

BAB IV
ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PERSATUAN MAHASISWA ISLAM
PATANI (SELATAN THAILAND) DI INDONESIA,
PMIPTI SEMARANG

A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia (PMIPTI) Semarang

Strategi sebagai langkah awal bagi setiap organisasi untuk bisa melakukan identifikasi terhadap tujuan dan melakukan eksekusi atas perencanaan yang telah dirancang. Selain itu juga sebagai alat untuk bisa mengetahui dengan jelas tujuan atau goal sebuah organisasi serta proses- proses yang ada di dalamnya (Garry, 2013: 72-74).

Berdasarkan penuturan yang disampaikan oleh Abdullah Huseen, strategi bagi manajemen sumber daya manusia di PMIPTI ditekankan pada bagaimana sumber daya manusia tersebut bisa bersaing dalam berbagai aspek kehidupan. Strategi yang utama ialah bagaimana anak-anak bisa ekspresikan diri di Intinya berani berhubungan dengan dunia (Wawancara dengan Abdullah Huseen 10 April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2016-2017).

Sedangkan Muhammad Kasa menyatakan bahwa strategi itu digunakan untuk memperkuat kadar kebersamaan masyarakat

PMIPTI dalam setiap menjalankan program yang sesuai dengan tujuan semula organisasi ini. Menurutnya, karena ini merupakan wadah bagi mahasiswa dan berbasis masyarakat pula, kebersamaan itu perlu ditingkatkan. Di samping itu juga sebagai langkah untuk mempersiapkan anggota untuk siap di tanah kelahirannya masing-masing (Wawancara dengan Muhammad Kasa 10 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015)

Bukhori Abdulrazak menyatakan bahwa strategi bagi manajemen organisasi ini harus didasarkan pada tujuan dengan jelas dan garis haluan organisasi PMIPTI. Hal ini ia maksudkan agar strategi yang dijalankan dapat dengan jelas dan tepat terlaksana (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 10 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

Selanjutnya, dari hal yang telah disebutkan, dapat dirincikan bagaimana strategi yang dijalankan sebagai berikut:

1. Tujuan

Abdullah Huseen memberikan pandangannya bagaimana strategi bisa dijalankan melalui penanaman tujuan dalam pikiran anggota "Tujuan organisasi diharuskan diketahui oleh setiap masyarakat PMIPTI. Dengan begitu, kita tahu apa yang akan kita lakukan. Jadi mereka harus tahu dengan jelas tujuan PMIPTI apa saja. Pemahaman tujuan juga kami harapkan bisa tumbuhkan keberanian anggota untuk pidato, bicara depan umum dan masyarakat Indonesia

(Wawancara dengan Abdullah Huseen 10 April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2016-2017).

Selain itu, Bukhori mengatakan bahwa tujuan ini menjadi haluan atau garis awal bergerak nya organisasi. Jadi penentuan arah pergerakan organisasi akan jelas terukur dan dinamikanya dapat diprediksi.

"Tujuan ini kejelasan organisasi akan digerakkan ke arah mana. Harus diapakan anggota, bagaimana selanjutnya bergerak. Jika tanpa tujuan ini, untuk apa kita berorganisasi. Ini harus jelas dan terang diketahui anggota dan semua individu dalam PMIPTI. Sehingga jadilah pengetahuan tadi menggerakkan mereka untuk bisa berbuat sesuai tujuan organisasi yang bisa dilihat pada visi misi organisasi (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 10 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

Selanjutnya, Muhammad Kasa menutupnya dengan menyatakan bahwa:

"Tujuan yang ditekankan pada masyarakat PMIPTI ini kami sadarkan ketikan sebelum dan sesudah program dilaksanakan, contohnya. Ini agar teman-teman memahami dan menghayati tujuan organisasi melalui pelaksanaan program. Jadi yang benar-benar serius melakukan program kerja organisasi (Wawancara dengan Muhammad Kasa 10 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015)

2. Analisis Lingkungan

Dalam analisis lingkungan, yang dimaksudkan ialah pemahaman terhadap potensi, kekuatan, kelemahan baik dalam maupun luar organisasi yang terdapat dalam diri semua masyarakat PMIPTI. Demikian juga yang disampaikan oleh *Robert Mathis* bahwa analisis membantu para manajer atau pengurus sebuah organisasi untuk bisa mengenali sedang dimanakah mereka dan akan kemana. Analisis lingkungan yang dimaksudkan oleh *Robert* ada dua yakni lingkungan internal dan eksternal organisasi (Robert, 2011: 43-44) Dari analisis inilah bagaimana kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan tantangan dapat diketahui.

