



**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA UNTUK MENGEMBANGKAN
KEMAMPUAN LEADERSHIP DI IPNU IPPNU
KECAMATAN BUARAN KABUPATEN
PEKALONGAN**



M. RUSDANI FIRDAUS
NIM : 3619033

2026



**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA UNTUK MENGEMBANGKAN
KEMAMPUAN LEADERSHIP DI IPNU IPPNU
KECAMATAN BUARAN KABUPATEN
PEKALONGAN**



M. RUSDANI FIRDAUS
NIM : 3619033

2026

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN
LEADERSHIP DI IPNU IPPNU KECAMATAN BUARAN
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Ilmu Manajemen Dakwah



Oleh:

M. RUSDANI FIRDAUS
NIM. 3619033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM
K. H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2026**

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN
LEADERSHIP DI IPNU IPPNU KECAMATAN BUARAN
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Ilmu Manajemen Dakwah



Oleh:

M. RUSDANI FIRDAUS
NIM. 3619033

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM
K. H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2026**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Rusdani Firdaus
NIM : 3619033
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul : **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN
LEADERSHIP DI IPNU IPPNU KECAMATAN BUARAN
KABUPATEN PEKALONGAN**

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 14 JULI 2026
Yang Menyatakan,



M. Rusdani Firdaus
NIM. 3619033

NOTA PEMBIMBING

Kholid Noviyanto, MA.Hum.
Jl. Pahlawan, KM 5. Rowolaku
Kec. Kajen, Kab. Pekalongan, Kode Pos 51161

Lamp : 4 (Empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdr. M. Rusdani Firdaus

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

c.q Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

di-

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : M. Rusdani Firdaus

NIM : 3619033

Program Studi : Manajemen Dakwah

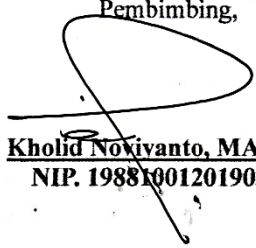
Judul : **STRATEGI PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN
LEADERSHIP DI IPNU IPPNU KECAMATAN BUARAN
KABUPATEN PEKALONGAN**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 25 Februari 2025
Pembimbing,


Kholid Noviyanto, MA.Hum.
NIP. 198810012019031008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161
Website: fuad.uingusdur.ac.id | Email : fuad@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : **M. RUSDANI FIRDAUS**
NIM : **3619033**
Judul Skripsi : **STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
UNTUK MENGEMBANGKAN LEADERSHIP DI IPNU
IPPNU KECAMATAN BUARAN KABUPATEN
PEKALONGAN**

yang telah diujikan pada Hari Senin, 6 Juli 2026 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Dewan Penguji

Penguji I

Khaerunnisa Tri Darmaningrum, M.Pd
NIP. 198806302019032005

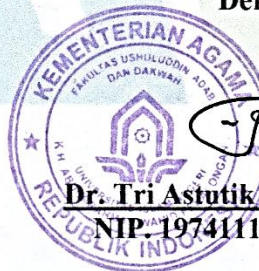
Penguji II

Irfandi, M.H
NIP. 198511202020121004

Pekalongan, 12 Juli 2026

Disahkan Oleh

Dekan



Dr. Tri Astutik Haryati, M. Ag
NIP. 197411182000032001

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sas	ṡ	es (dengan titik di atas)

ج	Jim	J	Je
---	-----	---	----

ح	Ha	h	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

1. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
ا = a		آ = ā
ي = i	أَي = ai	إِي = ī
و = u	أَوْ = au	أُو = ū

2. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مراجعة جميلة ditulis *mar'atun jamilah*

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fatimah*

3. Syaddad (*tasyid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا	ditulis	<i>rabbānā</i>
البر	ditulis	<i>al-birr</i>

4. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badi'</i>
اجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

5. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /' /.

Contoh:

امرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>

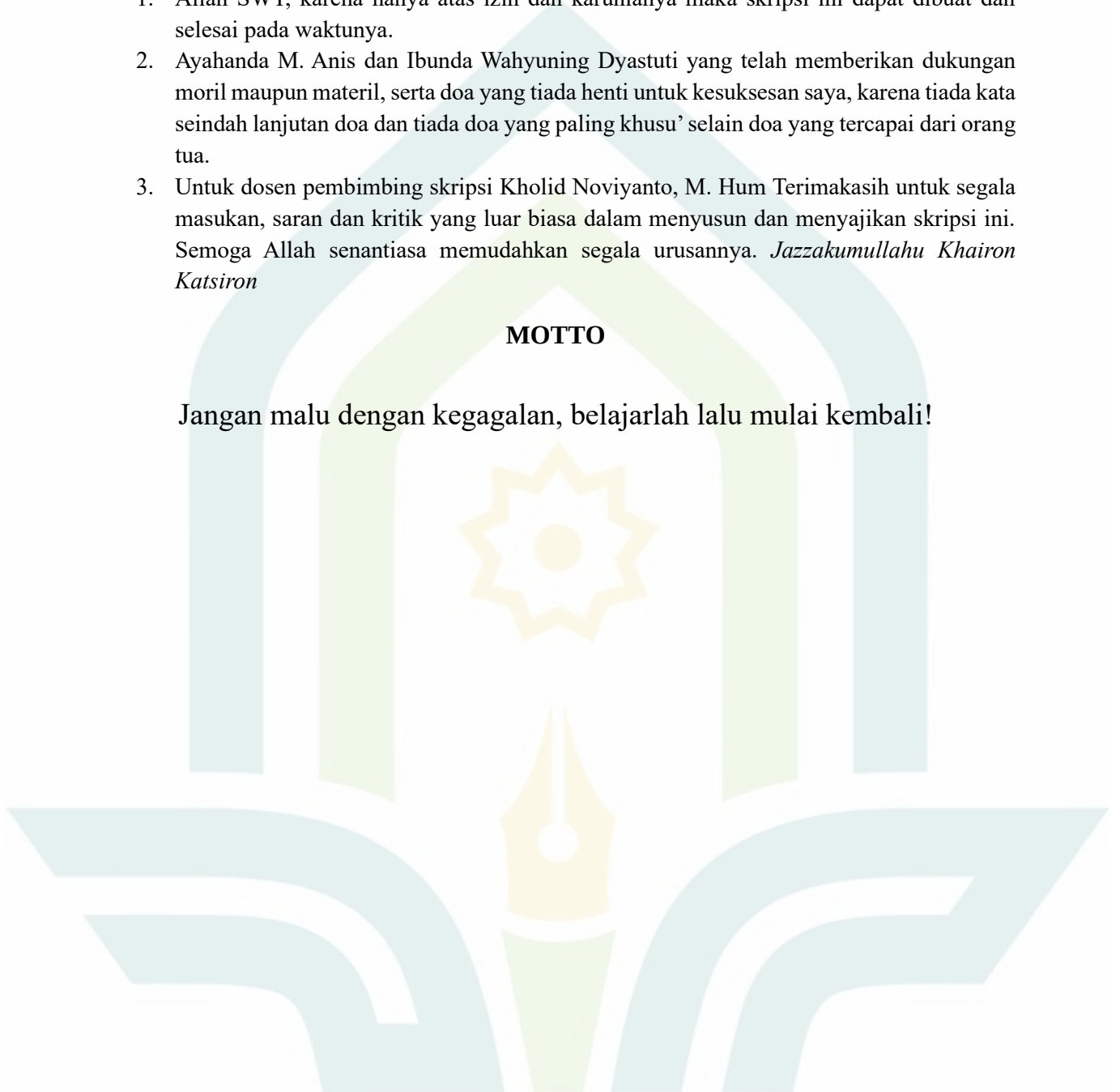
PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan doa dari orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunianya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Ayahanda M. Anis dan Ibunda Wahyuning Dyastuti yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lanjutan doa dan tiada doa yang paling khusu' selain doa yang tercapai dari orang tua.
3. Untuk dosen pembimbing skripsi Kholid Noviyanto, M. Hum Terimakasih untuk segala masukan, saran dan kritik yang luar biasa dalam menyusun dan menyajikan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa memudahkan segala urusannya. *Jazzakumullahu Khairon Katsiron*

MOTTO

Jangan malu dengan kegagalan, belajarlal lalu mulai kembali!



