BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum DKC CBP-IPNU dan KPP-IPPNU Sidoarjo

1. Sejarah Berdirinya DKC CBP-IPNU Dan KPP-IPPNU

   a. CBP-IPNU

Corps Brigade Pembangunan (CBP) merupakan lembaga yang dibentuk pada tahun 1963 dalam hal itu di latar belakangi peristiwa persengketaan antara Indonesia dengan Malaysia atau istilah populernya dikenal dengan istilah "Gayang Malaysia", peristiwa politik tersebut yang berkaitan dengan persengketaan antara Repuplik Indonesia dengan Malaysia memperebutkan daerah Kalimantan Utara (Serawak).

Deklarasi dibentuknya sukarelawan Pelajar diadakan di Djogjakarta yang pada saat itu merupakan lokasi dari kantor pusat PP IPNU, dan di barengi dengan parade militer Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang merupakan wujud dari kesiapan RI untuk Menggayang Malaysia.

Sejak saat itulah kemudian Sukarelawan Pelajar yang dibentuk oleh Asnawi Latif tersebut berjuang demi memperjuangkan Negara dan Bangsa untuk keutuhan NKRI. Sukarelawan ini yang merupakan *Embrio* atau cikal bakal bagi berdirinya Corps Brigade Pembangunan (CBP) Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama. Yang kemudian ditetapkan pada

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

Konferensi Besar IPNU di Pekalongan pada tanggal 25 – 31 Oktober 1964 dengan nama Corps Brigade Pembangunan (CBP). Yang kemudian dikenal dengan “doktrin Pekalongan”.

Secara etimologi Corps berasal dari bahasa Inggris yang memilki arti kesatuan dalam komando, Brigade berarti pasukan yang disiapkan untuk bertempur dan Pembangunan, memiliki arti membangun dalam rangka mengisi kemerdekaan. Sedangkan secara terminologi Corps brigade pembangunan berarti suatu lembaga yang dibentuk dalam satu komando untuk mengawal pembangunan.

Pada moment tersebut Asnawi Latief selaku ketua umum PP IPNU menunjuk Rekan Harun Rosyidi untuk menjadi Komandan Teknis CBP. Pasca ditunjuk sebagai komandan tehnis CBP, rekan harun rosyidi mengumpulkan kader-kader inti IPNU yang berpotensi untuk selanjutnya dididik dan di latih kemiliteran serta keamanan guna mengantisipasi gerakan yang membahayakan keutuhan negara kesatuan republik Indonesia (NKRI) baik dari dalam maupun luar. Kondisi ini ditempuh karena stabilitas politik dan kemanan yang tidak menentu pada saat itu.

Pada masa ini CBP bergerak pada empat bidang yakni : Kepanduan, Kepalangmerahan, SAR dan Cinta Alam. Rekan Edisyam berhasil merumuskan kembali pola CBP dengan format baru yang terangkum dalam peraturan organisasi/lembaga, penjabaran peraturan organisasi/lembaga serta sistem pendidikan dan pelatihan sebagai acuan

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

dan panduan kegiatan CBP diseluruh Indonesia. Rumusan-rumusan tersebut dibukukan pada masa itu yang disahkan pada masa kepemimpina Al Amin Nur Wahab Nasution sebagai Pj Ketua Umum IPNU yang menggantikan Rekan Abdullah Azwar Anas.

Pada masa ini lebih banyak difokuskan pada praktek terjun kelapangan terutama bidang SAR dan kepalang merahan, disebabkan seringnya terjadi bencana skala nasional misalnya terjadinya Tsunami di Aceh, Tanah Longsor di Banjar Negara, Banjir bandang di Jember, Gempa Jateng-Jogja, Gempa dan Tsunami di Pengandaran Jawa Barat. Pada periode ini pula CBP yang bergerak di empat bidang yakni : Kepanduan, Kepalangmerahan, SAR dan Cinta Alam difokuskan menjadi 3 bidang yakni : Kemanusiaan, Lingkungan Hidup dan Kedisiplinan yang ditetapkan dalam Rakornas CBP pada 6 – 8 Januari 2006 bertempat di Wisma Depag Jakarta Selatan. Program ini berlanjut hingga Kongres IPNU XV di Asrama haji Pondok Gede Jakarta, 9 – 12 Juli 2006 yang menetapkan Rekan Idy Muzayyad sebagai ketua umum IPNU dan selanjutnya menunjuk Rekan Alvin M Hasanil Haq sebagai Komandan Nasional.

b. KPP-IPPNU

Latar Belakang Lahirnya KPP Lembaga Korp Pelajar Putri (L-KPP) merupakan lembaga yang dibentuk berdasarkan keputusan Konbes I IPNU-IPPNU pada tanggal 28 Oktober 1964 di Pekalongan-Jawa Tengah.

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

Pada awal terbentuknya lembaga ini bernama Corp Brigade Pembangunan-wati (CBP-wati) yang merupakan wadah bagi pemuda dan pelajar NU untuk mengkokohkan barisan dalam mengimbangi munculnya berbagai barisan yang berkibar dari panji-panji komunis. Dalam perjalanannya CBP-wati mengalami stagnasi dan selanjutnya diputuskan dalam amanat Kongres XII IPPNU di Makasar-Sulawesi Selatan dengan perubahan nama menjadi KPP yang kemudian untuk mengukuhkannya ditetapkan dalam Kongres XIII IPPNU di Surabaya-Jawa Timur. [68]

2. Visi, Misi dan Tujuan CBP-IPNU dan KPP-IPPNU

Pada umumnya suatu lembaga atau organisasi pasti ada tuujuan yang ingin dimaksimalkan dan dicapainya.

a. Visi CBP-KPP:

Mengoptimalkan potensi dan meningkatkan kualitas kader IPNU/IPPNU yang berwawasan kebangsaan dan berakhlakul karimah

b. Misi:

Berpsrtisipasi aktif ikut membangun Negara Republik Indonesia dengan mengibarkan panji-panji NU di setiap

[68] Data Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU 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

pengabdiannya, dalam bidang kepandua, social kemanusiaan dan lingkungan hidup

c. Tujuan:

Wadah untuk mengasah diri, memantapkan motivasi dan mengembangkan aktifitas dalam meningkatkan kedisiplinan, wawasan dan kreatifitas serta hubungan anggota IPNU/CBP dan IPPNU/KPP dengan lingkungan dan masyarakat.[69]

3. Struktur Organisasi DKC CBP-IPNU dan KPP-IPPNU Sidoarjo

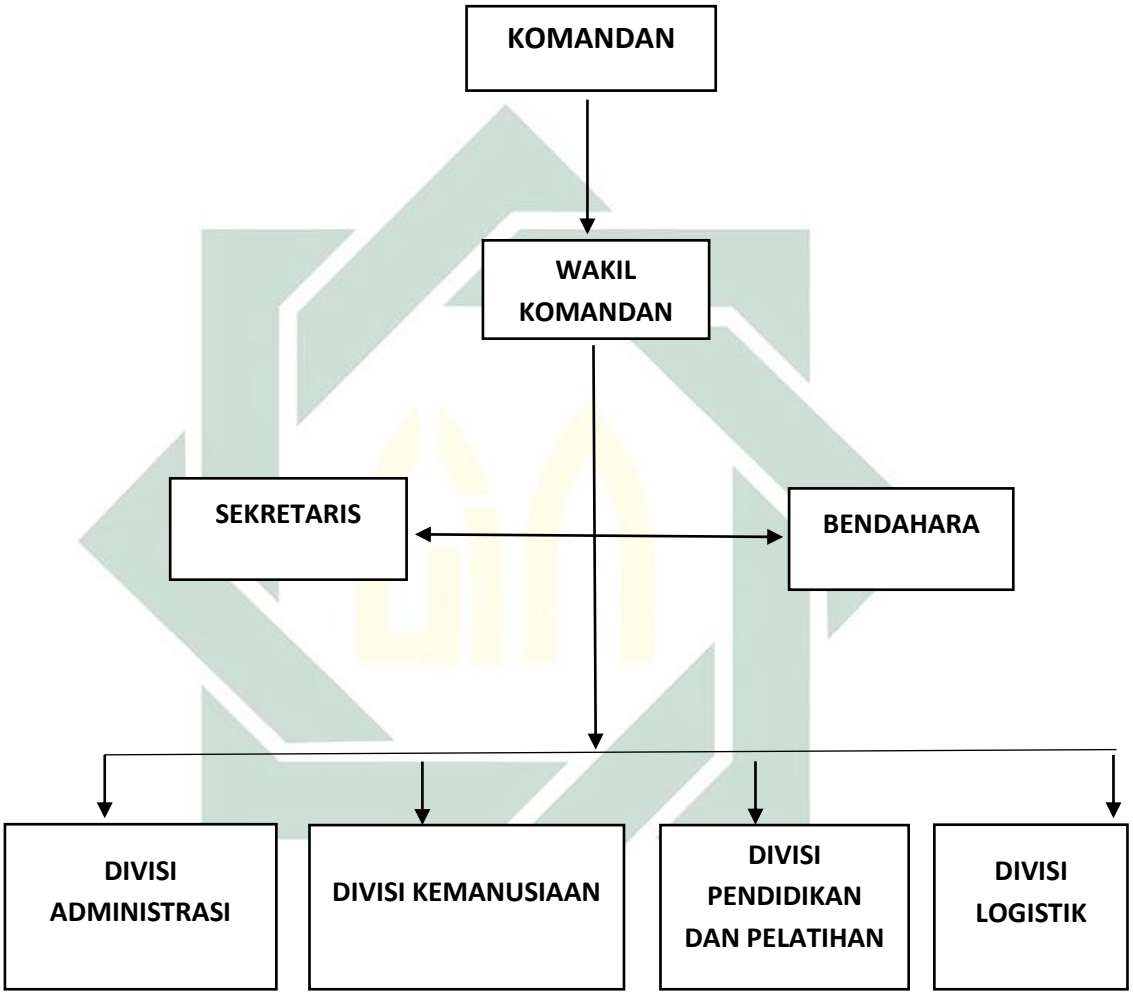
Dalam menjamin kelancaran kegiatan operasional, diperlukan suatu koordinasi diantara semua jenjang agar kegiatan-kegiatan dapat terlaksana dengan tertib sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk mengatur mekanisme penyelenggaraan aktivitas yang ada di CBP-IPNU dan KPP-IPPNU dibentuk suatu struktur organisasi yang mengklasifikasikan bidang-bidang pekerjaan dan tugas masing-masing anggota. Struktur organisasi diharapkan dapat meminimalisir kemungkinan-kemungkinan komunikasi yang kurang baik yang bisa mengakibatkan beberapa hal yang saling tumpang tindih dalam melaksanakan aktivitas kerja, DKC CBP-IPNU dan KPP-IPPNU. Adapun struktur oragnisasi CBP-KPP dapat dilihat pada gambar berikut.