Abdullah Huseen menyatakan diperlukan analisis ini untuk mengetahui apa saja yang ada di dalam dan luar organisasi.

"Jadi kami harus pastikan semua yang ada dalam organisasi ini tahu siapa mereka dan dimana mereka tinggal Selain itu juga pengembangan terhadap apa yang mereka punyai. Analisis juga kita harus lakukan karena melihat latar belakang yang beda-beda anggota kita. Ada yang dari pesantren, ada juga yang langsung ke Indonesia Jadi semua berkaitan dengan anggota utamanya yang baru perlu kami ketahui (Wawancara dengan Abdullah Huseen 10 April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2016-2017).

Selain itu, Bukhori menambahkan pengetahuan terhadap kemampuan diri dan dinamika organisasi juga diperlukan.

"Kita harus analisis dahulu organisasi kita sebelum ke hal program kerja kita. Pengetahuan di dalam dan di luar organisasi juga kami butuhkan untuk bisa memetakan bagaimana dan kemana kami bergerak dalam berorganisasi. Jadi analisis ini memang benar kami butuhkan untuk bisa mengetahui, mengenali dan menggali apa saja yang ada dalam diri setiap individu dalam tubuh PMIPTI Mana yang harus kami kelola, yang harus dikuatkan, yang harus diubah. Mana yang baik dan buruk Tanpa analisis, mustahil kami bisa ketahui kelemahan, kekuatan, dan potensi (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 10 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

Selanjutnya, Muhammad Kasa juga mengungkapkan bahwa analisis lingkun memang diperlukan dan ditekankan guna kemaslahatan organisasi dan anggota.

"Analisis ini diperlukan dan harus ditekankan pada aspek dalam dan luar PMIPTI. Kita perlu ketahui teman-teman ini mampu atau tidak. lemah atau tidak Contohnya misal ikut acara kegiatan Karena semua tidak mungkin bisa gabung dan punya kemampuan yang beda-beda, jadi kami harus ketahui itu dan memastikan siapa saja yang bias.

3. Analisis SWOT

Abdullah Huseen mengatakan ini penting bagi manajemen untuk mengetahui diri organisasi dan anggota, kelemahannya, potensinya, kesempatan dan tantangannya. Dalam analisis ini, perhatian ditujukan guna menggali bagaimana kelemahan, kekuatan, kesempatan, dan tantangan

"Kami coba terus mengenali dengan menggunakan analisis ini. Dengan ini kami akan terbantu dan bisa memetakan bagian mana yang perlu ditingkatkan mana yang perlu dipertahankan, mana juga yang perlu diantisipasi. Tentunya, dari ini ada empat hal yaitu kelemahan, kekuatan, kesempatan, dan tantangan (Wawancara dengan Muhammad Kasa 11 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015).

a. Kelemahan

Ketiga responden menyatakan bahwa kelemahan-kelemahan yang ada dalam tubuh organisasi perlu dikikis dan diubah menjadi kekuatan agar komposisi dan penempatan di bidang-bidang organisasi dapat dilakukan dengan baik.

"Ini kami perhatikan serius. Terutama aspek loyalitas dan akademik anggota Ada beberapa kelemahan itu yang harus kami kelola dan jadikan kelemahan ubah jadi kekuatan (Wawancara dengan Abdullah Huseen 11

April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2016-2017).

"Ya selain hal akademis dan loyalnya anggota ke organisasi Kami juga harus meningkatkan keahlian banyak anggota yang kami rasa lemah. Terutama keahlian di bidang kebudayaan melayu Patani sendiri Kami usahakam ini tidak hilang budaya melayu Kami usahakan dorong mereka agar bisa menjadi kuat dan wawasan luas juga (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 12 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

"Hal kelemahan bisa dapati di pengurus atau tiap-tiap kegiatan yang kami adakan. Contoh yang tidak mampu kuasai di bidang tertentu Ini harus kami pikirkan dengan melakukam pemahamam dan pelatihan agar teman-teman bisa dan mampu sesuai bidang atau banyak hal juga bisa (Wawancara dengan Muhammad Kasa 11 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015).