ABSTRAK

M. Rusdani Firdaus, 3619033, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kemampuan Leadership Di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan, Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Universitas Islam Negeri KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: Kholid Noviyanto, MA.Hum.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, IPNU IPPNU
IPNU IPPNU di Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan sebagai suatu organisasi tentunya memiliki caranya masing-masing dalam mengatur strategi manajemen sumber daya manusia. Dimana salah satu tujuan dari strategi manajemen tersebut adalah untuk meningkatkan jiwa kepemimpinan atau leadership pada setiap individu anggota yang tergabung dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah sebagai berikut (1) Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran, serta (2) Bagaimana dampak manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan sistematika penulisan deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian dalam teknik analisis data dengan proses yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, verifikasi data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Strategi manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai langkah awal dalam menentukan program kerja selama satu periode yang akan dijalankan. Adapun beberapa program kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan leadership diantaranya adalah program kerja Masa Kesetiaan Anggota (Makesta), Latihan Kader Muda (Lakmud), dan juga Pendidikan dan Latihan Pertama (Diklatama) serta memberikan pembinaan kepada setiap anggota dalam wadah pengkaderan melalui Rangkaian Tindak Lanjut (RTL) maupun kajian kaderisasi. Kemudian dalam pembahasan manajemen sumber daya manusia, terdapat empat komponen yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Dalam komponen rekrutmen IPNU IPPNU Kecamatan Buaran menentukan beberapa persyaratan dan kualifikasi yang kemudian akan diperiksa kelengkapannya pada tahapan seleksi. Salah satu program kerja pelatihan dan pengembangan untuk mengasah skil anggota IPNU IPPNU Kecamatan Buaran adalah pelatihan administrasi, pelatihan desain grafis, serta *training of trainer* atau pelatihan pelatih.

(2) Dampak manajemen sumber daya manusia oleh IPNU IPPNU Kecamatan Buaran dapat dilihat dari bagaimana setiap anggota maupun koordinator pada masing-masing departemen dalam menentukan, mengkonsep, menjalankan serta mengevaluasi setiap program kerja. Selain itu indikator yang menunjukkan keberhasilan dampak penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan leadership terhadap IPNU IPPNU Kecamatan Buaran dapat dilihat dari peningkatan motivasi, antusiasme, keterampilan kepemimpinan, dan rasa memiliki pada individu masing-masing anggota.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil 'alami>n, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi ini. Sholawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya bisa terus beristiqomah. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, ialah membuat sebuah karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Oleh sebab itu, penulis menyusun skripsi ini dengan berjudul: **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kemampuan Leadership Di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan”**.

Dalam penyusunan karya ilmiah, peneliti sangat berterimakasih kepada berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memberikan semangat, bimbingan, dan dukungan baik berupa moral, materil maupun spiritual sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan. Untuk itu dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, Ag., selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. Tri Astutik Haryati, M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Kholid Noviyanto, MA.Hum selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Hanif Ardiansyah, M. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ahmad Hidayatullah, M. Sos., selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Dakwah.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
7. Seluruh Staf Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

8. Pejabat Perpustakaan UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
9. Seluruh informan yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk diwawancarai sebagai bahan skripsi.
10. Bapak, Ibu, dan Adik, terima kasih atas doa, kasih sayang, dan bimbingan, semangat dan bantuan baik materi maupun spiritual sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Guru yang telah mengajarkan ABCD dan ABATA yang tidak bisa saya sebut satu persatu.
12. Kawan-kawan MIN, MTS, MAN, Pondok Pesantren dan Organisasi yang memberikan dukungan dan turut mendoakan saya.
13. Teman-temanku seperjuangan Manajemen Dakwah angkatan 2019, dan teman-teman yang tak bisa disebutkan satu persatu akan saya kenang selalu kenangan indah kita.
14. Dan semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 12 JUNI 2026

Penulis

M. Rusdani Firdaus

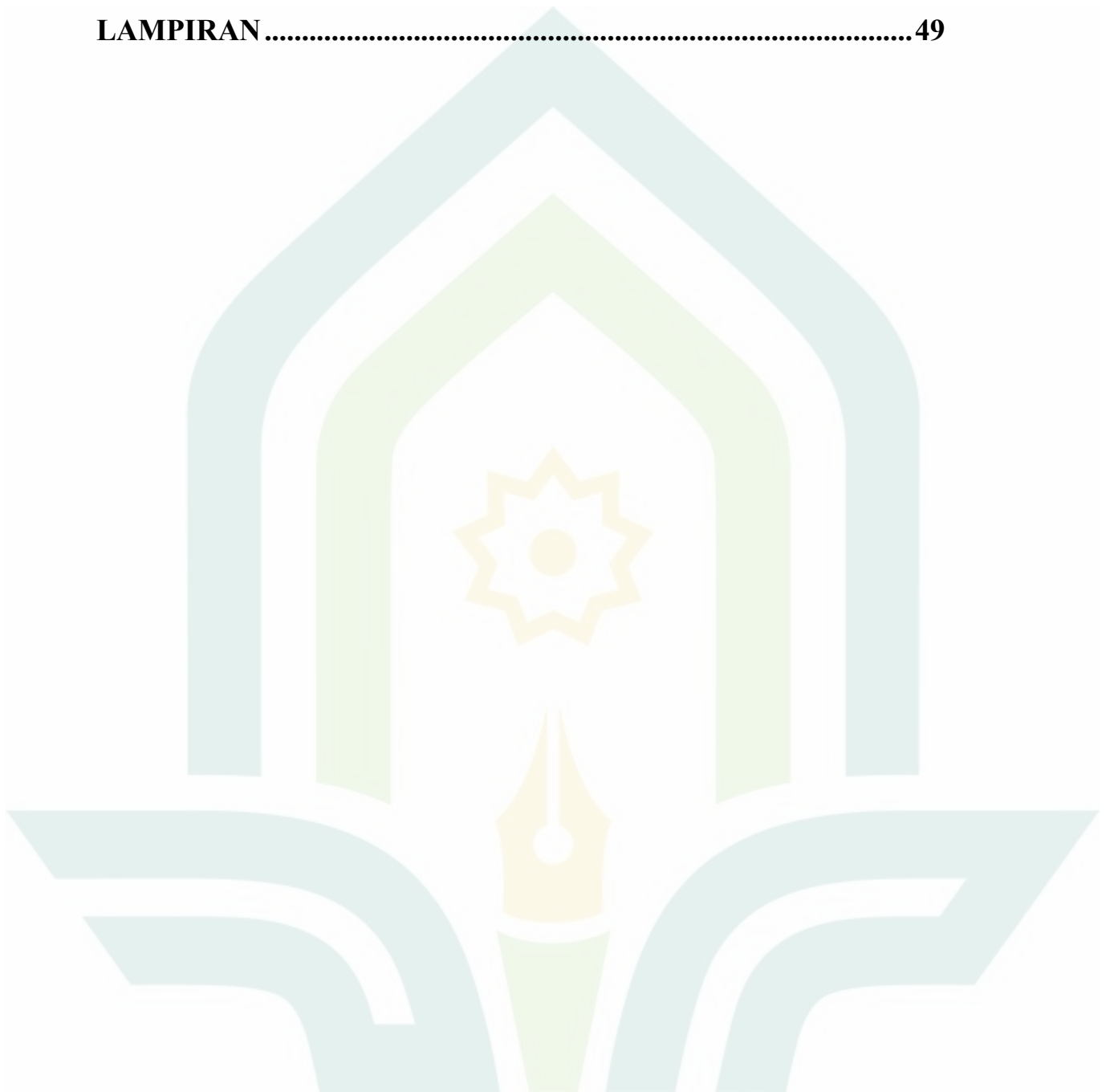
NIM. 3619033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO.....	ix
ABSTRAK.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Teoritis.....	5
2. Manfaat Praktis.....	6
E. Tinjauan Pustaka	6
1. Deskripsi Teori.....	6
2. Penelitian Relevan	8
3. Kerangka Berpikir	10
F. Metode Penelitian	11
1. Jenis Penelitian	12
2. Sumber Data Penelitian	12
3. Teknik pengumpulan data.....	13
4. Teknik analisis data.....	14
G. Sistematika Penulisan Skripsi.....	15