[69] Data Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU 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

Tabel 4.1

Struktur Organisasi CBP-KPP



Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian struktur organisasi di CBP-KPP adalah sebagai berikut:

a. Komandan

Menyusun personalia CBP-KPP sesuai perangkat lembaga yang telah ditemukan sesuai pada tingkatan koordinasinya dan

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

menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian kegiatan CBP-KPP dengan wewenang komandan dengan tugas pokok dan fungsi CBP-KPP.

b. Wakil komandan

Memimpin pelaksanaan pengendalian dan pembinaan CBP-KPP sehari-hari sesuai kebijakan komandan dan membantu Komandan dalam melaksanakan tugas dan mengawasi serta mengembangkan pelaksanaan peraturan dan tata kerja di lingkungan CBP-KPP.

c. Divisi administrasi

Menjalankan pelaksanaan pengendalian ke-administrasian CBP-KPP sera merancang dan membuat *schedule* kegiatan bersamaa komandan dan pengurus lainnya.

d. Divisi logistk

Mengendalikan mekanisme keuangan CBP-KPP, menyusun anggaran belanja rumah tangga CBP-KPP dan menusahakan sumber dana bersama dengan komandan CBP-KPP

e. Divisi pendidikan dan pelatihan

Merumuskan, merencanakn dan menyelenggarakan program dan kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan, melaksanakan koordinasi, pengawasan, pengendalian dan

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

evaluasi serta menyusun laporan pelaksanaan tugas pendidikan dan pelatihan di masing-masing tingkatan.

f. Divisi kemanusiaan

Merumuskan, merencanakn dan menyelenggarakan program dan kebijakan di bidang kemanusiaan dan melakukan koordninasi kerjasama dengan lembaga atau organisasi yang bergerak di bidang social kemanusiaan dalam upaya melakukan penanganan kemanusiaan.

B. Penyajian Data

Pada penyajian data ini, peneliti akan memaparkan data yang diperoleh selama proses penelitian, yaitu data tentang Implementasi pengembangan talenta sumber daya manusia di DKC CBP-KPP Sidoarjo.

1. Bentuk Program Keahlian Talenta

Program keahlian dalam pengembangan talenta di DKC CBP-KPP Sidoarjo merupakan program yang telah direncanakan dan disahkan bersama dalam perarutan organisasi CBP-KPP. Pada dasarnya, talenta merupakan bentuk kemampuan khusus dimana seseorang menunjukkan potensi untuk mengembangkan kecakapannya dalam suatu bidang tertentu.[70] Dalam hal ini, talenta yang dimaksud dalam organisasi CBP-KPP merupakan suatu bentuk

[70] Kbbi.web.id/talenta

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

keahlian yang diberikan pada anggota CBP-KPP saat mengikuti kegiatan DIKLATAMA. Berikut hasil wawancara dengan narasumber.

> "Untuk masuk CBP-KPP itu harus ikut Diklatama. Pada saat Diklatama itu nanti anggota baru akan ada program keahlian talenta. Jadi kita nanti tau bakat yang sudah dimiliki temen-temen setelah mengikuti Diklatama"[71]

Narasumber dua mengatakan bahwa untuk masuk menjadi anggota CBP-KPP itu harus mengikuti DIKLATAMA (Pendidikan dan Latihan Utama), dalam Diklatama nantia ada program keahlian talenta yang diberikan organisasi kepada anggota baru. Tanda keahlian yang dimaksud dalam organisasi CBP-KPP merupakan tanda yang diberikan kepada personil CBP-KPP atas keahlian atau bakat keterampilan tertentu yang dimiliki. Program kegiatan pengembangan talenta atau keahlian dalam organisasi CBP-KPP mulanya disampaikan dan diajarkan ketika para anggota baru CBP-KPP mengikuti DIKLATAMA. Yang mana keseluruhannya masuk dalam materi utama yang diberikan saat DIKLATAMA.

> "Untuk bakat sendiri kan kita ada 7 yaitu SAR, rescue, protokoleh, kepanduan, pencinta alam, pencak silat dan social kemasyarakatan, namun kita fokusnya hanya 3 ke SAR, Rescue dan Protokoler. Untuk penambahan bakat atau tenaga.,,"[72]

Narasumber satu mengatakan bahwa program keahlian talenta yang yang diberikan CBP-KPP sesengguhnya ada tujuh program yang diberikan, yaitu Rescue, SAR, Protokoler, Kepanduan, Pencinta Alam, Pencak silat dan

[71] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib
[72] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

Sosial Kemasyarakatan. Akan tetapi, untuk DKC Sidoarjo sendiri berfokus pada 3 kegiatan yang diberikan yaitu SAR, Rescue dan Protokoler. Berikut hasil wawancara dengan narasumber lainnya.

> "Jadi,di CBP-KPP sendiri itu ada yang dinamakan materi. Ada pembagian job descriptionya nya. Nah, yang pertama itu ada kesehatan masyarakat kayak rescue-rescue itulah, nanti sampean boleh minta materinya di saya untuk memahami KPP itu apa?, yang kedua adalah SAR dan yang ketiga Protokoler. Jadi, dari ketiga bagian ini mbak, ada pemetaannya"[73]

Menurut narasumber dua, materi program keahlian talenta yang diberikan organisasi CBP-KPP Sidoarjo ada tiga materi program yang diberikan, yaitu program kegiatan SAR, Rescue dan program kegiatan protokoler.

a. Program keahlian SAR

Program kegiatan ini merupakan kegiatan yang yang melatih personil atau anggota untuk bisa memahami pengenalan dasar pada bidang SAR, PPGD dan Evakuasi, *water rescue*, navigasi dan mempraktekkan segala kegiatan *survival*, *packing* dan *vertical rescue* dan mampu mengoperasikan radio komunikasi.[74] Berikut hasil wawancara.

> "Untuk keahlian SAR, Jadi temen-temen DKAC ini sering membuat latihan renang bersama DKAC Buduran, Tanggulangin, Candi dan Gedangan"[75]

[73] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib
[74] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU Jawa Timur
[75] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

Menurut nasarasumber satu, program keahlian SAR yang dilaksanakan DKC CBP-KPP Sidoarjo, para anggota dari setiap DKAC dari DKAC Gedangan, Tanggulangin, Buduran dan Candi sering melakukan latihan renang.

b. Program kegiatan Rescue

Program kegiatan ini merupakan program kegiatan yang melatih dan mengembangkan personil dalam bisa melaksanakan pertolongan pertama pada kecelakaan-PPGD, MRF- *Basic Life Suport* dan Resuitasi jantung dan paru, Evakuasi atau transportasi darat serta *water rescue.*[76]

Dalam program rescue, ada beberapa kegiatan tambahan lain yang dilaksanakan CBP-KPP Sidoarjo dalam melatih dan mengembangkan personilnya yaitu CBP-KPP Sidoarjo memberi fasilitas dan kesempatan kepada personil untuk melakukan kunjungan ke Basarnas Surabaya untuk dididik dan dilatih pengetahuan personil atau anggota CBP-KPP mengenai program keahlian Rescue yang dipilih. Adapun hasil wawancara dengan narasumber berikut.

> "Untuk rescue dan SAR biasanya Kita melakukan pelatihan atau melakukan kunjungan langsung ke Basarnas Surabaya. Jadi, kita mewadahi dan memberi arahan bagaimana untuk…"[77]

[76] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU Jawa Timur

[77] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib

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

Tidak berhenti pada kegiatan di atas, anggota CBP-KPP juga ikut berpartisipasi dalam program yang dibuat oleh IPNU-IPPNU. Anggota program keahlian rescue ditugaskan dalam membantu dan melakukan evakuasi dalam musibah yang terjadi. Berikut hasil observasi dari kegiatan program keahlian Rescue anggota DKC CBP-KPP bersama kader PC. IPNU-IPPNU Sidoarjo, yaitu dilakukan di desa Kanigoro dan Terung Kulon kecamatan Krian saat terjadi angin putting beliung pada hari Rabu 12 Februari 2017. Saat itu, kegiatan yang dinamai dengan 1000 tangan pelajar Nahdiyin, anggota CBP-KPP yang bidang keahlian Rescue turut membantu dalam kegiatan yang dilaksanakan. Kegiatan dilaksanakan pada hari Minggu 19 Februari 2017. Berikut hasil dokumentasi yang berkaitan dengan program kegiatan Rescue.