Yang menjadi dasar kelemahan bagi anggota biasanya berkuat pada persoalan akan gegar budaya. Demikian itu kerap terjadi pada anggota yang tak mampu mengatasi. oleh karenanya ini menjadi salah satu penekan strategi PMIPTI. Kemudian yang menjadi perihal atas gegar budaya itu sendiri ialah bahasa, asosial, dan di

orientasi. Hal ini juga diutarakan oleh beberapa anggota di antaranya ialah Hilmi dan Isma-il

“Jujur ya dulu saya sering gak mau sapa warga BPI Ini hal bahasa yang saya kurang pahami seputar bahasa Indonesia. Sedang saya masih awalan di Semarang dan bingung juga mau gimana. Saya tak sapa warga juga dibilang sombong anak Patani. Mau sapa tapi bilang apa juga Jadi putusan saya ya diam saja dan sekitar buat jarak dengan warga sekitar. Jelasnya saya juga usaha buat bisa ngerti bahasa sini Indonesia (Wawancara deangan Isma-il Nahuda 14 April 2017 Anggota PMIPTI Semarng)

Berbicara akan pentingnya perhatian pada kelemahan, penuturan Isma-il yang bermasalah dengan bahasa berikut ini sangat diperhatikan karena berakibat buruk pada dunia pendidikan anggota.

"imang soal berhenti kuliah saya akui karena banyak tak paham bahasa Indonesia. Juga sedikit teman orang indonesia di sini saya juga mulai jauhi merika karena rasai budaya juga beda-beda (Wawancara deangan Isma-il Nahuda 14 April 2017 Anggota PMIPTI Semarng).

b. Kekuatan

Sebagaimana keahlian,loyalitas, intelektual perlu dipertahankan, ditingkatkan, serta ditularkan pada semua anggota. Agar kelemahan di atas dapat ditekan dan

diminimalisir sebaik mungkin. Kekuatan ini juga perlu diketahui keberadaannya agar bisa dimanfaatkan sebagai mungkin.

"Kami saring siapa saja anggota yang memiliki ketrampilan dan kemampuan di berbagai bidang. Kekuatan yang dimiliki anggota ini akan membantu kami melakukan penempatan dengan baik (Wawancara dengan Abdullah Huseen 10 April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2016-2017).

"Kekuatan perlu kami ketahui agar keberadaannya mempunyai kegunaan. Andaikan saja kami tak tahu potensi dan kemampuan itu akan mubazir dan perlu itu dikelola dengan baik. Termasuk jumlah anggota yang banyak itu sebagai kekuatan untuk membagi anggota ke bidang bidang dan kegiatan kita (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 10 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

"Loyalitas, keahlian, inovasi, kreatifitas. Itu sebagai kekuatan perlu dikembangkan dan ditularkan pada anggota yang lemah tadi. Meskipun mereka punya itu, bukan berarti diam diri Kami tetap harus membudayakan supaya kekuatan itu terus bertambah kuat. Bukannya memudar. Jadi memberi semangat dan wawasan sesama anggota sangat kami sarankan supaya organisasi semakin kuat (Wawancara dengan Muhammad

Kaasa 11 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015).

Pengelolaan kekuatan yang dilakukan ditujukan agar susunan dan komposisi organisasi dapat terbangun dengan baik pada tahap implementasi di berbagai bidang dengan masing- masing program kerjanya. Dalam PMIPTI biasanya dilakukan analisis siapa saja yang memiliki kelebihan dalam setiap bidang keahlian dan pengetahuan untuk di kemudian hari dapat ditelurkan dengan anggota yang membutuhkan, pelatihan dan pendidikan agar kemampuan, pengetahuan itu jugak merika memiliki. Dalam pelatihan, bagi anggota yang dirasa lebih dalam keahlian atau pengetahuan itu akan memiliki kesempatan menjadi Trainer bagi anggota lain. Kekuatan itu juga yang menandakan kemampuan organisasi untuk bertahan hidup.

