

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kaderisasi

Kaderisasi adalah sebuah hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi jenis apapun. Bergeraknya sebuah organisasi juga ditentukan oleh baik atau tidaknya kaderisasi. Apabila sebuah organisasi hadir tanpa adanya proses kaderisasi, akan sulit terbangun organisasi yang dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keharusan di dalam organisasi, karena kaderisasi adalah tempat membangun struktur organisasi.

Kader diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting di pemerintahan, partai dan lain-lain. Sedangkan pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik, atau membentuk seseorang menjadi kader. Kaderisasi kepemimpinan berarti proses mempersiapkan seseorang untuk menjadi pemimpin pengganti di masa depan, yang akan memikul tanggung jawab penting di lingkungan suatu organisasi.¹

Sebuah kepemimpinan niscaya akan ada titik akhirnya. Artinya seorang pemimpin suatu saat pasti akan berakhir masa kepemimpinannya dan ketika masa kepemimpinannya berakhir inilah diperlukan sosok-sosok baru pengganti

¹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003) h. 83

pemimpin tersebut. Maka disadari atau tidak dengan sendirinya proses kaderisasi itu menjadi sebuah hal yang sangat diperlukan. Ketersediaan jumlah calon pemimpin disertakan dengan kualitas kepemimpinan yang baik ditentukan dari bagaimana kaderisasi yang diterapkan sebuah organisasi.

Dalam pelaksanaannya proses kaderisasi terdiri dari dua macam yaitu:

1. Kaderisasi Informal

Kaderisasi informal bisa diartikan sebagai proses kaderisasi yang dilakukan secara tidak berstruktur, tidak berencana, tidak sistematis, serta tidak melalui kelembagaan. Tetapi dalam kaderisasi informal tetap ada indikator-indikator atau kriteria-kriteria seorang calon pemimpin.

2. Kaderisasi Formal

Kaderisasi formal adalah proses kaderisasi yang tersusun secara sistematis, berstruktur, serta telah direncanakan melalui kelembagaan. Karena itu sebuah organisasi memiliki sebuah rencana strategis terkait kaderisasi yang akan dilakukannya. Di dalam buku *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* karangan Veithzal Rivai dijelaskan bahwa kaderisasi formal dapat dibagi menjadi dua macam, kaderisasi formal secara intern dan ekstern. Kaderisasi secara intern dapat ditempuh dengan beberapa cara seperti pemberian jabatan, pemberian tugas atau mengadakan sebuah pelatihan-pelatihan kepemimpinan. Sedangkan

kaderisasi secara ekstern dapat dilakukan dengan menyeleksi lulusan lembaga formal pada spesialisasi dan jenjang tertentu untuk menempati sebuah jabatan.

Kaderisasi tentu memiliki fungsi-fungsi tertentu. Berikut ini adalah fungsi-fungsi dari kaderisasi:

1. Melakukan rekrutmen anggota baru
2. Menjalankan proses pembinaan, penjagaan, dan pengembangan anggota
3. Menyediakan sarana untuk pemberdayaan potensi anggota sekaligus sebagai pembinaan dan pengembangan aktif
4. Mengevaluasi dan melakukan mekanisme kontrol organisasi

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan, kaderisasi dapat diartikan sebagai sebuah tahapan seleksi serta pembentukan para calon-calon yang diharapkan akan mampu menjadi seorang pemimpin di dalam organisasi tersebut dan calon-calon yang disiapkan disebut dengan sebutan kader.

Kaderisasi PKS

Kaderisasi di dalam PKS berbentuk majelis-majelis yang disebut sebagai *tarbiyah* atau melalui forum-forum pengkaderan yang menjadi wadah untuk membentuk ideologi, pemahaman keislaman, dan pandangan politik tentang kebangsaan. Penyampaian pemikiran-pemikiran Ikhwanul Muslimin pun dilakukan melalui majelis atau forum tersebut.

Majelis-majelis yang disebut *Tarbiyah* serta forum-forum pengkaderan partai yang menjadi medan pembentukan ideologi, pemahaman keislaman, dan pandangan politik tentang kebangsaan. Dalam pengkaderan ini pula pemikiran-pemikiran Ikhwanul Muslimin (IM) ditransmisikan kepada kader-kadernya.²

PKS sebagai partai kader, mengatur sistem pengkaderan secara sistematis dan metodik. Hal ini dapat dilihat dari keteraturan sistem pengkaderan dalam tubuh PKS. Dalam PKS kaderisasi memiliki fungsi rekrutmen calon anggota partai dan fungsi pembinaan untuk seluruh anggota, kader dan fungsionaris partai. Berjalannya fungsi-fungsi tersebut secara teratur dan terbuka dilakukan oleh pengurus partai dari tingkat pusat sampai ke tingkat ranting sepanjang waktu dan sejalan dengan tujuan serta sasaran umum partai.