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

Gambar 4.1

Anggota Keahlian Talenta Rescue dalam Kegiatan 1000 Tangan Pelajar NU

c. Program keahlian Protokoler

Kegiatan protokoler merupakan kegiatan talenta yang melatih para personil dalam mengaplikasikan rundown acara dan briefing, yang melatih para personil untuk bisa menjadi MC *(Master of Ceremony)* dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh IPNU-IPPNU.[78] Kegiatan protokoler juga melatih anggota untuk bisa menjadi sebagai moderator dalam sebuah acara yang dilaksanakan oleh CBP-KPP maupun IPNU-IPPNU. Berikut hasil wawancaranya.

[78] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU 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

> "Seperti protokoler, setiap ada kegiatan baik dari cbp-kpp maupun IPNU-IPPNU. Anggota kami yang menguasai pada keahlian atau talenta ini kami persiapkan dan kami latih untuk bisa tampil menjadi MC maupun moderator dalam setiap kegiatannya. Ada mentoring dari para alumni ataupun Pembina, sehingga kami sebagai jajaran tidak lagi susah mencari protokoler dari luar. Kita memanfaatkan sumber daya manusia yang punya telanta dan keahlian yang tidak bisa diragukan lagi dalam membawa suatu acara besar yang dilaksanakan."[79]

Menurut narasumber satu, dalam program keahlian protokoler, anggota dilatih dan dipersiapkan oleh CBP-KPP Sidoarjo untuk bisa tampil menjadi MC *(Master of Ceremony)* maupun moderator acara dalam settiap pelaksanaan acara yang dibuat oleh CBP-KPP sendiri maupun IPNU-IPPNU. Dalam hal ini, ada mentoring dari para alumni dan Pembina yang melatih dan mengembangkan keahlian anggota, sehingga dalam setiap acara yang dibuat, organisasi tanpa susah payah mencari protokoler dari luar organisasi. Organisasi memanfaatkan talenta sumber daya manusia yang ada di dalamnya dan keahlian anggota yang tidak bisa dipandang sebelah mata dalam membawa suatu acara besar yang dibuat oleh CBP-KPP maupun IPNU-IPPNU Sidoarjo.

2. Proses Pengembangan Talenta

Dalam proses pengembangan talenta, ada beberapa tahapan yang harus diikuti dalam setiap pelaksanannya yaitu.

[79] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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. Proses Rekrutmen dan Seleksi

Setiap lembaga atau organisasi pasti mempunyai tujuan yang harus dicapai dan dimaksimalkan dalam memenuhi dan mencapai keberhasilan organisasi. Proses awal dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan adanya anggota kerja yang ada dalam suatu oganisasi guna memperlancar dan mengoperasikan sistem kerja yang dibuat dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi tidak menutup kemungkinan ada proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari anggota baru dalam menjalankan kebijakan organisasi dengan baik. Rekrutmen pada hakikatnya adalah proses menentukan dan menarik seseorang yang mampu untuk bekerja dalam suatu lembaga atau organisasi. Tujuan dari rekrutmen sendiri merupakan untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang diharpkan bisa memaksimalkan kerjanya dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai keberhasilan organisasi dengan jumlah yang memadai.

Tidak berhenti pada proses rekrutmen saja, ada tahapan selanjutnya yang harus dilakukan organisasi yaitu proses seleksi anggota atau karyawan. Pada tahap ini, lembaga atau organisasi harus melaksanakan beberapa kegiatan yang mana tujuannya adalah memilih calon di antara beberapa calon yang akan organisasi tawari pekerjaan atau jabatan yang harus diisi.

Dalam CBP-KPP sendiri, proses rekrutmen dan seleksi anggota yang mau bergabung dalam organisasi ini tidak ada kriteria khusus dalam peraturannya, hanya saja syarat utama dalam menjadi anggota CBP-KPP

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

adalah anggota IPNU dan IPPNU. Berikut hasil wawancara dengan narasumber.

> "untuk rekrutmen dan seleksi anggota CBP-KPP tidak ada syarat khusus didalamnya, akan tetapi anggota CBP-KPP harus dari anggota IPNU-IPPNU. Anggota IPNU-IPPNU dipilih oleh setiap pimipinan ranting untuk mengikuti kegiatan Diklatama CBP-KPP…."[80]

Hasil wawancara di atas selaras juga dengan hasil dokumentasi yang diperoleh peneliti bahwa keanggotaan CBP-KPP ditetapkan dengan syarat-syarat sebagai berikut:

a. Memiliki kondisi fisik dan mental yang kuat dan sehat jasmani
b. Telah mengikuti MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota) IPNU-IPPNU
c. Telah lulus mengikuti DIKLATAMA (Pendidikan dan Latihan Utama) CBP-KPP
d. Pendidikan serendah-rendahnya SMP/ Sederajat.[81]

Proses rekrutmen dan seleksi anggota yang diadakan oleh CBP-KPP memang tanpa melalui tahapan proses seleksi yang ketat, akan tetapi syarat utama untuk menjadi anggota CBP-KPP adalah anggota IPNU-IPPNU serta harus lulus DIKLATAMA. Pendapat tersebut sebagai berikut:

> "…untuk masuk CBP-KPP itu harus anggota IPNU-IPPNU dan harus ikut Diklatama,-"
> "… setelah mereka lulus mengikuti DIKLATAMA secara sah mereka menjadi kader anggota CBP-KPP.."[82]

---

[80] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib
[81] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU Jawa Timur
[82] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib

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

b. Proses Orientasi dan Identifikasi Talenta

Proses orientasi dalam konteks pengembangan talenta merupakan dimana organisasi merancang program untuk menyambut talenta baru dalam organisasi. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan suatu rencana dan kebijaksanaan yang telah disurmuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan dimana tempat pelaksaannya dilakukan dan bagaimana cara yang harus dilaksankan. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa proses orientasi dalam pengembangan talenta CBP-KPP yang digunakan untuk mewujudkan tercapainya tujuan pelaksanaan pengembangan talenta dari anggota DKC CBP-KPP Sidoarjo adalah dengan rapat seluruh jajaran DKC Sidoarjo. Sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

> "Untuk pelaksanaan kita yakni biasanya minim satu bulan atau maksimal dua bulan kita adakan rapatkan bersama dengan jajaran DKC hasil ini untuk mengetahui kita laksanakan, kita sepakati disitu dan kita minta arahan dari penanggung jawab kita selaku lembaga CBP-KPP dari pimpinan cabang, kita minta arahan disitu…,
> …Kedua, ketika ketua sudah memberi arahan dan disitupulah kita putuskan. Kita cocok dengan arahan ketua dan kita melihat situasi dan kemampuan adek-adek kita, Jadi, setiap tahun itu kan perkembangan zaman orang berbeda-beda. Semisal, tahun 90-an dengan sekarang itu kan sangat-sangat jauh berbeda. Nah ini, bisa juga setiap tahun itu berubah-ubah. Bahkan, untuk pelatihan dan pengembangan akan sama mengikuti."[83]

[83] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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 proses orientasi manajemen talenta sendiri, organisasi melakukan rapat koordinasi dengan seluruh jajaran DKC CBP-KPP Sidoarjo untuk mengetahui kapan dan dimana pelaksanaan Diklatama dan program pengembangan manajemen talenta dilaksanakan. Dalam rapat koordniasi ada beberapa tahapan yang harus dilalui dalam merumuskan dan merencanakan konsep yang matang untuk pelaksanaan program pengembangan talenta DKC CBP-KPP. *Pertama,* komandan dan berbagai departemen CBP-KPP melaksanakan rapat tertutup perihal diadakannya Diklatama dan pengembangan talenta dan konsep itu dibuat dan dirapatkan minimal dua bulan sebelum kegiatan dilaksanakan. *Kedua,* setelah konsep selesai dibuat, komandan meminta arahan dan keputusan akhir dari penanggung jawab. Berikut hasil wawancaranya.

> **"**Untuk masalah konsepan, sebenarnya tidak ada yang berubah dari tiap periode, kan kita satu periode itu dilaksanakan 2 tahun sekali yah. Jadi, meskipun kita tidak berubah konsepan secara hal tertulis, tetapi kami juga sering melakukan berbagai pembaharuan-pembarauan dari segi teknis, cara dan lain-lain. Kebutuhan-kebutuhan yang ada di dalam organsasi juga sifatnya kondisional."
> **"**Banyak program yang direncanakan, tetapi program itu direncanakan pada saat RTL. Dimana komandan regu yang sudah dipilih saat Diklatama itu ditunjuk untuk memimpin angkatan Diklatama itu. Kmudian, kami sebagai pengurus harian menyepakati dari memutuskan dari program yang sudah ada di RTL. Sehingga, program-program yang sudah direncanakan sudah terstruktur. Untuk bagaimana pelaksanaannya sendiri itu sangat kondisional. Melihat organisasi ini adalah bentuk turunan dari IPNU yakni organisasi Islam social kemasyarakatan." [84]

[84] Data wawancara dari Narasumber 4, Sabtu, 15 Januari 2017, pukul 19.07 Wib

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

Sementara itu, narasumber empat mengungkapkan bahwa untuk masalah proses orientasi manajemen talenta, tidak ada yang berubah dari setiap periode. Meskipun dalam hal tertulis proses orientasinya sama dengan periode sebelumnya, akan tetapi dalam hal teknis pelaksanaan ada berbagai pembaharuan-pembaharuan yang dibutuhkan organisasi pada saat ini yang sifat kebutuhannya adalah kondisional.