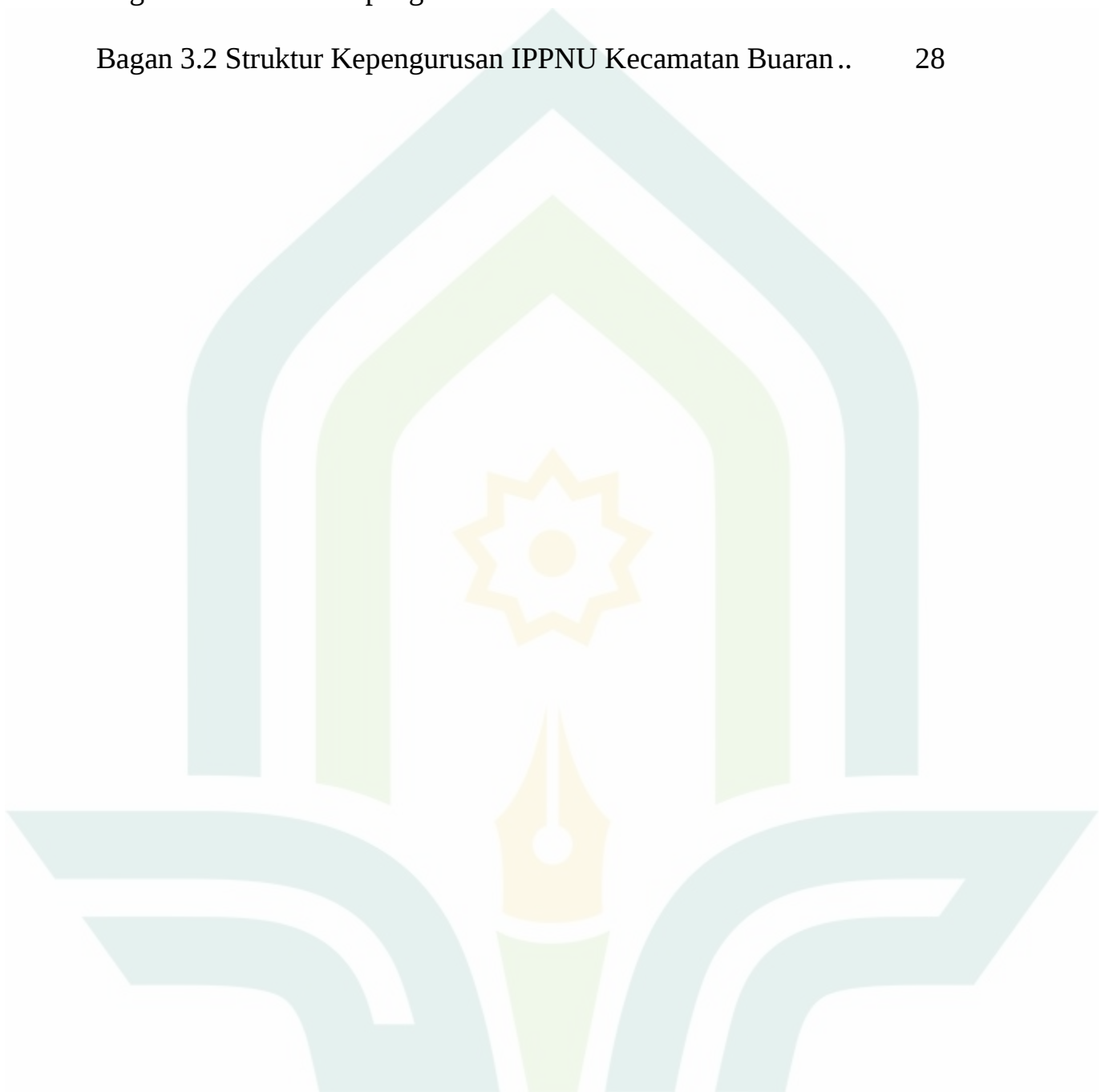
BAB II KAJIAN TEORI	17
A. Pengertian Strategi.....	17
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	17
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	17
2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
C. <i>Leadership</i> (Kepemimpinan)	23
BAB III STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN LEADERSHIP DI IPNU IPPNU KECAMATAN BUARAN KABUPATEN PEKALONGAN	25
A. Gambaran Umum IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan.....	25
B. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kemampuan <i>Leadership</i> terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran	29
C. Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kemampuan <i>Leadership</i> terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran	35
BAB IV ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN LEADERSHIP DI IPNU IPPNU KECAMATAN BUARAN KABUPATEN PEKALONGAN.....	38
A. Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kemampuan <i>Leadership</i> di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan	38
1. Gambaran Strategi IPNU IPPNU Kecamatan Buaran dalam Menyusun Program Kerja	38
2. Strategi yang diterapkan oleh IPNU IPPNU Kecamatan Buaran	39
a. <i>Rekrutmen</i> (pengadaan)	39
b. Seleksi.....	40
c. Pelatihan dan Pengembangan	40
d. Kompensasi.....	42
B. Analisis Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kemampuan <i>Leadership</i> terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran	42

BAB V PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN	49



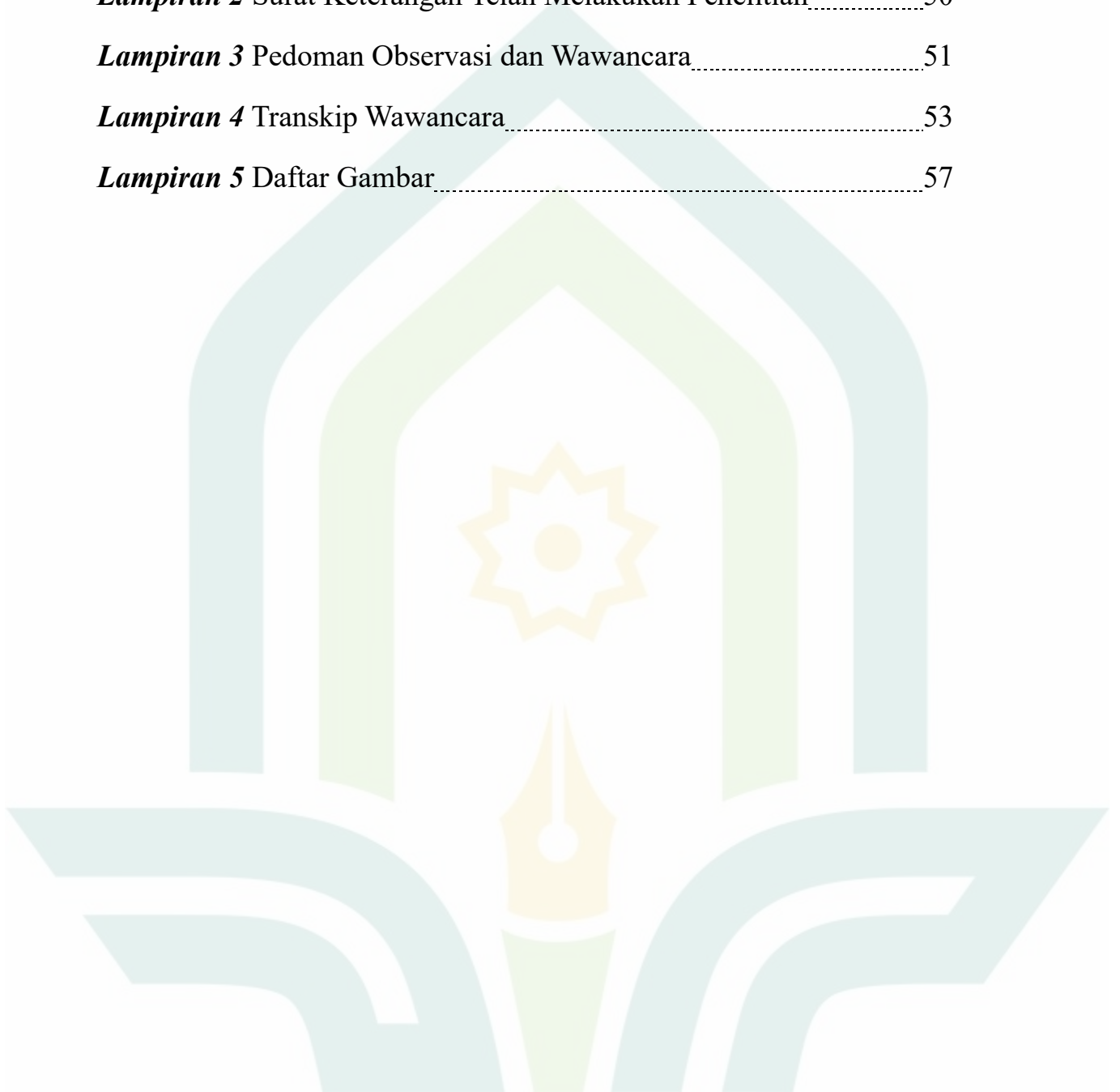
DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Kerangka Berfikir	11
Bagan 3.1 Struktur Kepengurusan IPNU Kecamatan Buaran	28
Bagan 3.2 Struktur Kepengurusan IPPNU Kecamatan Buaran ..	28



DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1</i> Surat Izin Penelitian	49
<i>Lampiran 2</i> Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	50
<i>Lampiran 3</i> Pedoman Observasi dan Wawancara	51
<i>Lampiran 4</i> Transkrip Wawancara.....	53
<i>Lampiran 5</i> Daftar Gambar.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Hal itu perlu diperhatikan dikarenakan manajemen dijadikan sebagai salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi tertentu untuk mengatur sumber daya manusianya guna mencapai tujuan perusahaan. Hal itu mengarahkan kepada keuntungan dari berbagai kesempatan yang muncul pada kondisi tertentu. Siapapun yang memiliki wewenang atau pihak yang memegang suatu informasi, maka informasi tersebut dapat dikelola terhadap berbagai sumber daya untuk meraih tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya yang dimaksud dalam manajemen dibagi berdasarkan unsur manajemen yang dimiliki perusahaan. Unsur manajemen dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu: *man* (manusia), *money* (finansial), *material* (fisik), *machine* (teknologi), *method* (metode), *market* (pasar).¹

Manajemen sumber daya manusia bisa saja menggabungkan desain dan implementasi sistem perencanaan, penyatuan anggota, pengembangan anggota, pengelolaan individu, serta evaluasi yang di dalamnya melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen dimana hal itu dapat merubah secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang bisa mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki setiap individu baik secara efisien dan secara efektif menjadi sesuatu yang di harapkan (*goals*) bersama organisasi, anggota dan masyarakat di sekitar dengan maksimal.²

Manusia adalah makhluk yang mempunyai kemampuan sangat istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk hidup lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi. Dalam Islam kehendak manusia memiliki tatanan yang tinggi dan untuk berbudi luhur. Oleh sebab itu, manusia dikaruniai sebuah akal,

¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 21.

² Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 15.

perasaan, dan tubuh yang sangat sempurna. Melalui ayat ayat al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang sempurnanya diri manusia. Salah satunya disebutkan dalam al-Qur'an surah at-Tin ayat ke 4 yaitu:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya: “Sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”³

Kesempurnaan demikian bermaksud supaya diri manusia menjadi kepribadian yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berguna sehingga dapat di perembangkan seluruh potensi potensi sumber daya yang di miliki. Dalam meningkatkan kualitas anggotanya sebuah organisasi tidak terlepas dari seorang *leader* (pemimpin). Sebab sifat tersebut sangat diperlukan guna keberlangsungan organisasi. Di dalam kepemimpinan terdapat kewajiban membina, mengarahkan dan menggerakkan semua bidang organisasi yang dipimpinnya, sehingga organisasi tersebut mampu mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Di samping itu, pada dasarnya semua anggota organisasi adalah seorang pemimpin. Hal itu dilandasi bahwa memimpin merupakan suatu cara atau seni guna mempengaruhi dan mengarahkan orang lain supaya memiliki tekad untuk berusaha mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan oleh organisasi.⁴ Oleh karena itu, sifat kepemimpinan dalam organisasi tidak hanya harus dimiliki seorang ketua namun juga keseluruhan kalangan.

Organisasi dapat dikatakan sebagai kelompok yang memiliki kerjasama di antara beberapa orang, yang diadakan guna mencapai suatu tujuan bersama. Syarat pembentukan organisasi ini di antaranya harus ada kemauan, kesediaan dan hubungan para anggota di dalamnya untuk bekerjasama. Dari hubungan inilah yang selanjutnya memunculkan organisasi Islam yang ada di Indonesia, mengingat jumlah mayoritas populasi penduduk Indonesia beragama Islam. Dalam hal ini organisasi IPNU-IPPNU sebagai salah satu organisasi badan otonom masyarakat Nahdlatul Ulama.

³ Q. S. at-Tin ayat 4 <https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada 19 Oktober 2023 pukul 11.52 WIB

⁴ Heri Erlangga, *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*, (Bandung: FISIP UNPAS PRESS, 2018), hlm. 115.

Kata IPNU yakni Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama sedangkan IPPNU berasal dari Ikatan Pelajar Putri Nadlatul Ulama. Organisasi tersebut bergerak diarah masyarakat remaja dan pemuda sebagai bentuk keikutsertaan menjadi kader-kader NU yang di dalamnya berfokus kepada kegiatan pengembangan sumber daya pelajar dan pendidikan dikalangan pelajar dan pemuda. Dalam pembentukan organisasi tersebut diharapkan para pemuda dan pelajar mampu menjadi *agent of change*. Namun, seiring dengan kondisi masyarakat yang segala hal telah mudah diakses akibat perkembangan teknologi peran pemuda bukan lagi mampu sebagai penggerak perubahan melainkan seharusnya sudah dapat menjadi tahap *leader of change*.⁵

Namun, untuk memenuhi kriteria tersebut tentu tidak akan berjalan apabila tidak ada tekad yang kuat dari para remaja mengingat bahwa kegiatannya berada di lingkup luar sekolah formal. Disamping itu, perlu adanya dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja para remaja dalam menggerakkan atau menjalankan organisasi IPNU IPPNU. Demikian itu, karakter kepemimpinan adalah salah satu kunci dari keberhasilan suatu organisasi sebagai pembentuk sumber daya manusia yang baik. Dalam karakter kepemimpinan sendiri meliputi integritas, kerendahan hati, kesetiaan, keadilan, keberanian, kesabaran, kerajinan, kesopanan, dan kesederhanaan.⁶ Hal itu menjadi tolak ukur bagi organisasi IPNU IPPNU Kecamatan Buaran terhadap remaja dalam berorganisasi.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi IPNU IPPNU Kecamatan Buaran telah menjalankan bidang kepemimpinan dengan baik. Hal itu, berdasarkan jumlah anggota dan masyarakat remaja yang ikut andil dalam merencanakan maupun berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Sebab, kondisi kultural keagamaan *ahlussunah Wal jamaah* sangat kental di lingkup masyarakat Buaran dan kondisi sumber daya manusianya yang paling padat di antara kecamatan lain dalam satu kabupaten. Berdasarkan data

⁵ Rochimah FatimatuZuhriyah Tandjung,” Sejarah dan Perkembangan IPNU IPPNU di Kecamatan Arja Winangun pada Tahun 2015-2021”, (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati, 2022), hlm. 1.

⁶ Agus Wijaya et al, *Kepemimpinan Berkarakter*, (Sidoarjo: Brilian Internasional, 2015), hlm. 17.

yang ditemukan, dari 2 periode kepengurusan tahun 2021 - 2022⁷, sampai tahun 2023 – 2024 terdapat sekitar 590 remaja yang selalu mengikuti kegiatan rutin, dengan sebagian anggotanya masih baru di tahun 2023 usia sekitar 14 tahun.⁸

Kepengurusan yang ada di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran dalam penentuan pemimpin dilakukan dengan mencalonkan kandidat disetiap ranting desa, yang dilanjut dengan *voting*. Adapun pelaksanaannya dilakukan 2 tahun sekali yaitu lama jabatan kepengurusan. Setiap pelaksanaan kegiatan ketua memiliki peran untuk mengambil keputusan dan melakukan pengawasan serta peran pimpinan lainnya di setiap agenda. Namun, kepengurusan yang ada di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran peran tersebut tidak seluruhnya dilakukan oleh ketua, melainkan para anggotanya memiliki wewenang untuk *memback-up* tugas dari pemimpin apabila tugas tersebut harus selesai dalam kurun waktu yang dekat. Tidak hanya berdasar dari pengurus, namun juga dukungan dari para remaja sekitar yang selalu ikut serta dalam pelaksanaan program. Sehingga, sikap kepemimpinan juga dimiliki oleh para anggota organisasi dan remaja yang ada di Kecamatan Buaran.