“Sebagai partai kader, PKS memiliki sistem kaderisasi kepartaian yang sistematis dan metodik. Kaderisasi ini memiliki fungsi rekrutmen calon anggota dan fungsi pembinaan untuk seluruh anggota, kader, dan fungsionaris partai. Fungsi-fungsi ini dijalankan secara terbuka melalui infra struktur kelembagaan partai yang tersebar dari tingkat pusat hingga tingkat ranting. Fungsionalisasi berjalan sepanjang waktu selaras dengan tujuan dan sasaran umum partai, khususnya dalam bidang penyiapan sumberdaya manusia dalam partai.”³

PKS memandang pembinaan individu sangat penting, karena pembinaan individu merupakan hal yang mendasar. PKS berpendapat pembinaan pribadi

² M. Imdadun Rahmat, *Ideologi Politik PKS: dari Masjid Kampus ke Gedung Parlemen*, (Yogyakarta: LKiS, 2009), h. 237.

³ *ibid*

merupakan langkah pertama dari pembinaan keluarga, masyarakat, dan bahkan negara. Islamisasi negara dalam pandangan PKS hanya bisa diwujudkan melalui pribadi-pribadi yang saleh, yang nantinya akan membentuk keluarga yang Islami. Ketika keluarga-keluarga yang Islami sudah terbentuk maka akan terhimpun menjadi kelompok masyarakat yang Islami.

Kaderisasi di PKS secara umum terdiri dari tiga jenis, yakni *tarbiyah*, pengkaderan oleh *underbow* ataupun organisasi yang berafiliasi secara pemikiran dengan PKS, dan pengkaderan formal kepartaian. *Tarbiyah* yang berintikan pembinaan berbasis kelompok kecil dan di bawah seorang *murabbi* adalah kegiatan non-formal dari partai yang dijalankan oleh kader PKS melalui jaringan *tarbiyah* umumnya berbasis di kampus. Namun, seiring perkembangan dakwah PKS ke masyarakat, pembinaan ini juga berjalan bagi masyarakat umum.

Organisasi-organisasi *underbow* PKS, seperti Garda Keadilan, Salimah, Serikat Pekerja Keadilan, Perhimpunan Petani Nelayan Sejahtera Indonesia, serta organisasi-organisasi yang berafiliasi secara pemikiran dengan PKS seperti Kesatuan Aksi Pelajar Muslim Indonesia (KAPMI), Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI), Rohis dan LDK juga memiliki pembinaan dan pengkaderan yang khas.

Pengkaderan formal PKS yang diadakan oleh kepengurusan partai dari Dewan Pengurus Ranting (DPRa) sampai tingkat Dewan Pimpinan Pusat (DPP). Ada tujuh jenjang pengkaderan formal PKS yakni: Training Orientasi Partai satu (TOP I), Training Orientasi Partai dua (TOP II), Training Dasar satu (TD I),

Training Dasar dua (TD II), Training Lanjutan satu (TL I), Training Lanjutan dua (TL II), dan Traininig Manajemen dan Kepemimpinan Sosial (TMKS). Pengkaderan tersebut merupakan sarana pembinaan kader sekaligus perjenjangan bagi mereka yang akan berpengaruh pada distribusi peran dan posisi struktural.

Sehingga dapat terlihat bahwa kaderisasi PKS meliputi tiga jenis, yaitu kaderisasi *tarbiyah*, kaderisasi melalui organisasi *underbow* PKS dan kaderisasi formal partai.

B. Partai Politik

Partai politik pada dasarnya adalah sebuah lembaga, atau organisasi. Sebuah organisasi tentunya memiliki satu tujuan serta cita-cita. Begitu pula untuk para anggotanya. Setiap anggota dari sebuah organisasi pasti memiliki kesamaan tujuan dalam berorganisasi. Partai politik dalam hal ini termasuk pada organisasi politik yang para anggotanya memiliki tujuan yang sama.