> **"**Jadi,di KPP sendiri itu ada yang dinamakan materi. Ada pembagian job descriptionnya…, Kalau masalah itu kondisional mbak. Untuk di DKC itu setiap periode itu pasti ada Diklatama. Nah, kebetulan DKC Sidoarjo ini satu-satunya yang mengadakan diklatama di tingkat DKAC."[85]

Menurut narasumber dua, dalam CBP-KPP ada yang dinamakan materi dalam organisasinya. Adapun sebelum pelaksanaan DIKLAMATA dan pengembangan manajemen talenta itu perlu di buat dan diputuskan dalam sebuah materi yang di putuskan. Jadi, pelaksanaan DIKLATAMA itu dalam setiap periode dilaksanakan dan pelaksanaannya juga kondisional. Di DKC Sidoarjo sendiri, setiap DKAC sudah siap untuk mengadakan DIKLATAMA.

DIKLATAMA (Pendidikan Latihan Utama) merupakan pendidikan dan latihan yang memiliki sasaran untuk memperkenalkan IPNU-IPPNU secara umum dan CBP-KPP secara khususnya kepada para anggota baru CBP-KPP yang sekaligus membangun komitmen dan watak kader dalam kebersamaan membangun bangsa. Adapun tujuan pelaksanaan DIKLATAMA

[85] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib

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

CBP-KPP adalah membentuk watak dan rasa kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan dan masyarakat, membangun watak dengan mengembangkan nilai-nilai pengabdian serta kegiatan sosial kemanusiaan, menambah wacana tentang ahlus sunnah wal jamaah dan memahami eksistensi IPNU-IPPNU.

Dalam pelaksanaanya, DIKLATAMA dilakukan setiap satu periode sekali atau 2 tahun sekali. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh narasumber berikut ini.

> "Kalau masalah itu kondisional mbak. Untuk di DKC itu setiap periode itu pasti ada Diklatama…. Jadi, setiap tingkat DKAC di Sidoarjo bisa mengadakan DIKLATAMA dalam satu periode kepengurusan."[86]

Menurut narasumber di atas juga mengungkapkan, pada dasarnya pelaksanaan kegiatan DIKLATAMA hanya bisa dilakukan oleh setiap DKC,dan pelaksanaannya itu setiap satu periode sekali, namun DKC Sidoarjo saat ini menjadi DKC satu-satunya yang mengadakan DIKLATAMA di tingkat DKAC (Dewan Koordinasi Anak Cabang). Hal ini pun sesuai dengan panduan pendidikan dan pelatihan dalam pedoman organisasi CBP-KPP berikut.

> Pelaksanaan DIKLATAMA:
> a. DIKLATAMA dilaksanakan oleh Dewan Koordinasi Cabang (DKC) dan Dewan Koordinasi Anak Cabang (DKAC) atas persetujuan DKC.
> b. Syarat peserta DIKLATAMA: anggota IPNU-IPPNU, usia 12-30 tahun, sehat jasmani dan rohani serta patuh dan taat peraturan lembaga CBP-KPP

[86] Data wawancara dengan Narasumber 3, Jum'at 14 Januari 2017

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. Kegiatan dilaksanakan sekurang-kurangnya diikuti oleh 15 orang.[87]

Manajemen talenta adalah serangkaian proses SDM organisasi terpadu yang dirancang untuk mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan produktif, terhadap karyawan yang terlibat. Program pengembangan menjadi keseluruhan kegiatan yang ditujukan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi. Dalam hal ini ada beberapa responden yang menjelaskan tentang bagaimana proses pelaksanaan manajemen talenta dalam program pengembangannya.

> "Jadi untuk pelaksanaan kegiatan kita kan ini organisasi berkelanjutan yah, jadi setiap periode itu bisa dilakukan dua tahun sekali, sebelum kita melaksanakan kegiatan itu kita mencetuskan atau merumuskan dalam program kerja. Jadi, pimpinan cabang merumuskan program kerja yang ada dalam raker. Kita merumuskan disitu dan disepakati oleh ketua dan departemen-departemen lain. Disitu kita setelah disepakati, nanti kita akan kembangkan dan mendalami lebih dalam lagi gimana fase-fasenya untuk pelaksanaannya." [88]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa pelaksanaan dilakukan setiap satu periode, dimulai saat pencarian kader awal di DIKLATAMA. Dalam kegiatan itu, para senior atau pimpinan serta jajaran komandan CBP mengetahui bakat atau talenta yang dimiliki oleh calon kader baru. Setelah pencarian kader tersebut, maka akan dibina talenta-talenta yang dimiliki oleh kader nya. Pelaksanaan pengembangan talenta dalam CBP-KPP dalam

[87] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU Jawa Timur
[88] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

nyatanya dilaksanakan hanya fokus pada pengembangan SAR, Rescue dan Protokoler. Hal ini disebabkan karena kegiatan pengembanganya dirasa sangat efisien dan efektif. Seperti halnya kegiatan pengembangan SAR, komandan mengintruksikan para anggota untuk melakukan pelatihan rutin dengan bekerja sama bersama BASARNAS Sidoarjo. Berikut hasil wawancaranya.

> "…seperti Diklatama. Awalnya kita mencari kader melalui jarring Diklatama itu. Pendidikan dan latihan utama, disitu di didik tentang PBB, SAR, PMI, PROTOKOLER, Kepemimpinan, Organisasi dan Pencak Silat. Disitu dipelajari dan diulas manfaatnya dan di akhir penghujung acara, kita terapkan seperti kayak try out. Jadi, kita membuat suatu masalah atau problem bencana disitu kita terapkan. Disitu ada penguatan program tentang PBB SAR Protokoler dll tadi, gimana caranya memanajemen waktu atau memanajemen organisasi itu sudah masuk semua,… Dalam keahlian, anggota diberi ruang dan kebebsannya dalam memilih keahlian yang mereka inginkan. untuk tindak lanjutnya setelah diklat itu, biasanya kalau kita tidak ada. Kan kita social yah, jadi kalau hanya ada bencana-bencana saja. Kalau tidak ada, yah biasanya kita latihan rutin itu kita berkujung ke Basarnas atau minta sharing sama Basarnas Sidoarjo dan PMI. Cuman untuk memperdalami skill skill kita. Jadi, yang terakhir kemaren itu kita kesana, ya Alhamdulillah dapat sedikit wawasan lagi untuk menjadi seorang relawan."[89]

Menurut narasumber satu, penguatan dan pengembangan program bakat keahliannya, tergantung waktu yang dimiliki oleh masing-masing anggota. Pada dasarnya, pemilihan dan penentuan keahlian talenta tanpa melalui proses yang ketat. Organisasi CBP-KPP memberi kebebasan kepada anggota dalam memilih dan menentukan keahlian talenta yang dmiliki dan dikehendaki. Akan tetapi, pada saat jurit malam diklatama, panitia

[89] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

memberikan sebuah try out keahlian talenta anggota, dengan itu secara tidak langsung organisasi mengetahui talenta yang dimiliki oleh anggota.

c. Pelaksanaan Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta yang dilaksanakan oleh CBP-KPP tidak terlepas dari proses yang sama dengan Diklatama. Hal ini yang mendasari, bahwa Diklatama adalah acuan yang paling penting dilaksanakannya pengembangan talenta anggota CBP-KPP. Tahapan-tahapan pelaksananaanya tak jauh beda dengan Diklatama. Dalam garis besarnya seluruh kegiatan pengembangan talenta yang dilaksanakan dikelompokkan dalam kegiatan utama yang secara sekuensial adalah *pertama*, Diklatama (Proses awal menjadi anggota CBP-KPP dan penentuan minat dan bakat keahlian), *kedua*, RTL (Rencana Tindak Lanjut). Berikut hasil wawancara narasumber lainnya.

> "Iyah kondisional mbak. Tapi sebelum itu ada RTL/Rencana Tindak Lanjut itu adalah bagaimana kegiatan organisasi berlanjut yang mana kegiatan itu menjurus kepada minat bakat dari para anggota beserta pengelompokannya. Seperti itu. Untuk persyaratan RTL itu sudah diatur,... Yang mana RTL itu dibuat pada Rakornas."[90]

Menurut narasumber dua, pelaksanaan manajemen talenta bersifat kondisional melihat dari rencana tindak lanjut/ RTL yang sudah di buat sebelumnya dan RTL tersebut sudah dibuat dalam Rapat koordinasi nasional/ RAKORNAS. Dalam setiap kegiatannya, pelatihan dan pengembangan akan dilaksanakan oleh komandan dan divisi CBP-KPP, hanya saja bentuk

[90] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib

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

pelatihan dan pengembangannya bersifat kondisional, mengigat organisasi CBP-KPP ini anggota di dalamnya memiliki kegiatan lain selain kewajibannya terhadap organisasi. Berikut hasil wawancaranya.

