BAB V

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. PENYAJIAN DATA

1. Perencanaan sumber daya manusia Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur.

Dari hasil penelitian di Kantor Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama (PWNU) Jawa Timur, penulis akan mendeskripsikan atau menggambarkan Perencanaan Sumber Daya Manusia Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur tersebut.

Data yang dihasilkan oleh penulis yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Pengurus Wilayah adalah tingkat kepengurusan organisasi Nahdlatul Ulama di propinsi (daerah tingkat I) atau daerah yang disamakan dengan itu. Pengurus Wilayah berkedudukan di ibukota propinsi (daerah tingkat I) atau yang disamakan dengan itu. Pengurus Wilayah dapat dibentuk jika terdapat sekurang – kurangnya 5 (lima) cabang. Permintaan untuk membentuk Pengurus Wilayah disampaikan kepada Pengurus Besar dengan disertai keterangan tentang daerah yang bersangkutan dan jumlah cabang yang ada di daerah itu dengan melalui masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Ketentuan mengenai keterangan / data wilayah tersebut ditetapkan oleh Pengurus Besar. Pengurus Wilayah berfungsi sebagai koordinator cabang – cabang di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daerahnya dan sebagai perlaksana Pengurus Besar untuk daerah yang bersangkutan.

Perencanaan sumber daya manusia di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini terdapat pada Rencana Strategi (RENSTRA) Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur 2002 – 2007 disusun dan ditetapkan bertujuan untuk terselenggaranya kegiatan yang terukur, terencana, fokus, aspiratif, sinergis, partisipasif, akuntabel dan berkesinambungan. (Hasil wawancara 3 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

Perencanaan sumber daya manusia di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini terdapat tipe – tipe sumber daya manusia yang harus diperhatikan yaitu, ideologi, yang mana sumber daya manusia Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini harus beragama Islam dan dia juga harus mempunyai pemahaman tentang Ahlus Sunnah Wal Jamaah. Dikarenakan organisasi Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini adalah bergerak di bidang sosial keagamaan yang mempunyai tujuan yaitu : memberlakukan ajaran Islam menurut faham Ahlus Sunnah Wal Jamaah dan menganut salah satu dari madzhab empat, ditengah – tengah kehidupan masyarakat di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain berideologi, sumber daya manusia Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur diharapkan mempunyai kredibilitas, kepribadian, kapabilitas, dan mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadapa Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur, dan Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bukan hanya dijadikan kedok untuk bekerja, tetapi harus benar – benar melaksanakan tugasnya sebagai tanggung jawab. Selain itu skill atau kemampuan juga harus dimiliki, ini dikarenakan untuk penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuan. (Hasil wawancara tanggal 8 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

Dalam menduduki suatu jabatan tertentu, Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur menarik anggotanya yang telah menjadi anggota di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur selama 3 tahun, baik itu dari Lembaga, Badan Otonom, ataupun Lajnah. Hal ini dilakukan karena selama 3 tahun tersebut, sumber daya manusia itu sedikit banyak telah merasakan asam garam dan mengetahui seluk beluk dari Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur tersebut. (Hasil wawancara tanggal 7 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

Dalam perencanaan program, alat yang dibutuhkan sumber daya manusia adalah dana dan lingkungan. Jika keduanya saling menunjang maka perencanaan program tersebut dapat terealisasi sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur dalam program alternatif, di lihat dari model sumber daya manusianya yaitu peningkatan kualitas ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan kepada Allah, peningkatan kualitas warga Nahdlatul Ulama melalui pendidikan, pelatihan dan ketrampilan, pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, santri dan kader muda Nahdlatul Ulama dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghadapi era globalisasi, meningkatkan kesadaran warga Nahdlatul Ulama tentang advokasi, HAM, politik, sosial, ekonomi dan kesehatan.