Diketahui bahwa kegiatan LAKMUD menjadi dasar pengenalan sikap kepemimpinan remaja dan pemuda di Kecamatan Buaran, karena di dalamnya mencakup materi-materi mengenai sikap kepemimpinan dalam berorganisasi dan bermasyarakat.⁹ Terdapat data yang menunjukkan bahwa jumlah pengurus antara periode 2021 dengan 2023 mengalami peningkatan. Pada periode 2021 terdapat sekitar 120 remaja sedangkan untuk periode 2023 terdapat 140 remaja. Sedangkan untuk kader dilakukan pengurangan jumlah kader, dari sekitar 90 orang saat ini hanya sekitar 48 remaja saja.

“Pada tahap seleksi di periode tahun 2021 itu lebih mementingkan kuantitas dari pada kualitasnya mas, karena memang waktu itu yang dipertimbangkan supaya jumlah kader itu banyak. Sedangkan untuk

⁷ Karena tahun 2020 muncul covid-19 yang mengharuskan segala kegiatan diberhentikan, maka periode kepengurusan diganti atau ditambah satu tahun sampai 2021.

⁸ Dokumentasi, Buaran, 20 Mei 2024 pukul 18.00 wib.

⁹ Ketua IPNU IPPNU Kecamatan Buaran periode 2023, Wawancara Pribadi, Buaran, 30 September 2023, pukul 16.00 wib.

tahun 2023, karena terdapat beberapa pertimbangan akhirnya pada periode 2023 ini dilakukan seleksi yang lebih ketat, sehingga yang dinomorsatukan secara kualitasnya bukan kuantitas lagi”¹⁰

Oleh karenanya, meninjau dari latar belakang masalah tersebut menarik untuk dilakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam mengenai **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mengembangkan Kemampuan Leadership Di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran?
2. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini di antaranya:

1. Untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan *leadership* pada IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran.
2. Untuk mengetahui dampak manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dimaksud adalah untuk membuktikan tentang bagaimana strategi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan sehingga mampu

¹⁰ Berdasarkan penuturan ketua PAC tahun 2023, pada periode sebelumnya belum melaksanakan seleksi secara objektif, sehingga hanya memperhatikan kuantitas bukan dari kualitas kader.

memaksimalkan tugasnya sebagai salah satu organisasi keagamaan, manfaat tersebut di antaranya:

- a) Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan strategi penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kemampuan leadership dan dampak yang ditimbulkan.
- b) Selain itu terhadap program studi Manajemen Dakwah nantinya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih keilmuan mengenai strategi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan leadership di organisasi IPNU IPPNU.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti

Dapat memberikan wawasan secara mendalam mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam lingkup organisasi Islam untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan atau *leadership* di lingkungan organisasi IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan.

- b) Bagi IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi tambahan dan sebagai bahan pertimbangan dalam proses peningkatan kemampuan leadership agar dapat menjalankan amanahnya sesuai dengan ketentuan nilai-nilai Islam.

- c) Bagi Perpustakaan UIN K. H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Dapat menjadi bahan referensi, evaluasi, serta perbandingan agar nantinya senantiasa dapat bermanfaat untuk pengembangan ke-ilmuan yang lebih baik.

- d) Bagi organisasi lain dan pembaca

Harapan peneliti terhadap hasil penelitian nantinya dapat memperkaya wawasan serta ilmu pengetahuan bagi generasi sekarang maupun generasi mendatang.

E. Tinjauan Pustaka

1. Deskripsi Teori

- a) Strategi

Strategi dapat dikatakan sebuah alat untuk mencapai tujuan jangka Panjang. Dilihat dari pengertiannya strategi yakni suatu

tindakan atau aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen tingkat atas (puncak) dan sumber daya perusahaan atau organisasi dalam skala jumlah pihak yang terlibat besar guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.¹¹ Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut strategi dalam suatu organisasi perlu untuk diterapkan supaya kehidupan organisasi dapat berjalan dalam mengikuti perkembangan zaman. Penerapan strategi penting dalam suatu organisasi yaitu sebagai bentuk perbuatan yang mampu mempraktekan suatu teori, metode dan perihal lain guna mencapai suatu organisasi atau kelompok yang keberadaannya telah terencana juga tersusun sebelumnya.¹²

b) Manajemen Sumber Daya Manusia

Maksud dari manajemen sumber daya manusia, yakni penataan karyawan atau anggota yang melingkupi proses mendapatkan dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien guna mencapai sasaran yang diinginkan suatu organisasi. Dalam berorganisasi Islam dapat menjadi sumber nilai yang dapat diterapkan, hal itu dipandang karena dalam Islam budaya organisasi dibangun berdasarkan perilaku kerja.¹³

c) Kepemimpinan (*Leadership*)

Pengertian *leadership* dalam bahasa Indonesia mempunyai makna yang sama dengan kepemimpinan. Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan dan ketaatan para pengikut atau bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.¹⁴

Kepemimpinan terutama mempunyai fungsi sebagai penggerak/ dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana. Dengan

¹¹ Fred R David, *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 18-19.

¹² Cahyononim dalam J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2010), hlm. 1487.

¹³ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2004), hlm. 42.

¹⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali, 2006), hlm. 2.

tegas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan memiliki sifat yang universal, selalu ada, dan senantiasa diperlukan pada setiap usaha bersama manusia, sejak zaman purba sampai sekarang.¹⁵ Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

2. Penelitian Relevan

Guna menghindari persamaan dalam pelaksanaan penelitian ini dengan penelitian lainnya. Maka peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan konteks pembahasan penelitian sebagai referensi, diantaranya sebagai berikut.

Pertama, penelitian skripsi oleh Riqza Abdillah fakultas dakwah tahun 2022 yang berjudul “Upaya pimpinan anak cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan sumber daya manusia”. Hasil penelitian ini membahas tentang upaya organisasi tersebut dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui pengembangan sumber daya manusia dan di temukan dampaknya yaitu meningkatkan kepercayaan diri, kreativitas dan lain sebagainya. persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian sumber daya manusia dan dampaknya di lingkup organisasi masyarakat, sedangkan perbedaannya penelitian ini tertuju kepada peningkatan kemampuan *leadership* anggota organisasi.¹⁶

Kedua, penelitian oleh Nihayatul Chusna fakultas ekonomi dan bisnis Islam tahun 2017. Skripsi dengan judul “Analisis penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja industri tas Kendal”. Penelitian ini membahas proses rekrutmen tenaga kerja yang berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan teori berkaitan dengan manajemen sumber daya

¹⁵Kartini Karno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, hlm. 31.