Dalam organisasi ini ada beberapa kekuatan yang harus mereka bagikan dan pertahankan juga dikembangkan. Salah satunya ialah hal kebudayaan. Tendensi dari ini ialah kebudayaan asal perlu dipertahankan meskipun mereka berada di negara lain. Ini juga dilakukan melalui pelatihan-pelatihan. Di bawah ini beberapa pernyataan dari pengurus Bidang Sosial dan Budaya.

"Sebenarnya latihan hal budaya itu kami maksudkan buat tanamkan kepastian diri. Maksudnya jangan lupa asal kita dan hendak apa di Indonesia. Ini juga kami harapkan bisa buat mereka ingat pada orang tua dan tanah lahir biar kuliah di sini lebih semangat lagi (Wawancara dengan Hilmi Nuseng 13 April 2017 Anggota PMIPTI Semarang)

"Kalau pasal kekuatan kami akan tunjukkan kalau kami tidak lupa budaya kami. Kalau budaya juga kami harapkan anggota, teman-teman patani sedia belajar bahasa Indonesia juga Jadi bisa simpulkan kekuatan kita itu pakai alat kebudayaan Ya bisa jadi magnet buat mereka ikut pelatihan (Wawancara dengan Nasrah Yusof 15 April 2017 Anggota PMIPTI Semarang).

c. Kesempatan

Berdasarkan hasil wawancara kepada ketiga responden, semuanya menyatakan bahwa kesempatan itu tendensinya ke arah peluang besar, Abdullah Huseen menyatakan bahwa "Kesempatan harus dimanfaatkan sebaik-baik. Karena ini sebuah peluang bagi masyarakat PMIPTI untuk bisa mengaktualisasi diri. Peluang juga banyak terbuka untuk meningkatkan kemampuan anggota. Contohnya setiap ada acara dari program kerja, mereka bisa ikut di kepanitiadn. Kalau sudah mampu bisa bergabung sebagai pengurus, Kita buka semua peluang

dan kalau bisa secara bergantian Kesempatan tidak selalu datang kita, jadi kalau ada harus diambil (Wawancara dengan Abdullah Huseen 10 April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2016-2017).

Lebih jelasnya Bukhori mengatakan:

"Kesempatan itu banyak bisa jelaskan. Kesempatan buat anggota bisa ada sebagai pengurus, kalau dia mampu. Kesempatan di lingkungan untuk menjalankan program kerja. Jadi kesempatan itu selalu ada dan butuh kejelian kita untuk melihat Nah, ini kami perlu sekali manfaatkan, gunakan kesempatan untuk meng-ada-kan PMIPTI juga sebagai organisasi yang bertujuan dan bermasyarakat (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 10 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

Selain itu, Muhammad Kasa melengkapinya bahwa:

"Semua yang ada dalam PMIPTI harus bisa melihat ini peluang atau kesempatan ini. Kalau ada kerja bakti, kita bisa ikut serta bantu masyarakat. Dengan begitu, masyarakat mengenal kita dan organisasi bisa lebih hidup dalam dan di tengah-tengah masyarakat. Semua anggota kami usahan harus ambil setiap kesempatan ekspresi diri Jadi semua bisa belajar dan kembangkan diri mereka (Wawancara dengan Muhammad Kaasa 11 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015).

Kembali kepada untuk apa strategi dijalankan di PMIPTI sebagaimana telah penulis sebutkan sebelumnya. Yang menjadi kesempatan bagi organisasi dan anggota ialah kegiatan-kegiatan yang kiranya lingkungan membutuhkan partisipasi mereka. Baik dalam organisasi atau lingkungan masyarakat BPI sendiri.

"Kalau ada kegiatan warga macam panitia qurban, kita saran anggota sedia ikut untuk bantu warga Juga apapun kalau warga butuh bantu Jadinya ini kesempatan untuk kembangkan diri anggota di hidup sosialnya. Lagian mereka akan jadi berani untuk baur dengan lingkungan (Wawancara dengan Firdaus Abdullah 15 April 2017 Anggota PMIPTI Semarang).