Dari program alternatif tersebut Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur belum bisa mencapai kesuksesan 100 %, kesuksesan tersebut hanya 60 % sampai dengan 70 %. Dkarenakan Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur belum bisa menyalurkan aspirasi sosialnya dengan baik, serta Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur sendiri disini tidak mempunyai dana yang berlebihan. Program alternatif di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini mempunyai dampak terhadap bagian lain dari organisasi, yaitu dalam pembangunan ekonominya yang kurang memuaskan dikarenakan Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur belum mempunyai Lembaga Ekonomi Operasional yaitu jasa keuangan. Obsesi dari Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini adalah mempunyai Lembaga Keuangan, yang nantinya sumber daya manusia Lembaga Keuangan tersebut dapat mencari partner untuk lebih baik lagi dalam membangun ekonomi masyarakat Nahdlatul Ulama Jawa Timur. (Hasil wawancara tanggal 8 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

Yang melakukan perencanaan sumber daya manusia di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini adalah orang – orang yang mengelola sumber daya manusia, misalnya di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini adalah Lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Lakpesdam) dan Penelitian dan Pengembangan (Litbang),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta Lembaga Pengembangan Tenaga Kerja Nahdlatul Ulama (LPTK NU), ini semua adalah untuk menunjang peningkatan sumber daya manusia. Selain itu Ketua Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur pun ikut andil dalam perencanaan sumber daya manusia ini.

Perencanaan sumber daya manusia ini dilakukan Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur guna tercapainya keselarasan (sinergis) antar Lembaga dan Lajnah serta Banom di lingkungan Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Dengan demikian, harapan dan keinginan untuk mendorong seluruh faktor kunci Nahdlatul Ulama Jawa Timur betul – betul menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam penyelenggaraan kepengurusan serta pelayanan kepada masyarakat berdasarkan prinsip – prinsip kejam'iyyahan Nahdlatul Ulama.

Secara teknis, penyusunan RENSTRA Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur dirumuskan berdasarkan keinginan serta gagasan dari seluruh waga Nahdlatul Ulama Jawa Timur yang diserap melalui momentum Tausiyah para kiai, hasil konferensi, orientasi, rapat rutin, rapat informal dan usulan program Lembaga dan Lajnah. (Hasil wawancara tanggal 3 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

RENSTRA ini dibuat dalam rangka memberikan arah, pedoman dan tujuan yang hendak dicapai oleh Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur selama 5 tahun, serta berfungsi sebagai tolok ukur kinerja penyelenggaraaan program Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2002 – 2007. (Hasil wawancara tanggal 3 Januari, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maaschan Moesa, M.Si.).

Perencanaan lima tahun Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur periode 2002 – 2007 yaitu : Mengembangkan manajemen organisasi Nahdlatul Ulama Jawa Timur yang tepat guna, mensosialisasikan nilai – nilai Aswaja dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia Nahdlatul Ulama yang berdaya saing tinggi dalam kancah nasional dan internasional, meningkatkan mutu lembaga pendidikan Nahdlatul Ulama Jawa Timur, mengaktualisasikan potensi dan meningkatkan jaringan kerja jama'ah Nahdlatul Ulama Jawa Timur.

Yang direncanakan oleh Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur dalam perencanaan sumber daya manusia adalah Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur, Lembaga, Lajnah dan Banom.
(Hasil wawancara tanggal 8 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

Perencanaan sumber daya manusia di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini dilakukan sejak mulai berdirinya organisasi Nahdlatul Ulama ini. Dan setiap tahunnya mengadakan modifikasi – modifikasi atas perencanaan tersebut. Modifikasi perencanaan itu dilakukan agar sejalan dengan kemajuan zaman. (Hasil wawancara tanggal 8 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

Tantangan – tantangan perencanaan sumber daya manusia di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini adalah sistem perekonomian global,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teknologi informasi tinggi, budaya dan perilaku asing serta sistem nilai domestik tertentu, kerusakan ekosistem.