¹⁶Riqza Abdillah, “*Upaya pimpinan anak cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan sumber daya manusia*”, (Purwokerto: UIN Prof KH Saifuddin Zuhri, 2022), hlm. 1-69.

manusia secara Islam. Kemudian perbedaannya terdapat pada objek penelitian, yaitu penelitian ini dalam ranah organisasi sedangkan penelitian Nihyatul Chusna dalam ranah perusahaan.¹⁷

Ketiga, penelitian skripsi oleh Naila Faizatur Rohmah fakultas tarbiyah tahun 2022 yang berjudul “Upaya pembentukan nilai karakter kepemimpinan pada remaja dalam organisasi IPNU-IPPNU pimpinan anak cabang Kecamatan Kota Kabupaten Kudus”. Hasil penelitian tersebut dalam pembentukan nilai karakter kepemimpinan terhadap remaja adalah dengan bentuk pelatihan seperti makesta, lakmud dan diklatama. Persamaannya dengan penelitian ini adalah pada fokus penelitian tentang kemampuan kepemimpinan di lingkup organisasi remaja. Untuk perbedaannya, penelitian ini menggunakan pokok pemikiran manajemen sumber daya manusia Islam sedangkan penelitian tersebut tertuju pada bimbingan karakter.¹⁸

Keempat, penelitian skripsi oleh Nanang Kurniawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan tahun 2019 yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini yaitu menggunakan teori enam indikator yang mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia yang ada di SMP Tamansiswa Teluk Betung, Bandar Lampung. Persamaan penelitian ini adalah meneliti manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga. Untuk perbedaannya, pada penelitian tersebut meneliti kualitas pendidikan di lembaga sekolah formal sedangkan penelitian ini meneliti peningkatan kemampuan *leadership* di lembaga kemasyarakatan.¹⁹

Kelima, penelitian oleh Ali Muchtarom fakultas tarbiyah dan keguruan tahun 2015 yang berjudul “Implementasi Manajemen

¹⁷Nihyatul Chusna, “*Analisis penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja industri tas Kendal*”, (Semarang: UIN Walisongo, 2017), hlm. 1-96.

¹⁸Naila Faizatur Rohmah, “*Upaya pembentukan nilai karakter kepemimpinan pada remaja dalam organisasi IPNU-IPPNU pimpinan anak cabang Kecamatan Kota Kabupaten Kudus*”, (Kudus: IAIN Kudus, 2022), hlm. 1-79.

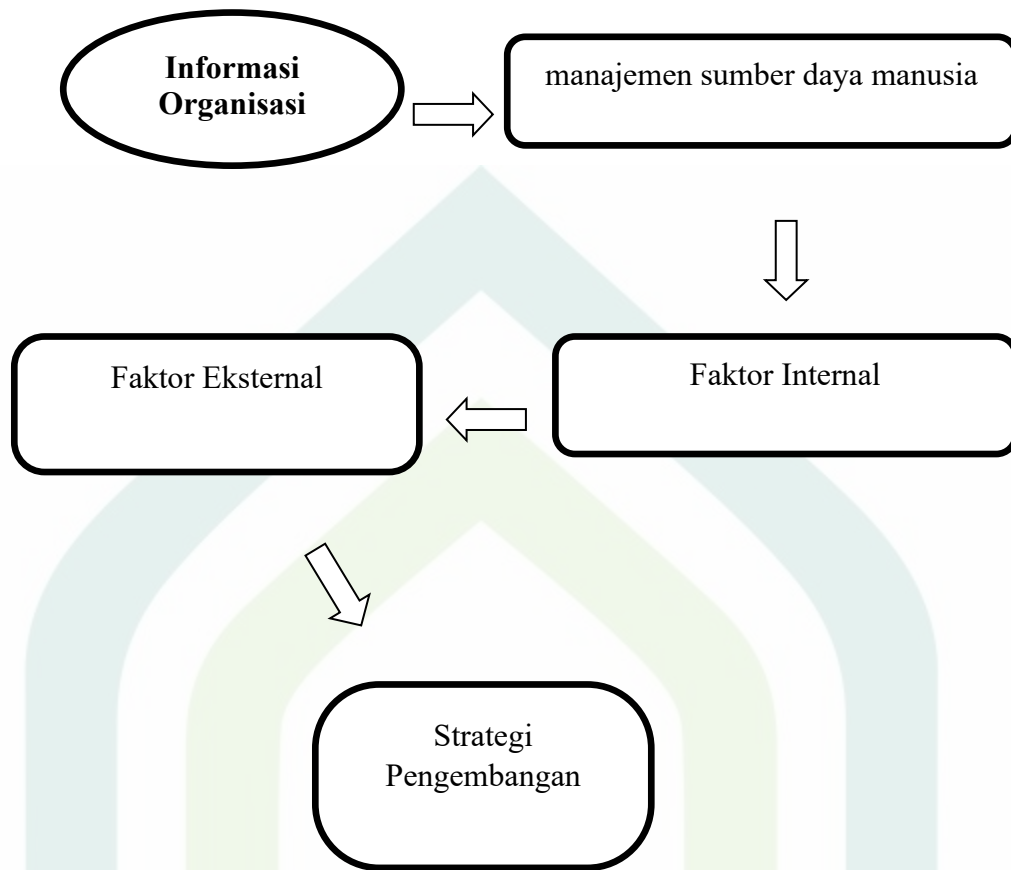
¹⁹Nanang Kurniawan, “*Manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di smp Tamansiswa Teluk Betung kota Bandar Lampung*”, (Lampung: UIN Raden Intan, 2019), hlm. 1-69.

Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi agama Islam Provinsi Banten”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di PTKI Banten dilakukan berdasar pada prinsip-prinsip manajemen dan beberapa fungsi manajemen SDM secara umumnya. Persamaannya terletak pada pokok pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana penelitian ini akan meneliti lingkup organisasi lembaga kemasyarakatan sedangkan penelitian tersebut di lingkup lembaga pendidikan formal.²⁰

3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kemampuan Leadership di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan”. Maka kerangka berpikir yang digunakan untuk mengetahui indikator-indikator dapat melalui bagan berikut:

²⁰ Ali Muhtarom, “Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalitas dosen Perguruan tinggi agama Islam provinsi Banten”, *TARBAWI* Volume 1 Nomor 02, 2015, hlm. 117- 128.



Bagan 1.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tabel tersebut pada penelitian yang akan dilakukan bermula mengumpulkan data dari program kerja yang ada di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran, kemudian dilakukan pengolahan data berdasarkan praktik manajemen sumber daya manusia, dalam artian apakah organisasi IPNU IPPNU Kecamatan Buaran melaksanakan praktik tersebut. Kemudian dianalisis menggunakan teori tiga langkah strategi yang disesuaikan dengan data lapangan bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan untuk meningkatkan kemampuan *leadership* dalam organisasi IPNU IPPNU kecamatan Buaran dan bagaimana dampak dari penerapan tersebut.

F. Metode Penelitian

Metodologi merupakan suatu cara utama yang digunakan untuk dapat mencapai tujuan, seperti menggunakan Teknik-teknik tertentu

untuk mengkaji sebuah hipotesis.²¹ Dengan itu metodologi penelitian yaitu proses mencapai tujuan dengan cara-cara yang ilmiah. Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggambarkan objek secara alami dan jujur sebagaimana adanya dilapangan.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis deskriptif. Metode kualitatif diartikan sebagai penelitian mengenai kehidupan seseorang yang di dalamnya terdapat perilaku, cerita, dan mengenai fungsi suatu organisasi, adanya gerak sosial juga terdapat hubungan secara timbal balik. Pada penelitian kualitatif di dalamnya mempelajari beberapa orang dengan cara mendengarkan hal yang mereka katakan, seperti tentang diri mereka dan pengalaman mereka yang dilihat berdasarkan sudut pandang orang yang diteliti.²²

Jenis penelitian deskriptif merupakan penelitian yang ditunjukkan guna memberikan fakta-fakta, kejadian-kejadian atau gejala-gejala yang dilakukan secara akurat dan sistematis, mengenai daerah tertentu atau perihal sifat dari populasi.²³ Penelitian yang digunakan pada ini yakni menggunakan landasan teori sebagai arahan supaya fokus penelitian dapat sesuai dengan fakta yang ada di lokasi.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang peneliti terapkan dalam penelitian yang akan dilakukan diantaranya sebagai berikut:

a. Data Primer

Sumber data primer ialah data yang didapat langsung dari data pertama di objek atau lokasi penelitian.²⁴ Data primer yang dituju pada penelitian skripsi ini yaitu rekan Khamid Abdul Manan

²¹ Winarno Surachman, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1980), hlm.31

²²Salim dan Syahrur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ed. Haldir, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), hlm. 41 & 46.

²³Hardani et al, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pusaka Ilmu, 2020), hlm. 54.