"Muharram kemarin kita buat bubur sura. Itu peluang untuk ikut buka diri dan pahami budaya. Ajarkan kerjasama dan bisa kuatkan kemampuan diri bidang budaya. kita terus buka dan ajak semua anggota bisa ikut buat (Wawancara dengan Hilmi Nuseng 13 April 2017 Anggota PMIPTI Semarang).

d. Tantangan

Senada, ketiga responden yang diwawancarai mengenai tantangan yang akan atau sudah dihadapi oleh mereka, dinyatakan sebagai wujud hal-hal yang perlu diperhitungkan dan diwaspadai, serta tak ada yang boleh lari dari itu. Sedikit menyinggung bahwa ada tantangan

dan internal lihat (I Komang, 2012: 14-17). Terutama bagi PMIPTI ialah teknologi yang eksternal itu agar bias dihadapi mengikut perkembangan teknologi juga mempengaruhi perubahan sikap anggota sebagai yang internal dalam organisasi ini. Berikut penuturan ketiga responden:

Penuturan Mahusen Abdurahman:

"Kita selalu katakan pada masyarakat PMIPTI ini untuk bisa bertahan dalam organisasi sekuat mereka, bagaimanapun masalah itu datang Karena yang kami tekankan bahwa masalah perlu diurus, diatur dikelola agar bisa jadi pendongkrak kekuatan anggota dan organisasi (Wawancara dengan Mahusen Abdurahman 16 April 2017 matang ketua umum PMIPTI Semarang Periode 2015-2016).

Penuturan Bukhori:

“Tantangan ini sangat bisa menjadikan kami lemah atau kuat Tergantung bagaimana kami menghadapinya. Karena itu perlu kami waspadai apa yang datang, dan identifikasi bagaimana menghadapi berbagai tantangan di depan. Kalau kami bisa hadapi ini, kemungkinan besar bisa meningkatkan kekuatan kami dan mendewasakan juga. Nah jumlah anggota yang banyak juga tantangan sendiri. Bagaimana kita bisa menyatukan mereka dan loyal pada organisasi kita (Wawancara dengan Bukhori

Abdulrazak 10 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

Penuturan Muhammad Kasa menginginkan anggota bisa memiliki keberanian terhadap tantangan yang ada.

"Kami tidak mau anggota dan organisasi kecut pada tantangan atau masalah Saya kira ini bisa membesarkan kami, setidaknya walaupun tidak sekalian banyak orang bisa hadapi tantangan Jadi kami harus pastikan kesiapan anggota. Salah satu contohnya, pasal bahasa yang dikira sulit di kampus. nah inilah peran organisasi untuk mengatasi tantangan ini. Bagaimana kami mengarahkan dan mengajak anggota untuk bertahan dan berkembang. Intinya harus berani hadapi tantangan itu (Wawancara dengan Muhammad Kasa 11 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015).

Tantangan yang dimiliki oleh organisasi ini ada hal eksternal dan internal PMIPTI. Utamanya, tentangan besar internal organisasi adalah partisipasi. Berikut hasil wawancara penulis dengan kedua responden yang bertanggungjawab di Bidang Pendidikan dan Pelatihan

"Ada hal yang sulit sekali kami dapati Kalau ada acara kecil besar. kadang anggota ada saja tak sedia datang Alasan bosan atau ada ini itu ini susah kami

carikan solusi supaya kawan-kawan sedia datangi acara bagaimana Sedangkan yang menjadi tantangan eksternal PMIPTI ialah sekira komunikasi dengan lingkungan sekitar. Yang menghambat hal ini ialah perihal bahasa sebagaimana sudah sebutkan di atas.

"Banyak-banyak itu kalau tak faham bahasa Indonesia sudah murung buat sapa warga. Lebih lagi tak ikut partisipasi kegiatan warga. Ini susah sekali. Ya kami saran juga anggota untuk buka hubungan lebih luas supaya mereka bisa bahasa Indonesia lebih lagi. Jadi berani buat komunikasi.