> "karena organisasi ini adalah organisasi pelajar, sehingga pengelolaan pengembangan talenta masing-masing anggota sering dirasa kurang maksimal, akan tetapi kami berusaha semaksimal mungkin dalam pelaksanaannya."[91]

Narasumber satu menyatakan bahwa pelaksanaan pengembangan manajemen talenta dirasa kurang maksimal, karena sifat organisasi dari CBP-KPP berada dibawah organisasi pelajar IPNU-IPPNU. Akan tetapi, dari pihak jajaran pimpinan dan departemen yang ada dalam CBP-KPP bekerja lebih *effort* lagi guna memfasilitasi para anggotanya dengan lebih baik dan maksimal.

Dalam proses pelaksanaan pengembangan talenta, tempat pelaksanaan adalah penunjang keberhasilan kegiatan program pengembangan talenta organisasi. Adapun ada dua narasumber yang menyatakan hal tersebut.

> "kalau untuk DIKLATAMA sendiri, tempat yang kita laksanakan berbeda-beda setiap periode nya. Untuk pelatihannya yang sering itu di Tanggulangin sama Porong…. Satu bulan sekali itu di Tanggulangin untuk latihan SAR dan Climbing." [92]

> "Untuk DKAC gedangan sendiri, kita biasanya itu ada kegiatan rutin yaitu biasanya kopdar sesame personil di MWC dan ada kegiatan renang di kolam renang tirta krida Juanda,…Dikarenakan renang adalah salah satu olehraga yang sangat mudah dan butuh teknik yang tidak hanya sekali

[91] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib
[92] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

> dilakukan. Oleh karena itu, kegiatan renang ini, dapat memupuk bakat-bakat atau talenta yang belum dimiliki oleh anggota, sehingga dapat menunjang bakat untk keberhasilan dari tujuan organisasi." [93]

Dalam hal pelaksanaan manajemen talenta ini, antara narasumber satu dan narasumber empat menjelaskan, narasumber satu menyatakan bahwa untuk pelaksanaan Diklatama, tempat untuk pelaksanaannya berbeda-beda setiap periodenya, untuk pelatihan sendiri dilakukan di Tanggulangin dan Porong serta dilakukan setiap satu bulan sekali untuk pelatihan Clibing dan SAR. Sedangkan, narasumber empat menyatakan bahwa kegiatan pelatihan manajemen talenta hanya di peruntukkan jajaran DKAC Gedangan, sehingga tidak menyeluruhh DKC Sidoarjo dan kegiatan biasanya melalui kegiatan renang di kolam renang tirta krida juanda.

Peran seorang pemimpin atau komandan dalam proses pelaksanaan atau penerapan pengembangan talenta sangat penting, mengingat keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh peran pemimpin atau komandan. Ada dua narasumber yang menjawab tentang hal ini.

> "Untuk penerapannya saya kira, menurut saya pribadi, saya kira kurang karena kurangnya support dari pimpinan cabang, jadi kita juga butuh dana maupun petunjuk apa nih, kayak punya kendala gitu dari petunjuk pimpinan cabang. Kalau kita sudah ada link dari pimpinan cabang, kalau kita masuk sendiri itu tidak bisa masih belum berani. Bukannya masih belum berani, tetapi kita organisasi yang bisa dibilang minim

[93] Data wawancara dari Narasumber 4, Sabtu, 15 Januari 2017, pukul 19.07 Wib

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

> administrasi yah. Jadi, kalau bisa dibilang dari pimpinan cabang memberikan link atau memberikan arahan. Jadi, kurang disitu. Kami masih belum bisa belum masuk ke beberapa lembaga-lembaga."[94]

Narasumber satu menyatakan bahwa peran komandan dalam pelaksanaan manajemen talenta masih kurang dalam penerapannya karena kurang support dari pimpinan cabang Sidoarjo. Narasumber mengungkapkan bahwa organisasi CBP-KPP merupakan organisasi yang bisa dibilang minim administrasi, sehingga masih belum bisa memaksimalkan perannya sebagai komandan.

> "Saya biasanya untuk mempererat silaturrahmi itu, saya mengajak para anggota untuk ngopi bersama. Dan Alhamdulillah sudah terlaksana, disitu kesolidan teman-teman bisa muncul.untuk masalah pengembangan dalam kumpul-kumpul itu masih belum ada. Tetapi para anggota biasanya sharing tentang pengalamannya mengenai bakat yang dimiliki." [95]

Sedangkan narasumber tiga menyatakan bahwa untuk peran komandan dalam pelaksanaan manajemen talenta sudah dimaksimalkan mungkin untuk keberhasilan organisasi dan untuk mempererat silaturrahmi antara komandan dan anggota sering diajak ngopi bersama. Dalam hal ini, narasumber menyatakan kembali bahwa dengan mengajak kumpul maka kesolidan antara anggota dan komandan muncul dan dalam

[94] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib
[95] Data wawancara dengan Narasumber 3, Jum'at 14 Januari 2017

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

kegiatan kumpul-kumpul ini para anggota bisa sharing bakat yang dimilikinya untuk dikembangkan kepada komandan.

d. Penilaian dan Evaluasi Kemajuan Program

Penilaian merupakan salah satu bentuk apresiasi dalam setiap para anggota melakukan kegiatan apaun dalam organisasinya. Dalam hal ini, ada dua responden yang menyatakan tentang hal tersebut.

> "Untuk penilaiannya dari pihak panitia sama jajaran DKAC dan pemateri."
> "Kan dalam DKAC itu kita gali, serta khususnya pada acara jurit malam. Pada saat acara jurit malam itu kita gali sangat dalam info tentang kepribadian peserta serta minat bakat yang dimiliki…"[96]

Menurut narasumber satu, untuk penilaian manajemen talenta pada saat pelaksanaan DIKLATAMA dari pihak jajaran DKAC dan pemateri. Point penilaian didapat saat acara jurit malam yang mana pihak penilai mengali info tentang kepribadian peserta dan minat bakat yang dimiliki pesertanya.

> "Untuk masalah penilaian lulus atau tidaknya itu kita menghadirkan dari DKW atau DKN untuk membantu menilai karena kita dari DKC belum mampu menilai masalah SAR itu sendiri. Yang mana mereka sudah punya keahlian untuk bisa meluluskan atau tidak anggota dan persyaratan apakah yang harus lulus. Nah, untuk Diklatsar sendiri mbak, sebelum mengkiuti banyak tahapan-tahapan yang harus dilalui seperti wawancara, screening, tes kesehatan dll. Dan pada waktu hari H nya itu juga sangat sulit. Jadi kita itu punya apresiasi untuk mendatangkan para ahli itu, jika ada yang tidak lulus, maka kami selaku ketua organisasi akan memberi kelas tambahan

[96] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

> kepada mereka untuk menyamaratakan dengan anggota yang sudah lulus." [97]

Sedangkan menurut narasumber dua, penilaian talenta peserta organisasi menghadirkan jajaran DKW atau DKN untuk membantu menilai DKC. Karena dari jajaran itu mereka sudah punya keahlian untuk bisa menilai anggota yang sudah lulus dalam hal bakat SAR. Diberikannya sebuah penilaian dalam pengembangan talenta anggotanya ini sebagai bukti hasil kesanggupan dan keseriusan anggota terhadap pengembangan talenta yang diberikan oleh organisasi. Penilaian ini juga akan menjadi sebuah apresiasi penting bagi anggota jikalau mereka mempunyai nilai yang bagus maka anggota akan diikut sertakan kegiatan yang bersifat nasional. Dalam wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa dua narasumber menjelaskan cara organisasi mempertahankan talenta setelah DIKLATAMA. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

> "Iyah. Kemaren kita ada Jambore kita laksanakan. Itu salah satu ajang silaturrahmi dan perlombaan antara DKAC yang satu dengan DKAC lainnya se Sidoarjo untuk melihat persaingan CBP-KPP ini gimana. Dan Alhamdulillah kemaren DKAC Gedangan menjadi juara umum. Dan penilaiannya juga dari bakat yang dimiliki kelompok dan kekompakan grup. Kegiatan jamboree ini juga menjadi evaluasi program keahlian talenta organisasi untuk lebih baik ke depannya"
> "Selain Jambore dari DKC untuk sementara waktu ini masih belum ada, tapi pas waktu Jambore itu ada 4 tema yang di perlombakan. Jambore pelajar Sidoarjo ada 4 yang dilombakan yaitu lomba Mars, Pertolongan Pertama, Mading 3D dan kekompakan Tim meliputi tenda, attitude dan semua yang ada

[97] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib

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 kegiatan jamboree. Tetapi dulu pas ada erupsi gunung Kelud dan Gunung Bromo kemren, pasukan CBP-KPP ikut menjadi relawannya. Mungkin itu salah satu kegiatan lain yang dimiliki."[98]

Narasumber satu menyatakan bahwa cara organisasi mempertahankan talenta yang dimiliki anggota setelah DIKLATAMA yaitu dengan ajang silaturrahmi dan perlombaan antara DKAC satu dengan DKAC lainnya se Sidoarjo untuk melihat persaingan bakat yang dimiliki anggota CBP-KPP. Proses inilah yang dilakukan oleh CBP-KPP sebagai evaluasi keberhasilan program dan cara organisasi lebih mempertahankan lagi bakat keahlian anggota yang dimiliki