²⁴Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), hlm. 71.

selaku Ketua Pembina IPNU IPPNU Kecamatan Buaran, rekan Naufal Muqoddas selaku Waka I PAC IPNU Kecamatan Buaran serta rekan Atina Himma Su'aida selaku Ketua PAC IPPNU Kecamatan Buaran.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder ialah data yang didapat dari sumber kedua atau sekunder dari beberapa keperluan data lainnya.²⁵ Pada penelitian ini, untuk mendapatkan data sekunder menggunakan hasil dari beberapa laporan pendukung serta beberapa dokumen tertulis yang dapat menjadi penunjang penelitian seperti data anggota yang aktif dan pasif di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran.

3. Teknik pengumpulan data

Di dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan suatu data dengan teknik wawancara, observasi dan melibatkan dokumentasi, penjabarannya sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara yakni komunikasi secara verbal yang dapat dikatakan sebagai bentuk percakapan yang mempunyai tujuan mendapatkan beberapa informasi, atau suatu teknik untuk mengumpulkan data antara pewawancara (peneliti) dengan objek yang diteliti secara interpersonal (tanya jawab).²⁶ Wawancara yang dilakukan oleh peneliti berhadapan langsung dengan pihak lembaga dan ketua IPNU IPPNU yang ada di kecamatan Buaran. dengan tujuan mendapatkan informasi terkait data penelitian. Fokus wawancara pada penelitian ini yaitu mengenai strategi penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran.

b. Observasi

Teknik observasi dilakukan guna menggambarkan (deskripsi) setting yang dipelajari, beberapa kegiatan yang berlangsung, orang atau pihak yang terlibat dalam kegiatan tersebut dan makna kejadian berdasarkan sudut pandang pihak

²⁵Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, hlm. 71

²⁶Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, Ed. Patta Rapanna, (Makassar: CV Syakir Media Press, 2021), hlm. 143.

yang terlibat pada kejadian yang akan diamati.²⁷ Dalam penelitian yang akan dilakukan, peneliti menemui beberapa tempat dan pihak yang berkenaan dalam kegiatan IPNU IPPNU kecamatan Buaran dengan mengamati segala sesuatu atau perihal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan *leadership*.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yakni mengumpulkan data tentang beberapa perihal atau berkas seperti buku pencatatan, transkrip, surat kabar, buku, majalah, notulen, agenda, prasasti, rapat, dan lainnya.²⁸ Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan, dan memperoleh bacaan serta mempelajari berbagai macam bentuk data dengan mengumpulkan beberapa dokumen yang berada di sekretariat IPNU IPPNU Kecamatan Buaran yang dapat dijadikan sebagai analisa untuk hasil penelitian ini.

4. Teknik analisis data

Analisis data yang akan digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah model analisis secara interaktif dari Miles dan Huberman. Analisis model interaktif artinya analisis tersebut nantinya dilakukan dalam bentuk interaksi antara reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau penarikan kesimpulan, dimana tiga komponen tersebut termasuk dalam komponen utama dalam proses kualitatif. Adapun berikut ini uraian mengenai model analisis interaktif dari Miles dan Huberman.²⁹

a. Reduksi data

Reduksi data ialah suatu langkah pemilihan, pemusatan perhatian yang menuju pada penyederhanaan, dan pengabstrakan serta mentransformasikan data (masih kasar) yang ditunjukkan berdasar dari catatan tertulis atau hasil wawancara yang di dapat dari hasil olah lapangan. Untuk lebih jelasnya, reduksi data

²⁷ Hasyim Hasanah, "Teknik-teknik Observasi", *Jurnal at-Taqqaddum*, Volume 8 Nomor 1, 2016, hlm. 26.

²⁸ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Ed. Ayup, (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 66.

²⁹ Mayang Sari Lubis, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 44-45.

dimaksudkan guna mengontraskan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang perihal yang tidak perlu serta mengorganisir data dengan proses sedemikian rupa seperti membandingkannya dengan teori yang ada, sehingga dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai final dalam penelitian ini.

b. Penyajian data

Bagian dari analisis terdapat penyajian data dengan maksud supaya informasi atau data yang sebelumnya telah dikumpulkan oleh peneliti dapat tersusun, baik itu bentuknya berupa matriks, bentuk grafik maupun jaringan serta bagan. Dengan membentuk sebuah data, maka akan memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan. Pada penelitian yang akan dilakukan ini dalam penyajian data dilakukan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai strategi penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* dalam organisasi Islam IPNU IPPNU Kecamatan Buaran.

c. Verifikasi atau kesimpulan

Penarikan kesimpulan ialah suatu usaha guna memahami dan mencari arti atau makna, keteraturan dan pola-pola serta penjelasan. Landasan awal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penyesuaian landasan teori dengan data di lapangan kemudian menjadi satu kesimpulan tentang strategi penerapan manajemen untuk meningkatkan kemampuan *leadership* di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan oleh peneliti didalam penulisan skripsi ini adalah mengelompokkan permasalahan yang dibagi atas lima bab, di antaranya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan; terdiri dari beberapa pokok pembahasan, diantaranya latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, tinjauan pustaka dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori; pada bab ini membahas secara rinci mengenai ruang lingkup strategi, manajemen sumber daya manusia, serta konsep kepemimpinan (*leadership*).

Bab III Penyajian Data; pada bab ini meliputi gambaran umum IPNU IPPNU Kecamatan Buaran yang terdiri dari sejarah berdirinya IPNU IPPNU, sekretariat IPNU IPPNU Kecamatan Buaran, serta struktur organisasi kepengurusan IPNU IPPNU Kecamatan Buaran. Selanjutnya terdapat strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran dan dampak penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran.

Bab IV Analisis Hasil Penelitian; bab ini membahas tentang analisis Analisis strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran dan Analisis dampak penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran.

Bab V, Penutup yang meliputi: Kesimpulan dan saran.



