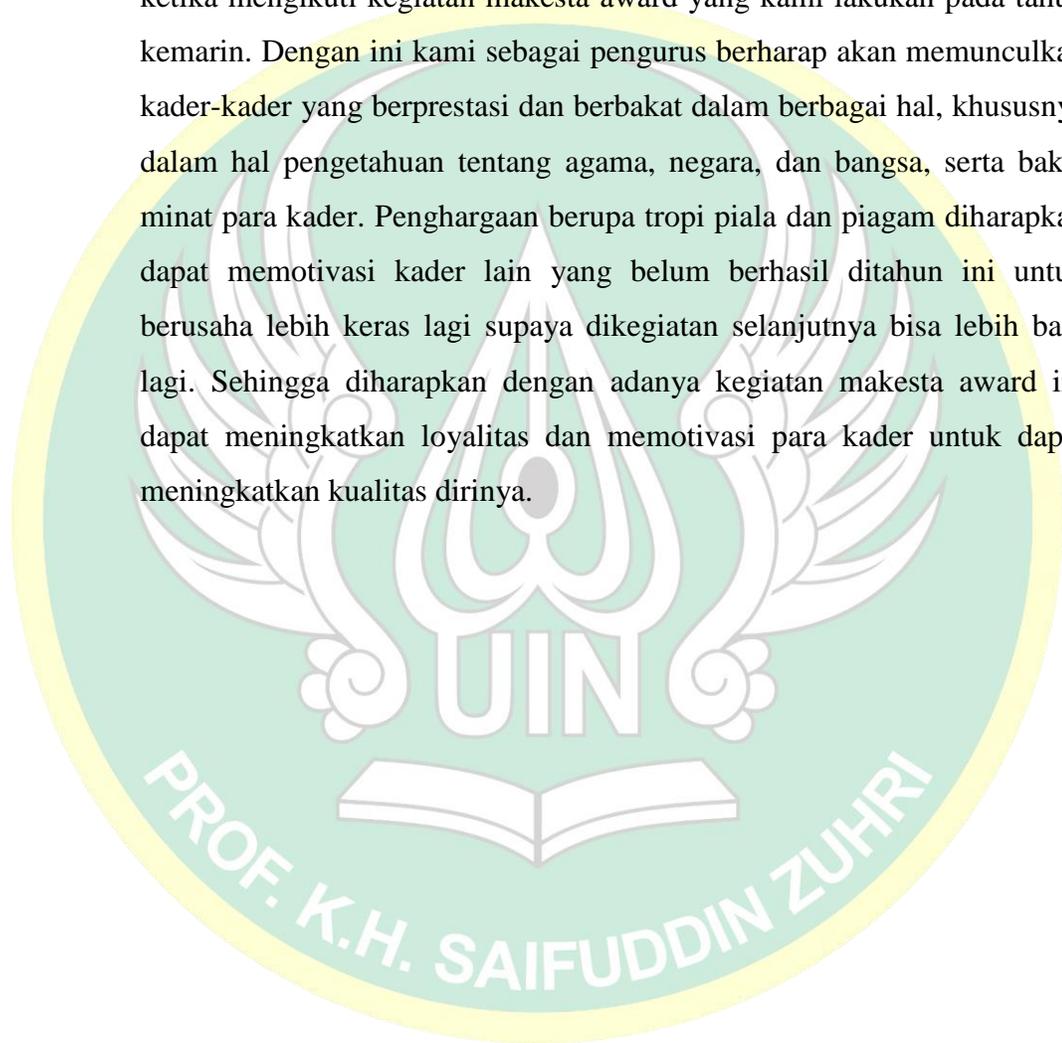
Subjek : Pendidikan dan pelatihan di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang dilakukan secara bersamaan melalui kegiatan makesta, lakmud, seminar pendidikan, pelatihan manajemen dan lainnya, program kegiatan tersebut sudah tertulis pada program kerja kami selaku pengurus PAC IPNU-IPPNU Belik. Dengan mengikuti berbagai program kerja yang ada di PAC saya memperoleh banyak manfaat terutama pada pengetahuan saya yang semakin baik dan juga mental saya yang saya rasa mengalami perbaikan kekuatan mental setelah berproses di dalam organisasi ini. Saya menjadi lebih berani untuk berbicara di depan banyak orang, hal ini saya dapat setelah mengikuti salah satunya kegiatan lakmud, dan juga latihan kepemimpinan.

Peneliti : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui bentuk kesempatan yang diberikan kepada para kader?