> "Kan Diklatama itu selesai. Untuk mewadahi bakat temen-temen kita adakan pelatihan lagi mbak. Contohnya, kayak yang bakatnya ada di Kesehatan masyarakat kita ada Diklatama dan Dikltasar dan PMR. Kita melakukan pelatihan atau melakukan kunjungan langsung ke Basarnas Surabaya. Jadi, kita mewadahi dan memberi arahan bagaimana untuk… intinya jadi kegiatan ini berlanjut tidak hanya berhenti pada Diklatama saja. Jadi, contoh saya ini, saya kan bakat di SAR, jadi gimana carae saya harus bisa dan memahami dan saya harus bisa pelatih SAR. Sehingga menjadi tolak ukur bagi saya sendiri untuk bisa berkembang. Berikutnya, jika ada yang mengadakan Diklatmad dan Diklatnas, dan itu semua mencadi syarat untuk mengikutinya dan harus dipenuhi sertifikat-sertifikat itu. Artinya gini, kan setelah Diklatama kana da Diklatmad. Jadi, kalau saya ikut Diklatmad harus mengumpulkan sertifikat Diklatama dan sertifikat keahlian seperti SAR itu tadi."[99]

Menurut narasumber dua, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk lebih dalam lagi explore dan melatih talenta yang dimiliki anggota. Para

[98] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib
[99] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib

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

komandan CBP-KPP beserta divisi-divisi nya mengajak dan memfasilitasi mereka untuk ikut dalam pengembangan talentanya. Seperti hal nya program keahlian SAR, CBP-KPP Sidoarjo telah lama bekerja sama dengan BASARNAS Surabaya untuk dapat melatih anggota agar dapat memahami lebih dalam lagi apa itu yang dinamakan dengan dunia SAR. Dalam hal ini ada perbedaan pernyatan antara nasumber satu dengan narasumber dua, bahwasannya narasumber dua menyatakan bahwa untuk mewadahi bakat dan mempertahankan bakat yang sudah dimiliki setelah DIKLATAMA, komandan beserta jajaran DKC mengadakan pelatihan dan kunjungan langsung ke tempat bakat yang sudah dipilih dan dimiliki oleh para anggota.

Perbedaan ini lumrah terjadi karena, hanya beberapa anggota saja dari setiap DKAC maupun DKC yang bisa ikut dalam kegiatan ini. Organisasi CBP-KPP dalam prakteknya tak ada kriteria khusus dan mengharuskan para anggotanya untuk dapat mengikuti semua kegiatan yang dilaksanakan, akan tetapi organisasi berharap agar seluruh anggota nya dapet menjadi kader yang bisa diandalkan dan memenuhi kewajibannya sebagai pelajar NU yang bisa menjadi tolak keberhasilan dari visi-misi dan tujuan organisasi.

Dalam setiap organisasi sebuah hambatan sudah pasti ada. Dalam hal ini narasumber tiga menyatakan mengenai hambatan pengembangan talenta bagi anggota CBP KPP.

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

> "Pasti ada hambatan, untuk hambatannya sendiri itu terkadang saya memintai atau menginstruksikan ke salah satu pasukan agar dia itu bisa. Kan disini itu setiap selesai Diklatama ada komandan pasukan regu, itu kan yang mengkoordinir semua pasukan regu setelah Diklatama. nah disitu, saya ingin memberikan tanggung jawab kepada dia, namun disitu dia tidak bisa melaksanakannya dengan baik. Dan itu mungkin kekurangan dari saya. Memantau sih iya, tetapi untuk yang lebih terperincinya itu masih belum. Terus yang paling sulit itu komandan pasukan itu diberi amanah, tetapi amanah itu tidak dilaksanakan dengan baik. Jadi itu kembali ke saya yang mengkoordinasi nya." [100]

Narasumber tiga menyatakan bahwa hambatan pengembangan bagi anggota yang pertama terletak pada peran komandan yang kurang Selebihnya kesadaran dari setiap anggota sendiri yang belum memaksimalkan bakat nya dengan baik. Hambatan-hambatan inilah yang akan dimaksimalkan lagi dalam pengerjaannya, sehingga antara komandan dan anggota tidak ada kesenjangan yang lebih jauh lagi. Komandan yang memberikan tugas kepada komandan pasukan regu seringkali kurang dimaksimalkannya dalam bekerja. Sehingga, ada *effort* lebih yang harus dijalankan guna keberhasilan organisasi.

3. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

Analisis data dilakukan setelah adanya beberapa temuan data di lapangan, dan juga untuk menggambarkan keadaan dan status fenomena dalam situasi, maka hasil temuan penelitian ini dicari relevannya dengan teori-teori yang sudah ada dan telah berlaku dalam dunia ilmu pengetahuan.

[100] Data wawancara dengan Siti Nur Afifah, Jum'at 14 Januari 2017

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

1. Bentuk Program keahlian Talenta

Manajemen Talenta adalah kemampuan mengubah potensi menjadi kompetensi, bakat menjadi keahlian dan talenta menjadi sebuah kekuatan.[101] Manajemen talenta Tujuan dari manajemen bakat adalah untuk menciptakan kinerja tinggi, organisasi berkelanjutan yang memenuhi tujuannya strategis dan operasional dan tujuan.[102]

Sebagai organisasi sosial kemasyarakatan yang bentuk organisasi nya adalah berkelanjutan, DKC CBP-KPP Sidoarjo dalam hal bentuk program keahlian talentanya sudah diatur secara general oleh DKW CBP-KPP Jawa Timur. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya DKC Sidoarjo diberi kebebasan dalam menjalankan atau melaksanakan kegiatan apapun yang mampu menunjang keberhasilan yang diinginkan tanpa melupakan peraturan dan kebijakan yang telah dibuat sebelumnya.[103] Berikut program keahlian talenta DKC CBP-KPP Sidoarjo:

a. Program dalam bidang keahlian SAR (*Search and Rescue*)

Program kegiatan ini merupakan kegiatan yang yang melatih personil atau anggota untuk bisa memahami pengenalan dasar pada bidang SAR, PPGD dan Evakuasi, *water rescue*, navigasi dan

[101] Umbu Tagela, *Manjemen Talenta dalam Perusahaan dan Implikasinya dalam Birokrasi Pemerintah*, Widya sari, Vol.15, No.1, Januari 2013: 60-77
[102] Ahmad Palleh, darmin & afifah inayah, *Talent management*, 2011, (Jakarta : Pt. Gramedia pustaka), hal. 83
[103] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU 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

mempraktekkan segala kegiatan *survival*, *packing* dan *vertical rescue* dan mampu mengoperasikan radio komunikasi.[104]

> "Untuk keahlian SAR, Jadi temen-temen DKAC ini sering membuat latihan renang bersama DKAC Buduran, Tanggulangin, Candi dan Gedangan"[105]

Program keahlian SAR yang dibuat sebagai bekal awal untuk anggota CBP-KPP tidak hanya berhenti pada kegiatan di atas. Melainkan, keberadaan kegiatan SAR diupayakan oleh CBP-KPP dapat menjadi kegiatan yang dapat mengembangkan talenta yang dimiliki oleh anggota, terlebih jika keahlian anggota dapat bermanfaat untuk seluruh masyarakat.

b. Program dalam bidang *Rescue*

Program kegiatan ini merupakan program yang paling banyak diminati oleh personil CBP-KPP, yang mana program kegiatan ini merupakan program kegiatan yang melatih dan mengembangkan personil dalam bisa melaksanakan pertolongan pertama pada kecelakaan-PPGD, MRF- *Basic Life Suport* dan Resuitasi jantung dan paru, Evakuasi atau transportasi darat serta *water rescue.*

> "Untuk rescue dan SAR biasanya Kita melakukan pelatihan atau melakukan kunjungan langsung ke Basarnas Surabaya.

[104] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU Jawa Timur
[105] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

> Jadi, kita mewadahi dan memberi arahan bagaimana untuk…"[106]

Program kegiatan yang bertujuan pada peningkatan kemampuan yang dimiliki anggota, diharapkan dapat dimaksimalkan oleh anggota dengan baik. Penyediaan program keahlian talenta yang sudah dibuat secara tersusun dan teroganisir mampu memberikan dampak baik terhadap anggotanya.

c. Program dalam bidang Protokoler

Kegiatan protokoler merupakan kegiatan talenta yang dampaknya bisa secara langsung dirasakan oleh para personil yang suka ataupun senang dalam menguasai PBB dasar, yang melatih para personil dalam mengaplikasikan rundown acara dan briefing, yang melatih para personil untuk bisa menjadi MC *(Master of Ceremony)* dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh IPNU-IPPNU.

> "Seperti protokoler, setiap ada kegiatan baik dari cbp-kpp maupun IPNU-IPPNU. Anggota kami yang menguasai pada keahlian atau talenta ini kami persiapkan dan kami latih untuk bisa tampil menjadi MC maupun moderator dalam setiap kegiatannya. Ada mentoring dari para alumni ataupun Pembina, sehingga kami sebagai jajaran tidak lagi susah mencari protokoler dari luar. Kita memanfaatkan sumber daya manusia yang punya telanta dan keahlian yang tidak bisa diragukan lagi dalam membawa suatu acara besar yang dilaksanakan."[107]

[106] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib
[107] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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 program keahlian protokoler, anggota dilatih dan dipersiapkan oleh CBP-KPP Sidoarjo untuk bisa tampil menjadi MC *(Master of Ceremony)* maupun moderator acara dalam settiap pelaksanaan acara yang dibuat oleh CBP-KPP sendiri maupun IPNU-IPPNU. Dalam hal ini, ada mentoring dari para alumni dan Pembina yang melatih dan mengembangkan keahlian anggota, sehingga dalam setiap acara yang dibuat, organisasi tanpa susah payah mencari protokoler dari luar organisasi. Organisasi memanfaatkan talenta sumber daya manusia yang ada di dalamnya dan keahlian anggota yang tidak bisa dipandang sebelah mata dalam membawa suatu acara besar yang dibuat oleh CBP-KPP maupun IPNU-IPPNU Sidoarjo.