Partai politik adalah sebuah kelompok terorganisir yang anggota-anggotanya mempunyai orientasi, nilai-nilai dan cita-cita yang sama.. Tujuan dari kelompok ini ialah untuk memperoleh kekuasaan politik dan merebut kedudukan politik (biasanya dengan cara konstitusional) untuk melaksanakan programnya.⁴

Banyak dari ahli-ahli yang telah mendefinisikan partai politik. Diantaranya memiliki satu benang merah kesamaan antara satu dengan yang lainnya. Berikut adalah definisi partai politik yang dipaparkan oleh Carl J. Friedrich:

⁴ Miriam Budiarjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2008), h. 403-404

Partai politik adalah sekelompok manusia yang terorganisir secara stabil dengan tujuan merebut atau mempertahankan penguasaan terhadap pemerintahan bagi pimpinan partainya dan berdasarkan penguasaan ini, memberikan kepada anggota partainya kemanfaatannya yang bersifat idiil serta materiil.⁵

Jika dilihat dari dua definisi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat kita lihat garis kesamaannya adalah pada kata organisasi, tujuan, dan kekuasaan atau penguasaan. Dan berikut definisi dari Sigmund Neumann untuk lebih memperjelas definisi partai politik: “Partai politik adalah organisasi dari aktivis-aktivis politik yang berusaha menguasai kekuasaan pemerintahan serta merebut dukungan rakyat melalui persaingan dengan suatu golongan atau golongan-golongan lain yang mempunyai pandangan yang berbeda”

Di dalam Undang-undang no 2 tahun 1999 tentang partai politik, definisi dari partai politik adalah “setiap organisasi yang dibentuk oleh warga negara Republik Indonesia secara sukarela atas dasar persamaan kehendak untuk memperjuangkan baik kepentingan anggotanya maupun bangsa dan negara melalui pemilihan umum.”

Di negara demokratis partai politik memiliki beberapa fungsi. Diantaranya adalah sebagai sarana komunikasi politik, sarana sosialisasi politik, sarana rekrutmen politik dan sarana pengatur konflik. Sebagai sarana komunikasi politik partai politik berfungsi sebagai perantara antara pemerintah atau penguasa dengan rakyat.

⁵ *Ibid.*

Dalam menjalankan fungsi inilah partai politik sering disebut sebagai perantara (*broker*) dalam suatu bursa ide-ide (*clearing house of ideas*). Kadang-kadang juga dikatakan bahwa partai politik bagi pemerintah bertindak sebagai alat pendengar. Sementara bagi warga masyarakat partai politik bertindak sebagai “pengeras suara”.⁶

Sosialisasi politik diartikan sebagai keadaan jika seseorang melewatinya akan dapat memperoleh informasi berkaitan dengan fenomena politik di tempat dimana ia berada. Sosialisasi politik berlangsung selama seumur hidup, hal tersebut bisa melalui keluarga, sekolah, dan ketika dewasa melalui tempat kerja serta juga melalui partai politik. “Disinilah partai politik memainkan peran sebagai sarana sosialisasi politik. Pelaksanaan fungsi sosialisasinya dilakukan dengan berbagai cara yaitu media massa, ceramah-ceramah, kursus kader, penataran dan sebagainya.”⁷

Sebagai rekrutmen politik, tentunya berkaitan dengan pergantian kepemimpinan baik di dalam lingkup partai ataupun lingkup nasional. Rekrutmen dianggap menjadi alat untuk memperluas keanggotaan. Dan sebagai pengatur konflik, partai politik dianggap sebagai alat untuk paling tidak meminimalisir potensi konflik terutama di negara-negara yang heterogen.

Dari beberapa literatur tersebut dapat diartikan partai politik adalah organisasi yang memiliki tujuan yang sama, yaitu kekuasaan. Kemudian dari kekuasaan tersebut partai politik dapat menjalankan program serta mewujudkan

⁶ *Ibid.* h. 406

⁷ *Ibid.* h. 407

cita-citanya. Partai politik memiliki fungsi sosialisasi politik, rekrutmen politik, pengatur konflik, dan komunikasi politik.