4. Penempatan

Penempatan bagi siapa saja yang menduduki posisi tertentu dalam pengurusan tentunya membutuhkan proses seleksi. Dari proses seleksi ini akan terlihat siapa yang mampuni atau dinilai mampu bertugas dalam posisi yang ditentukan. Biasanya, yang menjadi penilaian proses seleksi ialah pengetahuan, keahlian, dan kapabilitas seseorang. Di samping itu, juga perlu memperhatikan *track record* dari individu yang bersedia. Maksudnya ialah apa saja pengalaman kerjanya atau seberapa banyak pengalaman yang dimiliki (Robert, 2011: 214-214).

Menurut penuturan Abdullah Huseen, penempatan siapa saja yang akan bertugas di setiap bidang-bidang di PMIPTI diperlukan penempatan yang matang. Penempatan ini juga

harus dipastikan setiap yang memegang tanggung jawab memang benar mampu. Sedangkan untuk responden lainnya, penuturan mereka sama yakni perihal penempatan harus dipertimbangkan masak-masak.

"Kita harus pastikan yang punya posisi punya kualitas dan kemampuan melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin baik organisasi maupun bidang-bidang. Kami tidak mungkin suka-suka hati posisikan, karena bisa saja roda organisasi oleng kesana kemari. Arah tak tentu dan tujuan bisa saja kabur. Kita melihat analisis yang mengisi bidang-bidang itu sesuai dengan potensinya masing-masing. Contoh bidang ekonomi kita butuhkan orang-orang yang teliti dan jeli (Wawancara dengan Abdullah Huseen 15 April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periode 2016-2017).

Penuturan Bukhori:

"Ini diperhatikan dengan seksama bahwa siapa saja yang mampu bertanggung jawab melaksanakan tugasnya. Bidang-bidang memerlukan orang-orang yang kompetensinya bagus di bidang tersebut (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 10 April 2017 Sekretariat umum PMIPTI Semarang).

Penuturan Muhammad Kasa:

"Hal penempatan ini kami haruskan benar siapa yang mampu di bidangnya. Kita melihat itu sesuai dengan kemampuan anggota ikut sebagai pengurus atau kegiatan

dalam kepanitiaian Selain itu juga kita pakai jenjang biasa kita latih melalui kepanitiaian dahulu. Ini sebagai sepak terang yang bisa dilihat sebelum bergabung sebagai pengurus (Wawancara dengan Muhammad Kaasa 13 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015).

5. Implementasi

Berkaitan dengan implementasi dalam setiap pergerakan organisasi PMIPTI, ketiga responden sepakat untuk berkaca pada organisasi lain, perencanaan yang matang, dan pertemuan sebelum implementasi. Sebagai mana Abdullah nyatakan di bawah ini:

"Hal implementasi kita bisa lihat dari organisasi lain di UIN. Bisa HMI PMII atau organisasi intra lainnya. Kita bisa contoh bagaimana mereka melaksanakan program kerjanya. Nah, sebelum kita lakukan program, kira belajar dulu bagaimana organisasi lain melaksanakan kerja mereka Mana yang baik juga buruk. Ini supaya pelaksanaan program-program kita berialan baik juga (Wawancara dengan Abdullah Huseen 15 April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2016-2017).

Selanjutnya, Bukhori mengenai implementasi menyatakan bahwa:

Sebelum melaksanakan atau mengimplementasikan program kerja haruslah melihat situasi dan kondisi organisasi dan anggotanya. Melihat kelemahan dan kekuatan kita oleh

karena nanti implementasi program bisa berjalan bagus (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 13 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

Oleh karenanya, Muhammad Kasa melihat itu sebagai hal yang perlu dilakukan dengan perencanaan yang masak melalui musyawarah. Demikian karena perencanaan juga sebagai kebutuhan manajemen. Dan perencanaan juga sebagai suatu proses penentuan berapa banyak SDM dan jenis yang bagaimana yang dibutuhkan untuk menjalankan program kerja (I Komang, 2012: 43). Oleh sebab itu juga tentunya ada perencanaan jangka panjang dan jangka pendek dalam PMIPTI. Hal ini ditujukan agar program itu dapat disesuaikan dengan keadaan dan situasi yang selalu berubah.

Untuk mengimplementasikan program kerja, sebelumnya kita harus pastikan perancangan dan perencanaan yang masak. Juga bisa kita hadirkan dalam pertemuan atau rapat supaya implementasi itu berjalan dengan baik (Wawancara dengan Muhammad Kaasa 13 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015).