Program manajemen talenta tidak dilakukan hanya untuk memuaskan kebutuhan organisasi semata. Program manajemen talenta bukan hanya program superfisial yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan audit organisasi agar terlihat bagus dan menarik, bukan pula sebagai program yang hanya menjadi sebuah program polesan untuk menyenangkan anggota nya semata. Akan tetapi, program manajemen talenta hadir sebagai jawaban kebutuhan organisasi.[108]

Pada penelitian ini, DKC CBP-KPP Sidoarjo melakukan suatu kegiatan program pengembangan talenta yang bertujuan untuk bisa

[108] Ahmad Palleh, darmin & afifah inayah, *Talent management*, 2011, (Jakarta : Pt. Gramedia pustaka), hal. 83

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

memaksimalkan bakat atau talenta yang dimiliki oleh anggotanya. Program yang dibuat diharapkan bisa dimaksimalkan secara baik oleh anggota, yang pada akhirnya organisasi mampu memberikan pelayanan terbaik untuk sumber daya manusia di dalamnya. Sehingga, visi, misi dan tujuan organisasi berhasil dalam pencapaiannya.

2. Pengembangan Talenta Sumber Daya Manusia CBP-KPP Sidoarjo

Dalam proses pengembangan talenta sumber daya manusia di DKC CBP KPP Sidoarjo tentunya melalui beberapa tahapan. Berikut adalah tahapan- tahapan dalam pengembangan talenta sumber daya manusianya yaitu.

a. Proses Rekrutmen dan Seleksi

Proses rektutmen merupakan proses menentukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.[109] Proses rekrutmen di DKC CBP-KPP Sidoarjo dilakukan secara terbuka untuk para kader IPNU-IPPNU tanpa melalui proses rekrutmen seperti pada organisasi lain. Rekrutmen yang diadakan oleh CBP-KPP atas rekomendasi dari pimpinan ranting atau di tingkat desa. Sehingga, perekrutan anggota baru CBP-KPP memiliki keunikan tersendiri dalam mencari dan menemukan anggotanya.

[109] Edi Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, hal.45

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

> "…untuk masuk CBP-KPP itu harus anggota IPNU-IPPNU dan harus ikut Diklatama,-"
> "… setelah mereka lulus mengikuti DIKLATAMA secara sah mereka menjadi kader anggota CBP-KPP.."[110]

Dengan syarat utama menjadi seorang IPNU-IPPNU, calon anggota CBP-KPP memiliki kesempatan untuk bisa menjadi anggota CBP-KPP dengan cara yang sangat mudah, akan tetapi keanggotan CBP-KPP ditetapkan dengan syarat-syarat lain juga yang harus dimiliki oleh calon anggota yaitu *pertama*, calon anggota harus memiliki kondisi fisik dan mental yang kuat dan sehat jasmani, kedua, telah mengikuti MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota) IPNU-IPPNU, *ketiga*, pendidikan serendah-rendahnya SMP/ sederajat.[111]

Dalam proses rekrutmen, menurut Sutrisno ada dua cara atau teknik yang dapat digunakan untuk mencari calon anggota atau karyawan dalam organisasi yaitu mencari dari dalam organisasi dan mencari dari luar organisasi.[112] Mencari dari dalam organisasi merupakan upaya memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi. Sedangkan mencari dari luar organisasi merupakan cara yang digunakan organisasi untuk mencari calon anggota dari sumber-sumber luar.

---

[110] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib

[111] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU Jawa Timur

[112] Sutrisno, Edi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Prenada, hal.46

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 konteks proses rekrutmen, CBP-KPP dalam merekrut anggota barunya melalui cara mencari anggota baru dari dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan urgensinya organisasi IPNU-IPPNU yang melatar belakangi dibentuk organisasi CBP-KPP. IPNU-IPPNU yang tidak bisa dipisahkan keberadaannya dari CBP-KPP memudahkan organisasi mencari dan mendapatkan anggota baru untuk masuk dan bergabung menjadi anggota baru di CBP-KPP.

Sebagai lembaga seni otonom, CBP-KPP dalam penyelenggaraannya di bawah struktur kepenggurusan IPNU-IPPNU atau dibawah naungan pimpinan IPNU-IPPNU di masing-masing tingkatan. Namun, dalam hal administrasinya, CBP-KPP memiliki sendiri yang dapat mengatur lingkup program kerjanya sendiri sesuai pedoman pelaksanaan organisasi CBP-KPP dan PD PRT IPNU-IPPNU atas persetujuan dan sepengetahuan ketua IPNU-IPPNU di masing-masing tingkatan.[113]

IPNU-IPPNU secara langsung memberikan kemudahan dan keuntungan CBP-KPP dalam mendapatkan anggota baru setiap periodenya, penyesuaian diri anggota baru lebih cepat, anggota baru sudah memahami secara baik kebijakan, prosedur, ketentuan dan kebiasaan organisasi serta membangun komitmen anggota dengan

[113] Dokumentasi dari Arsip Pedoman peraturan organisasi CBP-KPP, diputuskan dalam Rakerwil Lembaga CBP PW IPNU 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

mudah dan cepat.[114] Walaupun demikian, cara CBP-KPP dalam perekrutan anggota baru mempunyai sejumlah kelemahan yang harus diwaspadai. *Pertama,* anggota tidak selalu memberikan perspektif dan gagasan baru dalam organisasi karena sama-sama terlahir dalam ruang lingkup organisasi yang sama. *Kedua,* membutuhkan program pengembangan yang lebih baik.

Seleksi merupakan langkah yang diambil segera oleh organisasi setelah terlaksanya fungsi rekrutmen.[115] Sama halnya pada saat proses rekrutmen, hal yang mendasari rekrutmen dan seleksi di CBP-KPP adalah anggota IPNU-IPPNU. Dalam organisasi CBP-KPP, proses rekrutmen dan seleksinya berbeda dengan organisasi lainnya. Pada dasarnya, seleksi dilaksanakan melalui beberapa kegiatan yang tujuannya memilih calon di antara beberapa calon yang akan ditawari pekerjaan atau jabatan yang memang harus diisi.[116] Akan tetapi, seleksi calon anggota baru dilakukan oleh organisasi IPNU-IPPNU di setiap rantingnya. Calon anggota baru CBP-KPP direkomendasikan untuk mengikuti DIKLATAMA (Pendidikan dan Latihan Utama) yang mana, proses awal yang sah untuk bisa menjadi anggota CBP-KPP.

[114] Sutrisno, Edi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Prenada, hal.46
[115] Yusuf Burhanuddin, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta, Rajawali Pers, hal 113
[116] Sutrisno, Edi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Prenada, hal.53

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 prakteknya, proses seleksi yang dilkakukan oleh CBP-KPP untuk anggota baru dan menetapkan talenta yang akan diberikan organisasi, anggota diberikan kebebasan dalam memilih program keahlian talenta yang mereka inginkan.

b. Proses Orientasi dan Identifikasi Talenta

Talenta merupakan faktor pembeda kinerja setiap pegawai atau anggota di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan talenta pun yang akan menentukan sukses atau tidaknya mereka dalam menapaki jalan kehidupan mereka.[117] Dalam proses orientasi dan identifikasi keahlian talenta anggota, DKC CBP KPP pada awalnya memberi kebebasan kepada anggota untuk memilih program keahlian talenta yang diberikan organisasi.

> "..Dalam keahlian, anggota diberi ruang dan kebebasannya dalam memilih keahlian yang mereka inginkan."[118]

Akan tetapi, dalam Diklatama CBP KPP, pimpinan dan jajaran divisi DKC Sidoarjo dapat mengetahui talenta yang dimiliki anggota nya dengan diadakannya try out dan jurit malam. Dalam hal ini, ada penilaian yang dilakukan dari juri serta diarahkan anggota yang benar-benar memiliki keahlian talenta yang dibuat dalam program

[117] Ahmad Palleh, darmin & afifah inayah, 2011, *Talent management*, Pt. Gramedia Pustaka, Jakarta hal. 25
[118] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

pengembangan keahlian talenta CBP-KPP Sidoarjo. Dari tahapan inilah komandan beserta divisi nya mengetahui dan menentukan keahlian talenta anggota CBP-KPP.

c. Pelaksanaan Pengembangan Talenta

Dalam garis besarnya seluruh kegiatan pengembangan talenta yang dikelompokkan dalam kegiatan utama yang secara sekuensial adalah *pertama*, Diklatama (Proses awal menjadi anggota CBP-KP, penentuan minat dan bakat keahlian serta pengelompokan talenta), *kedua*, RTL (Rencana Tindak Lanjut).