Audit Situasional pada perencanaan sumber daya manusia Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini, jika di analisis dari Lingkungan Eksternal yaitu Global – Regional, Sosial – Budaya – Agama, Politik – Hukum, Ekonomi, Teknologi, Kesehatan. Nasional – Lokal, Sosial – Budaya – Agama, Politik – Hukum, Pendidikan, Ekonomi, Lingkungan. Analisis Lingkungan Internal, yaitu organisasi, sumber daya, pengetahuan, upaya pelaksanaan. (Hasil wawancara tanggal 5 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

Dalam hal metode ini dalam perencanaan sumber daya manusianya, Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur menggunakan metode non ilmiah yaitu dengan pengamatan, dengan menganalisis kelemahan, terutama pada dananya. Di sini juga menggunakan metode ilmiah yaitu dengan intuisi, apa yang dirasakan oleh Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur dituangkan untuk mendapatkan penyelesaian. (Hasil wawancara tanggal 8 Januari 2004, dengan Bapak Drs. K.H. Ali Maschan Moesa, M.Si.).

Informasi mengenai job analysis pada Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur adalah sebagai berikut :

1. Lembaga adalah perangkat departemensasi organisasi Nahdlatul Ulama yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan Nahdlatul Ulama, khususnya yang berkaitan dengan suatu bidang tertentu.

   Lembaga-lembaga yang ada di Nahdlatul Ulama itu terdiri dari :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama yang disingkat dengan **LDNU**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang penyiaran agama Islam Ahlussunnah wal Jamaah.

b. Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama disingkat **LP Ma'arif NU**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pendidikan dan pengajaran, baik formal maupun non formal, selain itu juga ada pondok pesantren.

c. Lembaga Sosial Mabarrot Nahdlatul Ulama disingkat **LS Mabarrot NU**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang Sosial dan Kesehatan.

d. Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama di singkat dengan **LP NU**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pengembangan ekonomi warga Nahdlatul Ulama.

e. Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama disingkat dengan **LP-2 NU**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pengembangan pertanian dalam arti luas, termasuk eksplorasi kelautan.

f. Rabithah Ma'ahid al Islamiyah disingkat dengan **RMI**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pengembangan pondok pesantren.

g. Lembaga Kemaslahatan Keluarga Nahdlatul Ulama disingkat dengan LKK NU, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang kemaslahatan keluarga, kependudukan dan lingkungan hidup.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h. Haiah Ta'miril Masajid Indonesia disingkat dengan **HTMI**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pengembangan dan pemakmuran masjid.

i. Lembaga Kajian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disingkat dengan **Lakpesdam**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pengkajian dan pengembangan sumber daya manusia.

j. Lembaga Seni-Budaya Nahdlatul Ulama disingkat dengan **LSB NU**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pengembangan seni dan budaya termasuk seni hadrah.

k. Lembaga Pengembangan Tenaga Kerja disingkat dengan **LPTK NU**, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pengembangan ketenaga kerjaan.

l. Lembaga Penyuluhan dan Bantuan Hukum disingkat dengan **LPBH NU**, bertugas melaksanakan penyuluhan dan memberikan bantuan hukum.

m. Lembaga Pencak Silat disingkat dengan **LPS Pagar Nusa**, bertugas melaksanakan kebujakan Nahdlatul Ulama di bidang pengembangan seni bela diri pencak silat.

n. Jam'iyyatul Qurro' wal Hufadz, bertugas melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama di bidang pengembangan seni baca, metode pengajaran dan hafalan Al Qur'an.