C. Partai Keadilan Sejahtera

C.1 Era Partai Keadilan

Kehadiran Partai Keadilan (PK) sebenarnya diawali pro kontra yang cukup rumit. Partai yang banyak diisi oleh para aktivis-aktivis Islam yang tersebar di kampus-kampus ini mengalami perdebatan yang begitu panjang ketika akan didirikan. Jika sebelumnya telah mengalami dinamika yang fluktuatif, ketika memasuki akhir era orde baru, ini dianggap sebagai titik cerah dari perkembangan gerakan yang biasa disebut dengan sebutan kelompok *tarbiyah* untuk masuk ke ranah politik. Tapi tidak seluruh kader *tarbiyah* ini sepakat untuk mendirikan sebuah wadah politik, karena capaian yang selama ini didapat, dirasakan masih belum cukup sebagai modal awal memasuki tahapan politik, atau yang mereka sebut sebagai *mihwar siyasi*.

Kelahiran PK didahului dengan pro dan kontra di kalangan internal mereka. Persoalan mendirikan partai ini menjadi agenda yang penting dibicarakan: sebagian mengatakan perlu mendirikan partai politik, sementara sebagian yang lain menyatakan tidak perlu. Persoalan ini kemudian menjadi pembahasan yang cukup panjang. Sebagian berpendapat bahwa era reformasi yang membuka keran kebebasan untuk berekspresi merupakan peluang yang baik untuk meningkatkan tahap perjuangan pada *mihwar siyasi*. Akan tetapi sebagian

berpendapat bahwa pencapaian yang diraih belum cukup untuk mendirikan partai politik.⁸

Akhirnya mereka memutuskan untuk melakukan sebuah survei, serta jajak pendapat berupa polling. Respondennya adalah para aktivis-aktivis kampus ataupun yang nonkampus tapi terbina oleh aktivis *tarbiyah*. Pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan diantaranya adalah seberapa ingin para kader mereka membentuk sebuah partai politik. Jumlah responden ketika itu sebanyak 6000. Tetapi hasil survei yang kembali hanya 5800. Hasilnya 86% lebih menginginkan untuk didirikannya partai politik, dan 27% menginginkan bentuk lembaga kemasyarakatan, dan sisanya tetap pada bentuk yayasan, LSM dan kampus pesantren.

Melihat sebagian besar kader menginginkan untuk didirikannya partai politik, mendorong 52 orang aktivis *tarbiyah* untuk menginisiasikan berdirinya partai. Diadakanlah musyawarah untuk pendirian partai, hasilnya terpilih Nur Mahmudi Ismail sebagai presiden partai dan sekjen Anis Matta pada musyawarah yang dipimpin oleh Hidayat Nur Wahid dan sekretaris Luthfi Hasan Ishaq. Inilah awal bagaimana berdirinya Partai Keadilan.

Untuk menindaklanjuti berdirinya PK, akhirnya dibentuklah struktur kepengurusan di tingkat Dewan Pimpinan Pusat pada tingkat nasional, Dewan Pimpinan Wilayah pada tingkat provinsi, Dewan Pimpinan Daerah pada tingkat kotamadya/kabupaten dan Dewan Pimpinan Cabang pada tingkat Kecamatan.

⁸ M. Imdadun Rahmat, *Ideologi Politik PKS: dari Masjid Kampus ke Gedung Parlemen*, (Yogyakarta: LKiS, 2009), h. 34.

PK akhirnya mewarnai dinamika perkembangan politik parlemen, wakil mereka di parlemen meski hanya 7 orang ketika itu, tetapi mampu mempengaruhi keputusan-keputusan. Hal paling nyata adalah mereka menjadi inisiator poros tengah yang memunculkan Abdurrahman Wahid sebagai calon Presiden RI yang kemudian terpilih.

Namun di luar itu mereka sadar bahwa ada tantangan baru untuk berbenah, karena aturan yang berlaku terkait *electoral threshold* akan menjegal mereka untuk mengikuti pemilu 2004 karena tidak memenuhi syarat yang berlaku. Usaha yang mereka lakukan mulai dari mengajukan *judicial review* terkait peundang-undangan tentang *electoral threshold*. Namun akhirnya mereka mengundurkan diri dari pengajuan tersebut. Selain pengajuan *judicial review*, PK juga mempersiapkan antisipasi untuk membentuk partai baru, agar bisa mengikuti pemilu 2004.