Subjek : Sebagai kader saya diberikan kesempatan untuk menjadi pengurus PAC, kader lain juga bisa menjadi pengurus seperti saya asalkan memenuhi syarat, adapun menjadi pengurus seperti saya itu dilakukan oleh formatur. Selain kesempatan untuk menjadi pengurus, saya sebagai kader juga diberikan kesempatan untuk mengikuti semua kegiatan-kegiatan yang ada PAC baik yang dilakukan oleh PAC sendiri maupun kegiatan yang dilakukn oleh organisasi lain yang sudah bekerja sama dengan PAC, selain itu saya juga menjadapatkan begitu banyak kesempatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang begitu besar setelah bergabung dengan organisasi IPNU-IPPNU

**Peneliti** : Bagaimana upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik melalui pemberian penghargaan kepada para kadernya?

**Subjek** : Dengan memberikan penghargaan kepada para kader yang berprestasi ketika mengikuti kegiatan makesta award yang kami lakukan pada tahun kemarin. Dengan ini kami sebagai pengurus berharap akan memunculkan kader-kader yang berprestasi dan berbakat dalam berbagai hal, khususnya dalam hal pengetahuan tentang agama, negara, dan bangsa, serta bakat minat para kader. Penghargaan berupa trofi piala dan piagam diharapkan dapat memotivasi kader lain yang belum berhasil ditahun ini untuk berusaha lebih keras lagi supaya dikegiatan selanjutnya bisa lebih baik lagi. Sehingga diharapkan dengan adanya kegiatan makesta award ini dapat meningkatkan loyalitas dan memotivasi para kader untuk dapat meningkatkan kualitas dirinya.



## Hasil Wawancara dengan Zanuba

Peneliti : Kapan saudara bergabung menjadi kader/pengurus di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?

Subjek : Seingat saya ditahun 2017 waktu saya baru masuk sekolah menengah pertama

Peneliti : Mengapa saudara tertarik untuk ikut organisasi PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?

Subjek : Karena adanya motivasi dari kakak saya yang dulu juga anggota PAC IPPNU Belik yang saya rasa kakak saya ini cukup berprestasi, buktinya sekarang kakak saya sedang melanjutkan kuliah di Fakultas Kedokteran di salah satu Universitas di Kota Semarang. Selain itu juga untuk mengisi waktu luang saya di luar jam sekolah dan jam madrasah diniyah.

Peneliti : Apa yang saudara lakukan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia secara informal dan formal sebagai anggota/pengurus di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemalang?

Subjek : Biasanya kami sebagai anggota IPPNU diluar kegiatan yang dilakukan oleh PAC, kami sering melakukan diskusi ringan antar anggota baik dengan IPNU maupun antar IPPNU, selain itu karena saya memiliki hobi membaca, saya juga sering membaca buku yang saya pinjam di sekolah untuk menambah pengetahuan saya baik yang umum maupun terkait NU. Saya rasa teman-teman dari IPNU yang lain juga melakukan hal yang sama, mereka sering mengikuti kegiatan dilaur PAC yang mereka anggap dapat menambah kualitas dirinya, terutama kegiatan-kegiatan yang dilakukan di sekolah, itu yang informal. Adapun yang formal sebagai kader IPPNU saya mengikuti banyak kegiatan terutama kegiatan-kegiatan

yang bersifat pengkaderan seperti lakmud, makesta, lakut, diklatama dan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU

Peneliti : Apa saja dan bagaimana ruang lingkup peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?

Subjek : Kegiatan di awal yang saya ikuti saat pertama bergabung dengan IPPNU adalah dengan mengikuti kegiatan makesta yang dilakukan oleh pimpinan ranting Dk. Bulu. Selanjutnya setelah saya bergabung sangat beragam, namun kebanyakan kegiatan tersebut berbentuk pengkaderan seperti lakmud, lakut, diklatama dan latpel/latin, adapun sisanya seperti kegiatan makesta award, harlah IPNU-IPPNU, wisata religi dan lainnya.

Peneliti : Pelatihan dan pendidikan seperti apa yang saudara peroleh dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?

Subjek : Sangat banyak tentunya, saya mengikuti banyak kegiatan salah satunya adalah pelatihan kepenulisan karena saya suka membaca dan menulis. Kegiatan yang saya ikuti juga termasuk kegiatan pengkaderan-pengkaderannya karena ya kebanyakan kegiatannya itu pengkaderan, kegiatan tersebut seperti lakmud dan latin/latpel

Peneliti : Kesempatan apa yang saudara peroleh dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?