6. Evaluasi

Abdullah Husen mengatakan bahwa evaluasi juga sangat vital posisinya dalam manajemen. Evaluasi digunakan sebagai strategi manajemen untuk menjadi alat pengkoreksian aplikasi program-program yang telah diimplementasikan oleh penanggung jawabnya.

"Setiap program atau tujuan organisasi bisa saja baik rancangannya, tapi pelaksanaannya bisa saja tak sama atau sesuai. Ini juga perlu diketahui dari situasi dan kondisi Jadinya perlu dilakukan evaluasi setiap pelaksanaan program program. Terutama juga hal ide- ide mengenai program dan acara kita Ini juga menjadi kelemahan yang harus dievaluasi, misalnya, pelatihan yang itu-itu saja, sedangkan dunia atau zaman terus berubah Kita harus bisa menyesuaikan diri dengan zaman juga. Itulah guna evaluasi (Wawancara dengan Abdullah Huseen 15 April 2017 Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2016-2017).

Sedangkan Bukhori menilai evaluasi bukan sebagai proses akhir pergerakan roda organisasi.

“Selama banyak kecatatan dalam pelaksanaan, atau kesempumaam. Kami tetap harus melakukan evaluasi sebagai bahan untuk mempertimbangkan program-program yang tentunya saling berhubungan dan mendukung sesama program. Evaluasi bisa mengukur kemampuan pelaksana program dan ketepatan implementasinya. Jadi ini akan terus diadakan dan bukan akhir. Bisa juga dikatakan permulaan baru, Evaluasi juga lihat apa kekurangan program lalu jalankan lagi setelah diperbaiki program itu (Wawancara dengan Bukhori Abdulrazak 15 April 2017 Skriatariat umum PMIPTI Semarang).

Selain itu, Muhammad Kasa mengatakan:

“Penilaian baik atau buruk pelaksanaan proram kerja bisa kita lihat dari adanya evaluasi. Pengayaan program dan aplikasinya. Jadi ini kami butuhkan agar kemudian pelaksanaan program kerja bisa menjadi lebih baik Ya meskipun pelaksanaan sebelumnya sudah baik juga tetap butuh evaluasi. Bayangkan kita buat program dan jalankan. Setelah itu selesai. Lalu bagaimana kita tahu kekurangan dan kelebihan program tersebut? Dari evaluasi kita bisa berkaca bagaimana ketepatan pelaksanaan program, atau adakah kesalahan dalam penentuan dan pelaksaan program kerja itu? Pokoknya banyak bisa kita hasilkan dari evaluasi. Kita sangat memerlukan ini juga untuk memperbaiki manajemen agar semua siap kapan saja (Wawancara dengan Muhammad Kaasa 20 April 2017 matang Ketua umum PMIPTI Semarang periaode 2014-2015).

B. Program–program Pengembangan Sumber Daya Manusia PMIPTI

1. Program Pelatihan (*Tranning*)

berdasarkan hasil dari pengamatan saya, program atau kegiatan pelatihan (*Tranning*) ini cukup efektif. Yakni Mahasiswa-mahasiswi awal kegiatan pelatihan ini hanya untuk menambah teman saja setelah mengikuti kegiatan pelatihan kader kepemimpinan PMIPTI Semarang lebih

mengerti arti dari sebuah persekawanan, sifat-sifat sosial dan nalar berfikir lebih menonjol dari mahasiswa yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan kader dasar PMIPTI dan mahasiswa yang tidak mengikuti pelatihan organisasi sama sekali. Hal ini terekam jelas dalam wawancara saudara Muhammad Kasa, wakil ketua umum persatuan PMIPTI periode 2016-2017 "tidak sedikit dari anggota persatuan saya tujuan awalnya cuma buat nyari teman saja mas.

Tapi mulai dari awal hingga selesai ya. gak sedikit juga dari mereka yang awalnya cuma buat nyari teman malah ingin melakukan perubahan positif buat diri sendiri, organisasi, dan tanah airnya. Dan kalau saya lihat, hal ini berbeda banget dari teman-teman mahasiswa yang gak ikut pelatihan ini, soalnya mereka cenderung cuek, pendiam dan lebih mementingkan diri sendiri dibandingkan orang lain (wawancara dengan Muhammad Kasa pada tanggal 20 April 2017 Wakil Ketua umum persatuan PMIPTI periode 2017).