2. Lajnah adalah perangkat organisasi Nahdlatul Ulama untuk melaksanakan program Nahdalatul Ulama yang memerlukan penanganan khusus.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lajnah terdiri dari :

a. Lajnah Falakiyah, bertugas mengurus masalah hisab dan ru'yah.

b. Lajnah Ta'lif Wan Nasyr, bertugas di bidang penerjemahan, penyusunan dan penyebaran kitab-kitab menurut faham Ahlussunnah wal Jamaah.

c. Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama, bertugas menghimpun, mengurus dan mengelola tanah serta bangunan yang diwakafkan kepada nahdlatul Ulama.

d. Lajnah Zajat Infaq dan Shodaqoh, bertugas menghimpun, mengelola dan mentasharufkan zakat, infaq dan shodaqoh.

e. Lajnah Bahtsul Masail Diniyah, bertugas menghimpun, membahas dan memecahkan masalah-masalah yang maudluiyyah dan Waqi'iyyah yang harus segera mendapatkan kepastian hukum.

3. Badan Otonom adalah perangkat organisasi Nahdlatul Ulama yang berfungsi membantu melaksanakan kebijakan Nahdlatul Ulama, khususnya yang berkaitan dengan kelompok masyarakat tertentu yang beranggotakan perseorangan.

Badan Otonom terdiri dari :

a. Jam'iyyah Ahli Thariqoh Al Mu'tabaroh An Nahdliyyah, adalah badan otonom yang menghimpun pengikut aliran Tarikat yang mu'tabar di lingkungan Nahdlatul Ulama.

b. Muslimat Nahdlatul Ulama, disingkat **Muslimat NU**, adalah badan otonom yang menghimpun anggota perempuan Nahdlatul Ulama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Fatayat Nahdlatul Ulama, disingkat dengan **Fatayat NU**, adalh badan otonom yang menghimpun anggota perempuan muda Nahdlatul Ulama.

d. Gerakan Pemuda Ansor disingkat **GP Ansor** adalah badan otonom yang menghimpun anggota pemuda Nahdlatul Ulama.

e. Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama disingkat **IPNU**, adalah badan otonom yang menghimpun pelajar laki-laki dan mahasiswa laki-laki.

f. Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama disingkat dengan **IPPNU** adalah badan otonom yang menghimpun pelajar perempuan, santri perempuan dan mahasiswa prempuan.

g. Ikatan Sarjana Nahdlatul Ulama disingkat **ISNU** adalah badan otonom yang menghimpun para sarjana dan kaum Intelektual di kalangan Nahdlatul Ulama.

2. Pelaksanaan Perencanaan sumber daya manusia Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur.

Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia dimaksud dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, diperlukan rumusan strategi pelaksanaan secara terpadu. Untuk itu pelu dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

Pertama, rumusan tugas dan fungsi yang jelas antara perangkat organisasi NU yang menunjukkan perbedaan fungsi dan saling melengkapi dalam melaksanakan program kegiatan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kedua, rumusan pola hubungan antar perangkat organisasi dan antar level dalam rangka memperlancar mekanisme organisasi dan informasi yuang komunikatif dan transparan yang didasarkan pada hak dan kewajiban secara seimbang dan adil.

Ketiga, adanya kegiatan konsep percontohan sebagai realisasi dari program strategis Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur dengan memperhatikan profesionalisme kelembagaan dan kebersamaan antar lembaga di lingkungan Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur.

Keempat, diperlukan sebuah upaya bersama untuk membudayakan pengelolaan sistem informasi yang di dukung dengan kemajuan teknologi modern.

Kelima, diperlukan sistem monitoring dan evaluasi kegiatan dan pola hubungan secara partisipatif dan dinamis oleh segenap *stakeholders* pelaksana rencana strategis Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur.

B. ANALISIS DATA

Dari penyajian data tersebut penulis dapat menganalisis data dengan membandingkannya dengan teori – teori yang ada.

Perencanaan merupakan awal dari segalanya, begitu pun perencanaan organisasi, perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam organisasi, tentunya memiliki berbagai tipe dari sumber daya manusia yang diinginkan disebuah organisasi, karena tipe – tipe inilah yang menentukan sebagai penempatan sumber daya manusia tersebut pada sebuah posisi jabatan yang membutuhkan sumber daya manusia yang baik.