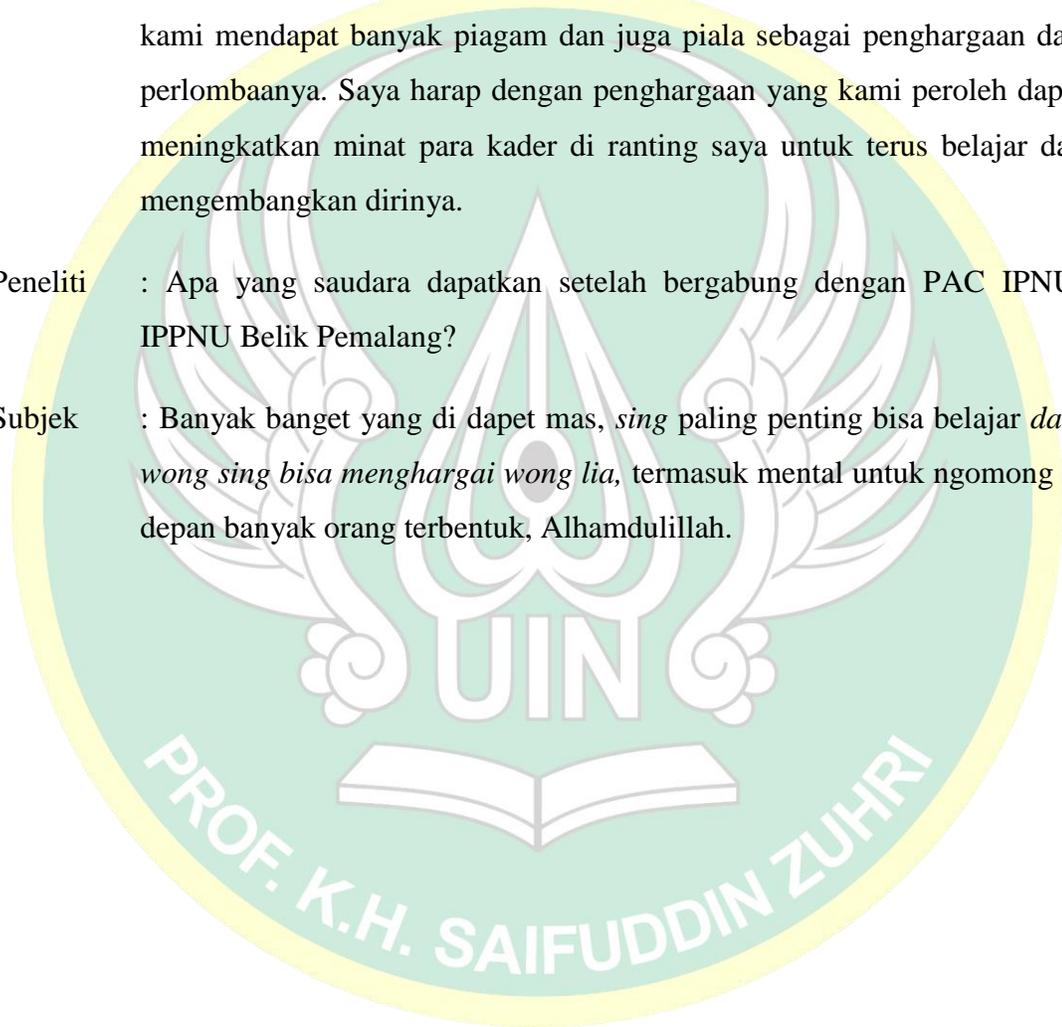
Subjek : Kesempatan ya, kesempatan yang saya peroleh yang menurut saya membawa banyak dampak terhadap diri saya adalah kesempatan untuk menjadi ketua Pimpinan Ranting IPPNU Dk. Bulu. Untuk kesempatan lainnya tentunya terkait kesempatan saya untuk ikut andil dalam menghidupkan dan mengembangkan organisasi ini dengan selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Peneliti : Penghargaan apa yang diperoleh saudara dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pemaalang?

Subjek : Wah ini yang paling membanggakan bagi saya sebagai ketua IPPNU Pimpinan Ranting Dk. Bulu karena pada kegiatan makesta award kemarin ranting saya menjadi juara umum dalam kegiatan tersebut. Kader-kader kami mendapat banyak piagam dan juga piala sebagai penghargaan dari perlombanya. Saya harap dengan penghargaan yang kami peroleh dapat meningkatkan minat para kader di ranting saya untuk terus belajar dan mengembangkan dirinya.

Peneliti : Apa yang saudara dapatkan setelah bergabung dengan PAC IPNU-IPPNU Belik Pemaalang?

Subjek : Banyak banget yang di dapet mas, *sing* paling penting bisa belajar *dadi wong sing bisa menghargai wong lia*, termasuk mental untuk ngomong di depan banyak orang terbentuk, Alhamdulillah.