> "Iyah kondisional mbak. Tapi sebelum itu ada RTL/Rencana Tindak Lanjut itu adalah bagaimana kegiatan organisasi berlanjut yang mana kegiatan itu menjurus kepada minat bakat dari para anggota beserta pengelompokannya. Seperti itu. Untuk persyaratan RTL itu sudah diatur,... Yang mana RTL itu dibuat pada Rakornas."[119]

Proses pelaksanaan pengembangan talenta merupakan bagaimana organisasi dalam mengembangkan rencana strategis untuk meminimalkan gangguan yang dihasilkan dari kosongnya posisi penting, kritis dan memiliki dampak tinggi terhadap naik turunnya kinerja organisasi. Dalam proses ini juga terkait bagaimana organisasi berinvestasi dalam pengembangan pemimpin dan anggota masa depan

[119] Data wawancara dengan Narasumber 2, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 21:13 wib

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 memenuhi kesenjangan yang ada antara *suplay* dan *demand* talenta baru dalam organisasi.[120]

Manajemen talenta adalah proses analisis, pengembangkan, dan pemanfaatan talenta yang berkelanjutan dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis[121]. Hal ini melibatkan proses tertentu yang membandingkan talenta saat ini di suatu departemen dengan kebutuhan strategi keberhasilannya. Hasil ini mengarah pada pengembangan dan implementasi strategi yang sesuai untuk mengatasi kesenjangan atau surplus talenta. Talenta merupakan faktor pembeda kinerja setiap anggota di dalam sebuah organisasi. [122]

Anggota yang memiliki talenta inilah yang harus dikelola oleh organisasi dengan baik dan dengan sistem manajamen yang baik pula. Sistem manajemen talenta yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan fungsi manajemen lainnya akan memberikan peningkatan kinerja anggota yang nyata.

Pengelolaan bakat talenta yang dimiliki organisasi tak luput pula dari sebuah proses orientasi, identifikasi talenta yang baik. CBP-KPP memberi kesempatan luas kepada para anggotanya untuk lebih

---

[120] Darmin Ahmad Palleh & afifah inayah, 2011 *Talent management*, Pt. Gramedia pustaka, Jakarta, hal. 85

[121] Umbu Tagela, *Manjemen Talenta dalam Perusahaan dan Implikasinya dalam Birokrasi Pemerintah*, Widya sari, Vol.15, No.1, Januari 2013: 60-77

[122] Ahmad Palleh, darmin & afifah inayah, *Talent management*, 2011, Jakarta : Pt. Gramedia pustaka, hal. 83

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

jauh lagi meningkatkan dan mengembangkan bakat yang dimiliki dan dikuasai sebelumnya guna memberikan sebuah nilai lebih bagi organisasi yang dinaunginya. Pelaksanaan yang sesuai dengan sasaran dan tepat, mampu mengetahui kekurangan-kekurangan yang dimiliki internal organisasi.

Perjuangan hak talenta yang dimiliki anggota sudah menjadi kewajiban organisasi CBP-KPP untuk mengembangkannya lebih dalam dan jauh lagi. Melalui bentuk pendidikan ataupun pelatihan. Talenta yang dimiliki para anggota mampu menjadikan sebuah senjata organisasi untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan sayap organisasi menjadi lebih baik, besar dan diminati oleh kalangan pemuda NU.

Sebagai faktor keberhasilan suksesnya sebuah kegiatan, tempat pelaksanaan begitu penting dalam menunjangnya. CBP-KPP sebagai pihak pemberi dan penanggung jawab akan kebutuhan yang dibutuhkan anggota guna mengembangkan bakat yang telah dimiliki. Tersusunya sebuah konsep pelaksanaan yang jelas serta pemilihan cara dan tempat yang baik, pemahaman dan penerimaan materi yang diberikan kepada anggota sangat berpengaruh besar terhadap pengembangan bakat yang telah dimiliki oleh anggota.

Peran Komandan Pelaksanaan Kepemimpinan yang professional dan berkualitas merupakan kunci dalam peningkatan

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. Pemimpin mempunyai peran penting dan sentral dalam memajukan dan menjalankan organisasi.

> "Untuk penerapannya saya kira, menurut saya pribadi, saya kira kurang karena kurangnya support dari pimpinan cabang, jadi kita juga butuh dana maupun petunjuk apa nih, kayak punya kendala gitu dari petunjuk pimpinan cabang. Kalau kita sudah ada link dari pimpinan cabang, kalau kita masuk sendiri itu tidak bisa masih belum berani. Bukannya masih belum berani, tetapi kita organisasi yang bisa dibilang minim administrasi yah. Jadi, kalau bisa dibilang dari pimpinan cabang memberikan link atau memberikan arahan. Jadi, kurang disitu. Kami masih belum bisa belum masuk ke beberapa lembaga-lembaga."[123]

Dalam kaitannya peran komandan CBP-KPP Sidoarjo tidak bisa lepas dari pimpinan cabang, sehingga dalam perkembangannya gerak komandan terbatas. Komandan tidak bisa berjalan sendiri dalam kenyataanya, keterbatasan yang dimiliki mengakibatkan peran komandan dalam pelaksanaan masih dirasa kurang.

d. Penilaian dan Evaluasi Kemajuan Program

Manajemen pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan anggota dengan yang dikehendaki organisasi.[124] Penilaian dan evaluasi program menjadi tahapan akhir dari pengembangan

[123] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib
[124] Sedarmayanti, M*anajemen Sumber Daya Manusia*, 2011 (Bandung: Pt. Refika Aditama), hal 163

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

talenta, sebagai cerminan, refleksi dan masukan untuk melakukan perbaikan ke depannya.[125]

> "Iyah. Kemaren kita ada Jambore kita laksanakan. Itu salah satu ajang silaturrahmi dan perlombaan antara DKAC yang satu dengan DKAC lainnya se Sidoarjo untuk melihat persaingan CBP-KPP ini gimana. Dan Alhamdulillah kemaren DKAC Gedangan menjadi juara umum. Dan penilaiannya juga dari bakat yang dimiliki kelompok dan kekompakan grup. Kegiatan jamboree ini juga menjadi evaluasi program keahlian talenta organisasi untuk lebih baik ke depannya"[126]

Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki anggota dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan kerja serta merubah sikap. Kegiatan jamboree yang dilaksanakan CBP-KPP sebagai bahan dasar organisasi dalam melakukan evaluasi program keahlian talenta yang telah diberikan dan dilaksanakan anggota sebelumnya. Proses manajemen sumber daya manusia dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi untuk mendapatkan anggota baru yang memiliki talenta prima.

Dapat diketahui, pengembangan bakat yang sudah diberikan oleh organisasi kepada anggota nya diharapkan agar para anggota mampu mempertahankan bakat yang sudah diberi dan dimiliki nya dengan lebih baik dan optimal untuk keberhasilan serta kesuksesan organisasi. CBP KPP Sidoarjo memberi kesempatan penuh bagi anggota untuk

[125] Ahmad Palleh, darmin & afifah inayah, *Talent management*, 2011, Jakarta : Pt. Gramedia pustaka, hal. 83
[126] Data wawancara dengan Narasumber 1, Minggu, 08 Januari 2017 Pukul : 14:45 wib

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

lebih mengoptimalkan lagi serta mempertahankan bakat terbaiknya dan diharapkan bisa lebih dikembangkan.

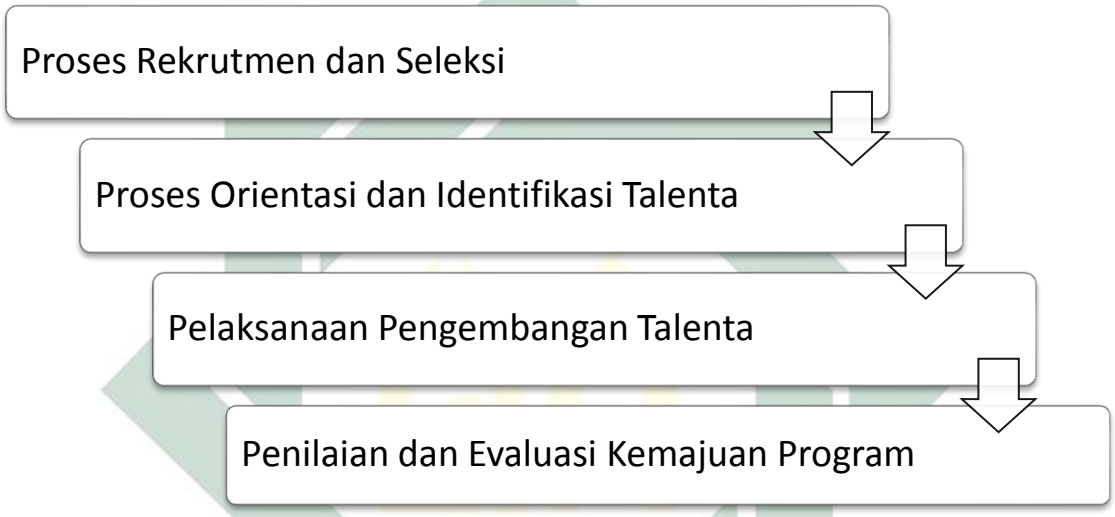
Program-program yang dimiliki organisasi dalam pengembangan bakat yang dimiliki anggota, organisasi berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada anggota dengan harapan agar anggota lebih menikmati dan memaksimalkan layanan program yang diberi oleh organisasi guna meningkatkan maupun mengembangkan bakat yang sudah dimiliki sebelumnya.

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

Tabel 4.1

Proses Pengembangan Talenta Sumber Daya Manusia

DKC CBP-KPP Sidoarjo



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