2. Program Pendidikan (*Education*)

Pengembangan karier disini artinya anggota yang mengikuti suatu program pendidikan ini dipersiapkan untuk anggota baru yang direncanakan oleh organisasi dalam jangka waktu yang panjang, Di PMIPTI Semarang, pengembangan karier ini hanya dilakukan kepada beberapa kader yang mempunyai kompetensi yang lebih dibandingkan dengan kader-kader yang lain dengan melihat hasil evaluasi

kompetensi pengembangan kader yang dilakukan oleh pengurus PMIPTI, Hal ini dilakukan bertujuan untuk mempersiapkan kepengurusan dalam suatu lembaga persatuan baik internal PMIPTI ataupun eksternal PMIPTI.

Seperti untuk menjadi ketua PMIPTI, seorang kader harus pernah mengikuti pelatihan kader lanjut (PKL) yang diselenggarakan oleh pengurus komisariat setempat dan dalam hal ini adalah pengurus PMIPTI komisariat UIN Walisongo Semarang. Tidak hanya itu saja, dalam wilayah eksternal pengurus PMIPTI Fakultas Dakwah juga mempersiapkan kader terbaiknya untuk menduduki posisi ketua di PMIPTI Fakultas Dakwah dengan mengirimkan beberapa kader yang nantinya akan bertarung dalam politik kampus untuk mengikuti pelatihan leadership dengan harapan kedepan nantinya dapat mengembang amanah jika nanti berhasil menduduki jabatan ketua PMIPTI di Semarang. Hal ini terkaman jelas dari hasil wawancara saudara Muhammad Kasa:

“Kepengurusan kami saat ini bisa dibilang sangat baik. Karena manajemen organisasi berjalan dengan lancar. Semuanya telah kami persiapkan, baik dari siapa saja yang nantinya akan kami utus dan memberikan pelatihan khusus untuk menduduki posisi ketua PMIPTI sampai yang nantinya akan mengatikkannya saya sebagai ketua PMIPTI. Ada beberapa kader pilihan yang kami utus untuk mengikuti LK

agar nantinya dapat menjadi penerus setelah saya, karena LK adalah syarat penting agar bisa menjadi ketua PMIPTI (Wawancara dengan Muhammad Kasa pada tanggal 20 April 2017 Wakil Ketua umum PMIPTI 2017).

3. Program Pengembangan Kader

Dari hasil diskusi ini, tidak jarang juga beberapa kader yang mengikuti kegiatan pengembangan ini di kirim ke PMIPTI deligasi lain untuk menjadi fasilitator dalam kegiatan pelatihan dari PMIPTI lain yang membutuhkan fasilitator sebagai fasilitator pembeda.

Melihat temuan yang peneliti dapat di PMIPTI Semarang yang lebih dari 70% lulus dari sanawi Pengrus PMIPTI Semarang membuat program kajian keislaman yang mana kajian tersebut mencakupi kajian fiqh wanita, kajian fiqh kontempores dan kajian fiqh umum Tujuan dari dari kajian ilmu fiqh agar pemahaman kader terhadap Islam tidak hanya sebatas rukun imam dan rukun islam saja.

Seperti yang di sampaikan oleh saudara Muhammad Kasa :

“Kader PMIPTI sekarang rata-rata lulusan sanawiyah. Jadi pemahaman tentang islam hanya sebatas saja. Makanya kami sebagai pengurus PMIPTI berusaha memperlebiuh kuat lagi tentang pemahaman keislaman kader. Dan setiap malam jum'at juga kami lakukan yasinan bersama yang dilanjutkan diskusi, agar kader PMIPTI dapat

menjadi kader yang cerdas secara intelektual dan baik secara moral agama (Wawancara dengan Muhammad Kasa pada tanggal 20 April 2017 Wakil Ketua umum PMIPTI 2017).

Seperti yang telah diungkapkan diatas, kegiatan kaderisasi di PMIPTI Semarang sangat kental dengan diskusi-diskusi yang diharapkan akan menunjang moral dan intelektualitas kader.