## Hasil Wawancara dengan Fiqri

- Peneliti : Kapan saudara bergabung menjadi kader/pengurus di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemaalang?
- Subjek : Saya lupa tepatnya kapan, tapi yang jelas pas saya awal masuk di MTs saya mengikuti kegiatan makesta di pimpinan ranting Dk. Bulu, mungkin itu ditahun 2015
- Peneliti : Mengapa saudara tertarik untuk ikut organisasi PAC IPNU-IPPNU Belik Pemaalang?
- Subjek : Karena saya suka bersosialisasi dengan banyak orang, terutama orang-orang baru, dengan mengikuti organisasi ini saya harap dapat menambah daftar teman saya
- Peneliti : Apa saja dan bagaimana ruang lingkup peningkatan kualitas sdm di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemaalang?
- Subjek : Saya mengikuti makesta di awal sebagai syarat bergabung dengan IPNU yang pada saat itu diadakan oleh Pimpinan Ranting Dk. Bulu di bawah PAC IPNU Belik. Setelah saya bergabung dengan IPNU saya mengikuti banyak kegiatan yang diadakan oleh PAC seperti seminar pendidikan, pelatihan manajemen, lakmud dan lainnya, adapun yang sangat berkesan bagi saya adalah kegiatan wisata religi yang baru saja dilaksanakan kemarin.
- Peneliti : Pelatihan dan pendidikan seperti apa yang saudara peroleh dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pemaalang?
- Subjek : Yang jelas banyak yaa, tinggal saya mau ngikut kegiatan tersebut atau tidak. Untuk kegiatan yang saya ikuti ya seperli kegiatan pelatihan

manajemen, seminar pendidikan, lakmud, makesta award dan wisata religi.

Peneliti : Kesempatan apa yang saudara peroleh dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?

Subjek : Sebagai kader IPNU saya diberikan kesempatan untuk ikut andil dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang.

Peneliti : Penghargaan apa yang diperoleh saudara dari PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?

Subjek : Alhamdulillah saya tahun kemarin mengikuti lomba cerdas cermat secara berkelompok dengan Eza dan Faiq di kegiatan makesta award dan syukur Alhamdulillah kami mendapat juara satu mewakili ranting Dk. Bulu.

Peneliti : Apa yang saudara dapatkan setelah bergabung dengan PAC IPNU-IPPNU Belik Pematang?

Subjek : Keluarga dan Sahabat, saya merasa memiliki keluarga baru setelah bergabung dengan organisasi ini, dilain hal dengan berproses di organisasi IPNU saya juga merasa lebih percaya diri untuk *ngomong* di depan banyak orang. Pengetahuan dan kemampuan saya juga sepertinya bertambah terutama terkait bagaimana menjadi manusia yang mampu memberikan manfaat untuk orang lain disekitar kita, dan bagaimana menghargai orang lain, itu sih yang paling penting.

## **Hasil Wawancara dengan Syaifi Rahmatillah**

Peneliti : Kapan tepatnya bapak menjadi ketua PAC IPNU Belik Pemasang?

Subjek : Alhamdulillah saya dulu dipercaya untuk menjadi ketua PAC IPNU selama 2 periode yaitu di periode 2008-2010 dan periode 2010-2012.

Peneliti : Apa saja dan bagaimana pembinaan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang?

Subjek : Sebagai Pembina saya bertugas memberikan pengarahan, memberikan saran dan masukan, memberikan peringatan ketika ada yang tidak sesuai, serta memberikan dorongan dan semangat kepada para kader PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang.



*Lampiran 3. Dokumentasi Foto*

Foto Kegiatan MAKESTA di SMK NU 01 Belik oleh PAC IPNU-IPPNU Belik Pemasang



Foto Kegiatan Follow UP Lakmud oleh PAC IPNU-IPPNU Belik



Foto Kegiatan Wisata Religi dan Silaturahmi ke Yogyakarta dan Jawa Tengah



Foto Wawancara dengan Irvanulloh



Foto Wawancara dengan Devi



Foto Wawancara dengan Zanuba



Foto Wawancara dengan Syaifi



*Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup*

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Riqza Abdillah
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pemalang, 21 November 1996
3. Alamat Lengkap : Dusun Bulu, RT 04/ RW 02, Desa Belik,  
Kecamatan Belik, Kabupaten Pemalang
4. Nama Ayah : Karyoto
5. Nama Ibu : Sopiayah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. SD : SD Negeri 04 Beluk
  - b. SMP : SMP Negeri 01 Belik, Pemalang
  - c. SMA : SMK Syubbanul Wathon Tegalrejo,  
Magelang
  - d. S1 : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri  
Purwokerto (Dalam Proses)
2. Pendidikan Non Formal
  - a. Pondok Pesantren API ASRI Tegalrejo Magelang
  - b. Pondok Pesantren Al-Hidayah Purwokerto
  - c. Pondok Pesantren Anwarul Hidayah Kedungbanteng Banyumas

C. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus HMI Komisariat Dakwah IAIN Purwokerto (2017/2018)
2. Pengurus IMP-IP IAIN Purwokerto (2017/2018)

Pemalang, 27 Mei 2022



**Riqza Abdillah**  
**NIM.1522103042**