Untuk mengisi jabatan yang kosong, di sini Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur menentukan tipe – tipe sumber daya manusianya yang berupa, berideologi atau beragama, Islam tentunya, mempunyai kepribadian yang baik, mempunyai kredibilitas, proposional, mempunyai skill atau berkemampuan di bidang yang dibutuhkan.

Penentuan tipe sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur tersebut sesuai dengan teori dari Henry Simamora, dalam bukunya " Manajemen Sumber Daya Manusia " yang teori tersebut adalah komponen kunci dari perencanaan sumber daya manusia adalah penentuan tipe sumber daya manusia yang akan dibutuhkan organisasi dalam jangka pendek, menengah, dan jangka panjang.[1]

Organisasi yang baik tentunya, memilih sumber daya manusia sesuai dengan jabatannya, hal itu untuk mengantisipasi adanya tumpang tindih dalam mengerjakan pekerjaan, lain dari itu agar tidak terjadi salah memilih orang.

Pada Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur yang mana organisasi ini bergerak di bidang sosial keagamaan, di sini dalam hal memilih sumber daya manusia, diambil dari dalam organisasi Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur sendiri, yang mana dari anggota tersebut telah

---

1 Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 64 – 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkecimpung di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini paling tidak selama 3 tahun, baik itu dari Badan Otonom, maupun Lembaga yang ada, dan mereka tentunya memiliki kemampuan yang sesuai untuk jabatan yang diinginkan.

Pemilihan sumber daya manusia yang sesuai dengan jabatan yang diperlukan adalah sesuai dengan teori dari Alex S. Nitisemito dalam bukunya " Manajemen Personalia (Manjemen Sumber Daya Manusia) " yaitu pemanfaatan sumber intern dilakukan dengan menempatkan karyawan yang ada pada jabatan yang kebetulan lowong atau untuk tugas yang baru diadakan. Dengan memanfaatkan sumber intern ini berarti, dalam batas – batas tertentu, perusahaan tidak perlu mencari karyawan dari luar. Pengisian ini dapat dilakukan dari karyawan pada tingkat yang sejajar atau pada tingkat yang lebih bawah.[2]

Salah satu kebaikan dari cara ini adalah kualitas dari karyawan yang mengisi lowongan pekerjaan tersebut dapat lebih ditingkatkan.

Namun, cara ini juga mempunyai kelemahan, yaitu kemungkinan promosi tersebut dipaksakan. Karyawan yang dtugaskan untuk mengisi lowongan tersebut sebenarnya belum siap, baik secara mental maupun kemampuan. Dengan demikian, berarti perusahaan mendapatkan orang yang kurang tepat.

---

[2] Alex S. Nitisemoto, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996, h. 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebuah organisasi haruslah mempunyai berbagai program, dikarenakan tanpa adanya program, maka organisasi tersebut akan mengalami kemacetan dalam berorganisasi, sehingga dalam program itupun perlu adanya perencanaan program, untuk mengantisipasi adanya program – program yang tidak sesuai dengan misi atau visi organisasi.

Aktifitas – aktifitas sumber daya manusia dirancang untuk mencapai tujuan – tujuan sumber daya manusia. Sesungguhnya perencanaan hanyalah salah satu dari aktifitas – aktifitas sumber daya manusia. Penyusunan program merupakan tahap yang paling kritis dari perencanaan sumber daya manusia.[3]

Dalam hal pengelolaannya, perencanaan sumber daya manusia hendaknya dikelola oleh departemen – departemen atau bagian – bagian yang ada hubungnannya dengan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan , yang mengetahui seluk beluk sumber daya manusia adalah bagian – bagian tersebut, seperti yang ada di Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur, misalnya Lakpesdam dan Litbang.

Di sini, sesuai dengan teori Perencanaan Sumber Daya Manusia umumnya, dimulai dan dikelola oleh departemen sumber daya manusia. Sungguh pun begitu arena informasi yang dibutuhkan berasal dari semua bagian organisasi.