Pada rapat pleno tahun 2001 dibahas dua kemungkinan, pertama, kembalikan bentuk partai menjadi organisasi masyarakat kembali, dan yang kedua adalah membentuk partai baru. Keputusannya adalah pilihan kedua yang diambil sebagai langkah berikutnya. Muzzamil Yusuf ketika itu menjadi pimpinan dalam perumusan partai baru dalam rapat-rapat yang dinamis. Akhirnya disepakati ditambahkan kata “Sejahtera” di belakang nama partai. Yang akhirnya menjadi Partai Keadilan Sejahtera.

Dari penjelasan tersebut, Partai Keadilan dapat diartikan sebagai partai berasaskan Islam, yang hadir ketika era reformasi. Partai Keadilan partai yang

dibentuk oleh para aktivis-aktivis keislaman di kampus seperti LDK atau di tingkat sekolah-sekolah adalah Rohis, serta para sarjana-sarjana lulusan Timur-Tengah terutama yang berkenalan langsung dengan gerakan Ikhwanul Muslimin. Kelompok mereka biasa disebut dengan jama'ah *tarbiyah*.

C.2. Era Partai Keadilan Sejahtera

Partai Keadilan Sejahtera sebenarnya adalah sebuah hasil dari langkah strategis Partai Keadilan akibat peraturan yang berkaitan dengan *electoral threshold*. Pada tanggal 20 April 2002 PKS berdiri, dan visi misi partai sedikit pun tidak bergeser dari visi misi yang dimiliki PK. Karena kesamaan visi misi tersebut maka pada 17 April 2003 pada Musyawarah Majelis Syura Partai Keadilan ke-XIII diputuskan bahwa PK menggabungkan diri ke dalam PKS. Maka mulai saat itu segala macam aset PK resmi sudah menjadi milik PKS.

Setelah mempelajari kegagalan di masa lalu, pada era PKS, partai ini kemudian berkembang lebih baik, ini dapat dilihat dari strategi mereka yang cukup berhasil dalam menjaring anggota-anggota baru. Dampak dari semakin berkembangnya jumlah keanggotaan mereka maka berdampak pula pada perolehan suara pemilih di dalam pemilu.

Berbagai upaya keras ini berbuah manis. Perekrutan dan pengkaderan PKS yang tetap mengandalkangerakan *tarbiyah* ini menunjukkan perkembangan yang sangat cepat. Jika pada awal berdirinya (1998) partai ini baru memiliki 42.202 orang maka pada 2004 pertumbuhan kader (inti maupun pendukung) berjumlah

394.190 orang. Artinya pertumbuhan kader yang dibangun selama 5 tahun mencapai 834 persen.⁹

Berikut adalah visi dan misi dari PKS: Visi Indonesia yang dicita-citakan Partai Keadilan Sejahtera adalah: “Terwujudnya Masyarakat madani yang adil, sejahtera, dan bermartabat”. PKS memiliki misi yang terjabarkan begitu panjang namun dapat dihipunkan menjadi tiga bagian. Bagian pertama adalah terkait dengan birokrasi serta penegakan hukum. PKS ingin menjadi pelopor reformasi sistem politik, pemerintahan, birokrasi, peradilan, dan militer untuk berkomitmen terhadap penguatan demokrasi.

PKS juga bertujuan untuk terus mendorong penyelenggaraan sistem ketatanegaraan yang sesuai dengan fungsi dan wewenang setiap lembaga agar terjadi proses saling mengawasi. Menumbuhkan kepemimpinan yang kuat, yang mempunyai kemampuan membangun solidaritas masyarakat untuk berpartisipasi dalam seluruh dinamika kehidupan berbangsa dan bernegara, yang memiliki keunggulan moral, kepribadian, dan intelektualitas.

Pada bidang lembaga peradilan PKS mendukung keberlanjutan reformasi di bidang birokrasi dan lembaga peradilan dengan memperbaiki sistem rekrutmen dan pemberian sanksi-penghargaan, serta penataan jumlah pegawai negeri dan memfokuskannya pada posisi fungsional, untuk membangun birokrasi yang bersih, kredibel, dan efisien. Penegakan hukum yang diawali dengan membersihkan aparat penegaknya dari perilaku bermasalah dan koruptif.

⁹ *Ibid.* h. 39

PKS memiliki misi untuk mewujudkan kemandirian dan pemberdayaan industri pertahanan nasional. Mengembangkan otonomi daerah yang terkendali serta berorientasi pada semangat keadilan dan proporsionalitas melalui musyawarah dalam lembaga kenegaraan di tingkat pusat, provinsi dan daerah.