BAB V

PENUTUP

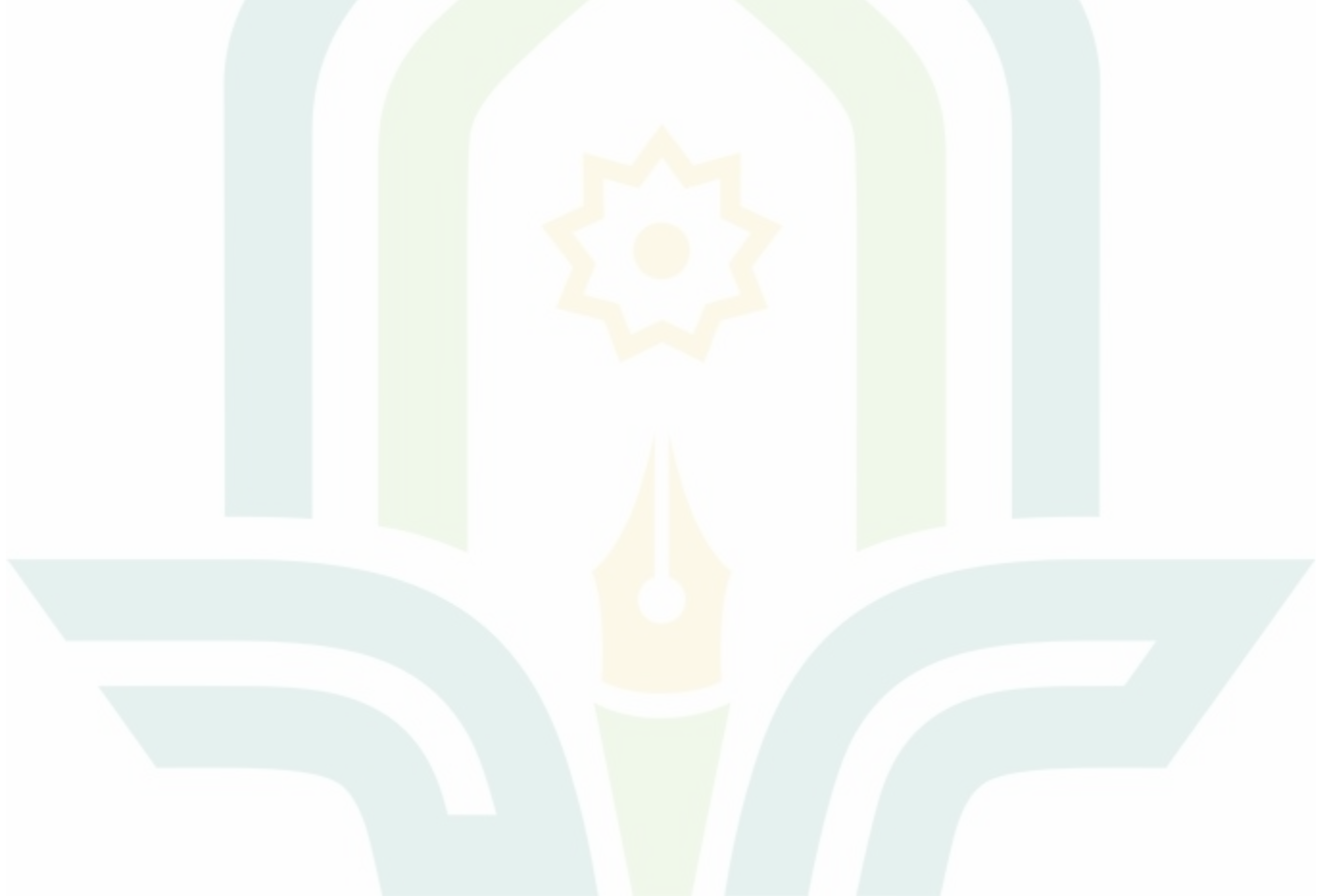
A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dilapangan mengenai strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan *leadership* di IPNU IPPNU Kecamatan Buaran Kabupaten Pekalongan dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi yang diterapkan oleh PAC IPNU IPPNU Kecamatan Buaran dapat dilihat pada saat menyusun pola untuk menuju arah gerak organisasi yang diinginkan. Adapun struktur atau bagian yang terdapat pada penerapan strategi, memiliki tiga bagian yang meliputi perumusan strategi, implementasi strategi, serta evaluasi strategi. Selanjutnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan *leadership* pada anggotanya, PAC IPNU IPPNU Kecamatan Buaran mengadakan rekrutmen atau pengadaan, mengadakan seleksi sebagai tindak lanjut dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta memberikan kompensasi sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Contoh dari pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh PAC IPNU IPPNU Kecamatan Buaran diantaranya adalah melakukan pelatihan desain grafis, pelatihan administrasi serta pelatihan pelatih atau *training of trainer*.
2. Dampak manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU-IPPNU Kecamatan Buaran dapat dikatakan cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana para individu atau anggota yang terlibat dalam berbagai kegiatan. Contohnya adalah bagaimana setiap anggota maupun koordinator pada masing-masing departemen dalam menentukan, mengkonsep, menjalankan serta mengevaluasi setiap program kerja. Selain itu indikator yang menunjukkan keberhasilan dampak penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan *leadership* terhadap IPNU IPPNU Kecamatan Buaran dapat dilihat dari peningkatan motivasi, antusiasme, keterampilan kepemimpinan, dan rasa memiliki pada individu masing-masing anggota.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti maka terdapat saran dari penulis, yang diharap dapat memberikan manfaat kepada organisasi terkait, terutama Pimpinan Anak Cabang IPNU IPPNU Kecamatan Buaran. Adapaun saran yang diberikan adalah perlunya perhatian khusus pada individu atau anggota organisasi yang masih kurang berperan aktif dalam setiap kegiatan atau program kerja yang dijalankan. Mengingat di masa kini, IPNU IPPNU merupakan salah satu organisasi pelajar yang merupakan bagian dari organisasi terbesar di dunia yaitu Nahdlatul Ulama'. Terlepas dari hal itu, beberapa tujuan dari didirikannya IPNU IPPNU adalah sebagai wadah pelajar untuk memperkokoh ukhuwah Nahdliyah, Islamiyah, Insaniyah dan Wathoniyah dalam menjaga keutuhan beragama dan bernegara.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung Anggoro Seto, et. all. 2022. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Agus Wijaya et al. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Ali Muhtarom. "Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalitas dosen Perguruan tinggi agama Islam provinsi Banten". *TARBAWI* Volume 1 Nomor 02, 2015.
- Astrie Septiningtyas Nurwanti. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Volume 18 Nomor 2. 2017.
- Bariqi, Muhammad Darari. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia." *Jurnal studi manajemen dan bisnis* 5.2. 2018.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cahyononim dalam J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain. 2010. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- E Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Fred R David. 2011. *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hani Handoko. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani et al. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pusaka Ilmu.
- Hasyim Hasanah, "Teknik-teknik Observasi", *Jurnal at-Taqaddum*, Volume 8 Nomor 1, 2016.
- Heri Erlangga. 2018. *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*. Bandung: FISIP UNPAS PRESS.

<https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada 19 Oktober 2023 pukul 11.52 WIB

- Kartini Kartono. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mayang Sari Lubis. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Naila Faizatur Rohmah, “Upaya pembentukan nilai karakter kepemimpinan pada remaja dalam organisasi IPNU-IPPNU pimpinan anak cabang Kecamatan Kota Kabupaten Kudus”, (Kudus: IAIN Kudus, 2022)
- Nanang Kurniawan, “Manajemen sumber daya manusia (sdm) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di smp Tamansiswa Teluk Betung kota Bandar Lampung”, (Lampung: UIN Raden Intan, 2019)
- Nanang Nuryanta, Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi), Jurnal Pendidikan Islam el-Tarbawi, No. 1, Vol. I, 2008.
- Nihyatul Chusna, “Analisis penerapan manajemen sumber daya Islami dalam pengelolaan tenaga kerja industri tas Kendal”, (Semarang: UIN Walisongo, 2017)
- PC IPNU IPPNU PEMALANG. 2022. *Buku Materi Makesta*. Pemalang: PC IPNU IPPNU Pemalang
- PC IPNU IPPNU PEMALANG. 2022. *Modul for LAKMUD*. Pemalang: PC IPNU IPPNU Pemalang
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press
- Rifa’i Abubakar. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press
- Riqza Abdillah, “Upaya pimpinan anak cabang (PAC) IPNU-IPPNU Belik Pemalang dalam meningkatkan sumber daya manusia”, (Purwokerto: UIN Prof KH Saifuddin Zuhri, 2022)
- Rochimah Fatimatuzzuhriyah Tandjung,” Sejarah dan Perkembangan IPNU IPPNU di Kecamatan Arja Winangun pada Tahun 2015-2021”, (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati, 2022)

Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Salim dan Syahrur. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ed. Haldir. Bandung: Citapustaka Media

Samsudin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Ed. Ayup. Sleman: Literasi Media Publishing.

Sarlota Singerin. 2022. *MANAJEMEN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka

Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Supiyanto, Yudi. "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja." *Jurnal Economia* 11.2 (2015)

Surachman, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1980), hlm.31

SURAT PENGESAHAN Nomor: 428/PC/SP/XXIII/7354/V/24 Tentang
SUSUNAN PENGURUS PIMPINAN ANAK CABANG IKATAN
PELAJAR NAHDLATUL ULAMA KECAMATAN BUARAN
KABUPATEN PEKALONGAN MASA KHIDMAT 2024 - 2026

Wendy Sepmasy Hutahaeen. 2020. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press

Zuchri Abdussamad. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*, Ed. Patta Rapanna. Makassar: CV Syakir Media Press

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup Penulis**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Diri**

Nama : M. Rusdani Firdaus
 Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 23 Oktober 2000
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. Raya Wonoyoso, RT 015, RW 005, Desa
 Wonoyoso, Kecamatan Buaran,
 Kabupaten Pekalongan

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : M. Anis
 Pekerjaan : Wiraswasta
 Nama Ibu : Wahyuning Dyastuti
 Pekerjaan : Wirausaha
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. Raya Wonoyoso, RT 015, RW 005, Desa
 Wonoyoso, Kecamatan Buaran,
 Kabupaten Pekalongan

Riwayat Pendidikan**1. Pendidikan Formal**

MI Wonoyoso : 2013
 MTS Wonoyoso : 2016
 SMK Syafi'i Akrom : 2019

2. Pendidikan NonFormal

TPQ Al-Istiqomah Wonoyoso

Pekalongan, 10 Juli 2025
 Yang Membuat,

M. Rusdani Firdaus
3619033