Dalam sebuah rencana untuk perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan untuk masa yang akan datang. Di

---

[3] Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur pun membuat rencana untuk perencanaan sumber daya manusia yaitu, menciptakan manusia yang pintar, mempunyai kemampuan tentang Ahlus Sunnah Wal Jamaah. Organisasi Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama Jawa Timur ini adalah merencanakan pada tingkat individu sesuai dengan teori, banyak organisasi yang merencanakan pada tingkat invidu. Bagi pekerjaan – pekerjaan penting, teristimewa posisi – posisi manajemen puncak, organisasi – organisasi ini biasanya mengidentifikasi karyawan – karyawan tertentu yang kemungkinan akan menjadi suksesor apabila sebuah posisi tertentu lowong disebabkan adanya promosi atau pensiun. Rencana Suksesi (*succession plan*) bagi posisi manajerial puncak mungkin mengidentifikasi satu dari tiga kemungkinan pengganti dan menetukan pelatihan – pelatihan tambahan yang dibutuhkan setiapnya agar menjadi betul – betul memenuhi syarat menduduki posisi tersebut pada masa yang akan datang.

Perencanaan sumber daya manusia pada sebuah organisasi sangatlah penting, karena tanpa perencanaan maka organisasi tersebut tidak akan dapat mencapai tujuan organisasi. Di samping itu dengan perencanaan maka organisasi dapat membuat sumber daya manusia tersebut mengerjakan tugasnya dengan baik. Dan juga dapat mengembangkan bakat – bakat yang mereka miliki.

Dari perencanaan sumber daya manusia tersebut tentunya organisasi menuai manfaat – manfaat, yang mana manfaat – manfaat tersebut adalah dapat menjadikan organisasi tersebut lebih maju, dapat mengidentifikasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kendala – kendala yang mungkin terjadi, serta peluang – peluang sumber daya manusianya, mengidentifikasi kesenjangan – kesenjangan situasi sekarang dan visi masa depan.

Perencanaan sumber daya manusia haruslah dimulai pada soal organisasi tersebut, dikarenakan perencanaan merupakan awal dari segalanya, sebab perencanaan merupakan proses untuk memutuskan tujuan – tujuan apa yang akan dikejar selama periode, waktu yang akan datang dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Tantangan adalah suatu hal yang pasti dihadapai oleh semua orang, di sini perencanaan sumber daya manusia pun mempunyai tantangan – tantangan yang dapat menyebabkan organisasi tersebut kurang keseimbangan.

Dalam menganalisis lingkungan tentunya dibutuhkan adanya SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Treats*). Dari sinilah maka organisasi dapat mengantisipassi dari hal – hal yang tidak diharapkan oleh organisasi.

Dalam perencanaan sumber daya manusia memerlukan metode ilmiah dan metode non ilmiah. Metode lmiah di sini diartikan bahwa perencanaan sumber daya manusia hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan – perkiraan dari perencanaannya. Sedangkan metode non ilmiah diartikan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi dan peramalan – peramalan (*forecasting*) dari perencanaannya. Perencanaan sumber daya manusia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semacam ini resikonya relatif kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.[4]

Informasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, karena apa yang dialami oleh sumber daya manusia merupakan beban bagi organisasi, sehingga organisasi yang benar – benar perhatian terhadap sumber daya manusia harus dapat menampung informasi tersebut dengan baik, agar sumber daya manusia yang ada dapat menjalankan tugas organisasi dengan baik.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan alat untuk meramalkan organisasi pada masa yang akan datang. Di sini peramalan untuk masa yang akan datang tergantung dari informasi sumber daya manusia. Dalam peramalan organsasi hendaklah dilakukan pelatihan kepada sumber daya manusia, sehingga dengan pelatihan tersebut diramalkan dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia serta kemajuan pendidikan sumber daya manusia.

---

[4] Malayu S.P., Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 247 – 248

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id