Sikap PKS untuk mendukung perdamaian dunia internasional tercantum juga dalam misinya yang ingin menegaskan kembali sikap bebas dan aktif dalam mengupayakan stabilitas kawasan dan perdamaian dunia berdasarkan prinsip kesetaraan, saling menghormati, saling menguntungkan, dan penghormatan terhadap martabat kemanusiaan. Menggalang solidaritas dunia demi mendukung bangsa-bangsa yang tertindas dalam merebut kemerdekaannya.

Bagian kedua dari misi PKS terkait dengan perekonomian serta keadilan sosial. Hal ini tergambar dari misi PKS yang menginginkan untuk mengentaskan kemiskinan, mengurangi pengangguran, dan meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat melalui strategi pemerataan pendapatan, pertumbuhan nilai bertambah tinggi, dan pembangunan berkelanjutan. Misi tersebut bagi PKS dapat diwujudkan melalui langkah-langkah utama berupa pelipatgandaan produktifitas sektor pertanian, kehutanan, dan kelautan; peningkatan daya saing industri nasional dgn pendalaman struktur & upgrading kemampuan teknologi; dan pembangunan sektor-sektor yang menjadi sumber pertumbuhan baru berbasis *resources & knowledge*.

Semua itu dilaksanakan di atas landasan (filosofi) ekonomi egaliter yang akan menjamin kesetaraan atau valuasi yang sederajat antara (pemilik) modal dan

(pelaku) usaha, dan menjamin pembatasan tindakan spekulasi, monopoli, dan segala bentuk kriminalitas ekonomi yang dilakukan oleh penguasa modal dan sumber-sumber ekonomi lain untuk menjamin terciptanya kesetaraan bagi seluruh pelaku usaha.

Bagian yang ketiga adalah bidang pendidikan, kebudayaan dan kesehatan. PKS ingin mewujudkan pendidikan yang berkeadilan dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi seluruh rakyat Indonesia. Membangun sistem pendidikan nasional yang terpadu, komprehensif dan bermutu untuk menumbuhkan SDM yang berdaya saing tinggi serta guru yang professional dan sejahtera.

PKS ingin mewujudkan sehat paripurna untuk semua kelompok warga, dengan visi sehat badan, mental spiritual, dan sosial sehingga dapat beribadah kepada Allah SWT untuk membangun bangsa dan negara; dengan cara mengoptimalkan anggaran kesehatan dan seluruh potensi untuk mendukung pelayanan kesehatan berkualitas.

Dalam bidang kesenian PKS ingin mengembangkan seni dan budaya yang bersifat etis dan religius sebagai faktor penentu dalam membentuk karakter bangsa yang tangguh, disiplin kuat, etos kerja kokoh, serta daya inovasi dan kreativitas tinggi. Terciptanya masyarakat sejahtera, melalui pemberdayaan masyarakat yang dapat mewadahi dan membantu proses pembangunan berkelanjutan.

Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa Partai Keadilan Sejahtera adalah partai yang memiliki embrio dari Partai Keadilan. Hal ini dapat terlihat dari asas, visi, serta misi yang sama dengan Partai Keadilan. PKS adalah partai yang terbentuk sebagai sebuah strategi Partai Keadilan untuk dapat kembali mengikuti Pemilu tahun 2004, karena pada Pemilu tahun 1999 partai ini tidak memenuhi *electoral threshold*. PKS merupakan partai yang berbasis kelompok *tarbiyah*, pemikiran serta pergerakannya banyak mengadopsi kelompok Ikhwanul Muslimin di Mesir yang juga berbasis kelompok *tarbiyah*.

D. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang penting. Manajemen sumber daya manusia akan terkait dengan aktivitas-aktivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya mulai dari pengadaan, penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Ahli-ahli manajemen SDM memberikan pemikirannya tentang definisi dari manajemen SDM. Salah satunya yang disampaikan oleh R. Wayne Mondy, Robert M Noe dan Shane Premeaux, yang mengatakan "*Human resource management (HRM) is the utilization of a firm's human resources to achieve organizational objectives*"¹⁰. Dalam definisi lain William F. Glueck menyatakan pemikirannya tentang manajemen SDM: "*Human resources management is the*

¹⁰Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 5.

set of activities in all organizations intend to influence the effectiveness of human resources and organizations."¹¹

Lebih jelas lagi telah disimpulkan dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* konsep definisi yang berdasarkan pendapat-pendapat ahli:

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, & controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan, yang meliputi promosi, demosi, & transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Tujuan dari Manajemen SDM

Tujuan-tujuan dari manajemen SDM dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Herman Sofyandi dijelaskan ada empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Hal ini ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

¹¹ *ibid*

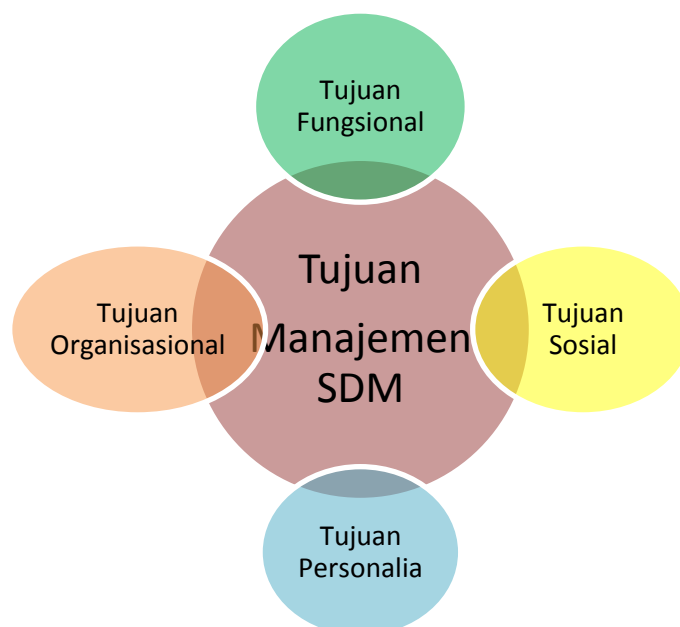
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. SDM menjadi tidak berharga jika manajemen SDM memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Bertujuan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.



Gambar. 1 Tujuan Manajemen SDM

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Dalam perencanaan manajemen SDM akan ada faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan tersebut. Dalam buku karangan Ambar Teguh dan Rosidah yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* dijelaskan ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

SP Siagaan mengatakan beberapa faktor internal dalam perencanaan SDM adalah:

1. Rencana strategik
2. Anggaran
3. Estimasi produksi dan penjualan
4. Usaha atau kegiatan baru
5. Rancangan organisasi dan tugas pegawai

Rencana strategik telah mencerminkan prioritas-prioritas yang ingin dilakukan oleh organisasi. Berdasar prioritas-prioritas kebijakan yang ditetapkan akan menginformasikan tentang kebutuhan SDM ke depan. Sedangkan anggaran yang secara umum juga mencakup anggaran rutin kepegawaian, menginformasikan kemampuan anggaran untuk membiayai pegawai. Dengan berdasar anggaran ini, maka dapat diprediksi kemampuan untuk merekrut pegawai baru yang memungkinkan dapat dibiayai. Adanya anggaran, maka dapat memastikan jumlah dan kualitas pegawai baru yang dapat direkrut. Estimasi produksi dan penjualan juga mampu menginformasikan kebutuhan pegawai yang memungkinkan untuk dibiayai, serta mendukung usahanyademikian pula dengan

usaha dan kegiatan baru dan rancangan serta tugas pegawai, dari hal itu dapat diketahui beban kerja.

Sementara itu faktor eksternal yang dikemukakan SP Siagaan adalah:

1. Situasi ekonomi
2. Sosial budaya
3. Politik
4. Peraturan perundang-undangan
5. Teknologi dan
6. Pesaing

Rekrutmen Organisasi

Rekrutmen pada dasarnya adalah sebuah proses untuk mendapatkan dan menarik para pelamar ke dalam sebuah organisasi tertentu. Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹² Rekrutmen dilakukan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan organisasi.

SP Siagaan dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* karangan Ambar Teguh S & Rosidah, mengatakan bahwa diadakannya rekrutmen adalah untuk memperoleh persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan

¹² Ambar Teguh. S dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 168.

pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Seleksi dan Penempatan

Setelah melalui proses rekrutmen maka penyelenggaraan dari Manajemen SDM belum berakhir, karena masih ada proses selanjutnya yaitu seleksi dan penempatan. Seleksi dianggap sebagai sebuah langkah yang akan memutuskan apakah seorang pelamar akan diterima atau tidak ke dalam sebuah organisasi. Sementara itu, penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu organisasi untuk menentukan seseorang mendapat posisi atau jabatan tertentu dalam organisasi tersebut.

Pelatihan dan Pengembangan

Sebuah organisasi tentu perlu untuk meningkatkan kemampuan, kapasitas, serta profesionalitas anggotanya. Proses dalam melakukan hal itu disebut dengan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan sangat penting karena hal tersebut dimaksudkan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai. Kegiatan dalam pelatihan adalah berupa penyampaian informasi terkait kepegawaian, organisasi, serta harapan-harapan yang ingin dicapai.

Tujuan dari sebuah pelatihan dan pengembangan menurut Henry Simamora, meliputi: memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan, mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru agar menjadi kompeten, membantu memecahkan persoalan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Hal yang paling

mendasar dari tujuan pelatihan dan pengembangan adalah menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Motivasi

Dalam manajemen SDM, motivasi merupakan hal yang penting untuk dijaga di dalam diri seorang pegawai. Maka seorang manajer SDM, tentunya harus menempatkan motivasi sebagai variabel utama dalam melakukan pendekatan terhadap anak buahnya.

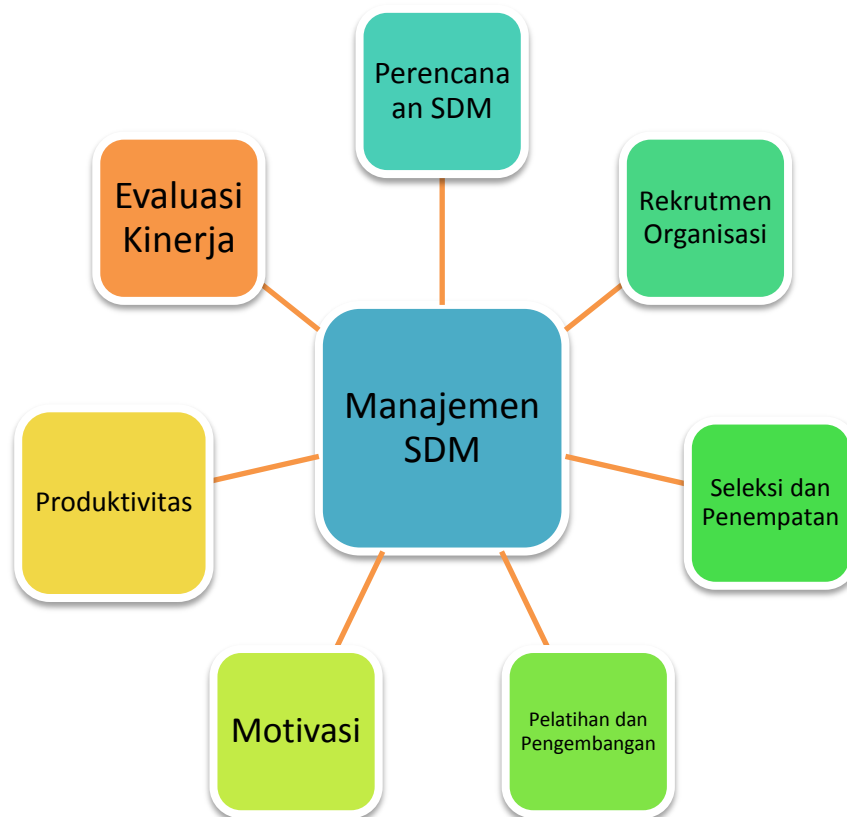
Produktivitas

Produktivitas terkait dengan hasil akhir, yaitu seberapa besar hasil akhir yang didapatkan seorang pegawai dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dari efektivitas dan efisiensi organisasi.¹³ Ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas dalam analisis manajemen SDM. Faktor tersebut antara lain: *knowledge, skills, abilities, attitude, serta behaviors*.

Evaluasi Kinerja

Dalam menilai kerja seorang pegawai maka diperlukan sebuah proses evaluasi. Evaluasi akan memberikan kontribusi kepada organisasi dan kepada pegawai yang bersangkutan. Evaluasi merupakan hal yang akan sangat berpengaruh pada pengembangan dan produktivitas pegawai. Pada dasarnya penilaian kerja merupakan sebuah proses mengukur kontribusi individu dalam sebuah instansi yang dilakukan terhadap organisasi.

¹³ *Ibid.* h. 247



Gambar 2. Bagan Manajemen SDM