

PERAN PDHI (PERSAUDARAAN DJAMAAH HAJI INDONESIA) DALAM MENGEMBANGKAN PERADABAN MASYARAKAT (ANALISA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Aris Risdiana
aris_zahro82@yahoo.com

Abstract

PDHI an organization that helped organize the pilgrims to carry out community service in the form of social activity. The successful implementation of the program of planned activities is dependent upon the management of human resources. The purpose of this study was to describe the management of human resources in PDHI as a major asset and supporter of the success of social programs that have been implemented. This research is descriptive qualitative, where data collection is done through observation, interviews with speakers and documentation. Subjects were PDHI board, while the object of study is the social activities carried out by PDHI. In this study, the validity of the data was tested by using the technique of triangulation. Results illustrate that PDHI quite actively participated in developing civilization, although the management of human resources in it is still relatively simple. PDHI has initiated the construction of mosques in various regions in Yogyakarta, Central Java, East Java, Bali, NTB and establish educational institutions, hospitals, Islamic centers and orphanages. This study provides the conclusion that the management of human resources in PDHI still simple, human resource management has been implemented but not conceptualized by default and only implicitly applied.

Keywords: *human resource management, social activities.*

PENDAHULUAN

Ibadah haji merupakan perjalanan religius yang melibatkan segala aspek ibadah baik secara jasmani maupun rohani. Dalam pelaksanaan ibadah haji terdapat nilai edukasi yang sangat kental. Nilai-nilai ini dapat membentuk pemahaman, penghayatan, dan motivasi untuk menunaikan tugas yang diberikan oleh Allah swt kepada manusia sebagai khalifah di muka bumi. Salah satu tanda diterimanya amal seseorang di sisi Allah adalah diberikan taufik untuk melakukan kebaikan lagi setelah amalan tersebut. Bertaubat setelah haji, berubah menjadi lebih baik, memiliki hati yang lebih lembut dan bersih, ilmu dan amal yang lebih mantap dan benar, kemudian istiqamah di atas kebaikan merupakan beberapa tanda seseorang telah menjadi haji mabrur. Orang yang hajinya mabrur menjadikan ibadah haji sebagai titik tolak untuk membuka lembaran baru dalam menggapai ridho Allah

Berawal dari keinginan untuk menjadi haji mabrur, pada tahun 1952, sebanyak 31 orang jamaah haji mencetuskan ide untuk membentuk sebuah perkumpulan yang berfungsi sebagai wadah kegiatan keagamaan, pendidikan serta sosial kemasyarakatan jamaah haji di Yogyakarta. Perkumpulan ini selanjutnya diberi nama Persaudaraan Djemaah Haji Indonesia (selanjutnya disebut PDHI). Fungsi PDHI adalah memfasilitasi dan mengorganisir berbagai kegiatan jamaah haji dalam melakukan amal jariyah agar dapat terlaksana dengan baik.

Dalam perkembangan selanjutnya PDHI telah menyempurnakan anggaran dasarnya, kemudian diberikan status Yayasan dengan Akta Notaris No. 27 tertanggal 15 November 1977 dan didaftarkan pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 19 Desember 1977 dengan Nomor 278/77. Yayasan PDHI melakukan penyempurnaan organisasi dengan akta notaris Umar Syamhudi, S.H., Nomor 40 Tanggal 23 Agustus 1991, kemudian melakukan perubahan dengan nama Perkumpulan PDHI dengan akta notaris Hj. Pandam Nurwulan, S.H., M.H., dengan Nomor 59 tanggal 31 Juli 2002. Kegiatan yang dilaksanakan oleh Perkumpulan PDHI berorientasi pada aspek pemeliharaan ukhuwah islamiyyah secara luas, usaha-usaha mencapai haji mabrur, pemanfaatan kemabruran ibadah haji dalam masyarakat, menggerakkan thalabul ilmi dan amal, pelopor kerja-kerja kolektif dan amal jariyah, tidak mencampuri urusan politik serta menitikberatkan pada persoalan kerohanian.

Sejauh ini, tidak banyak penelitian yang mengangkat PDHI Yogyakarta sebagai fokus kajian. Peneliti hanya menemukan satu penelitian, yakni skripsi Indriati Karmila Dewi yang berjudul Manajemen Wakaf Produktif (Studi Kasus di Yayasan PDHI Yogyakarta).⁴⁵ Hasil risetnya menyimpulkan bahwa pengelolaan wakaf yang dilakukan PDHI diserahkan kepada masing-masing pengurus sehingga kontrol dari yayasan kurang maksimal. Maka dalam pengelolaan harta wakaf produktif diperlukan manajemen serta profesionalisme agar sesuai dengan tujuan wakaf, yaitu untuk mensejahterakan umat.

Selain penelitian di atas, terdapat artikel yang ditulis oleh Rezza Maulana, yang berjudul Pergulatan Identitas Muslim Tionghoa: Sebuah Cerita dari Yogyakarta. Meskipun secara harfiah judulnya tidak membahas tentang PDHI, namun peneliti menganggap artikel tersebut relevan dengan tema penelitian. Rezza Maulana membahas tentang partisipasi muslim Tionghoa dalam pembangunan sosial budaya lewat PITI (Persatuan Islam Tionghoa Indonesia) yang selanjutnya berubah menjadi PITI (Pembina Iman Tauhid Indonesia). Dalam artikel tersebut dijelaskan bahwa sejak awal berdirinya, PITI bekerja sama dengan PDHI sebagai fasilitator dan penyedia sarana prasana dalam berbagai kegiatan sosial budaya yang diadakan oleh PITI. Artikel ini menjelaskan bahwa PDHI bersikap pro aktif melakukan kegiatan sosial kemasyarakatan, salah satunya bekerja sama dengan PITI untuk membangun kesadaran masyarakat bahwa orang Tionghoa merupakan bagian dari bangsa Indonesia yang dapat berperan serta dalam pembangunan bangsa.⁴⁶

PDHI sebagai sebuah lembaga sosial telah berperan serta dalam pembangunan kehidupan berbangsa dan bernegara dengan nilai, moral dan akhlak yang mulia. Sampai saat ini, telah tercatat ribuan masjid yang berhasil dibangun atas prakarsa PDHI. Masjid-masjid tersebut tersebar di seluruh pelosok DIY, dan bahkan telah merambah wiayah Jawa Tengah, Madura, Bali serta Nusa Tenggara Barat. Selain itu, PDHI telah mempunyai berbagai lembaga pendidikan dan sosial kemasyarakatan seperti TK, MTs di Gunung Kidul, Ponpes Ibnul Qoyim, Koperasi

⁴⁵ Indriawati Karmila Dewi, Manajemen Wakaf Produktif Studi Kasus Di Yayasan PDHI Yogyakarta Tahun 2004-2007, "Skripsi" (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008)

⁴⁶ Rezza Maulana, "Pergulatan Identitas Muslim Tionghoa: Sebuah Cerita dari Yogyakarta, dalam *Annual Conference on Islamic Studies*, Banjarmasin, 2010.

BMT PDHI dan Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Lembaga tersebut dapat terbentuk dari amal jariyah yang dikumpulkan dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh PDHI di berbagai tempat. Institusi yang diprakarsai oleh PDHI ditujukan bagi peningkatan kualitas masyarakat dalam berbagai bidang.

Istilah peran dalam kamus bahasa Indonesia mempunyai arti perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.⁴⁷ Sedangkan di dalam Oxford Dictionary diartikan sebagai tugas seseorang atau fungsi.⁴⁸ Soejono Soekamto dalam buku “Memperkenalkan Sosiologi” menjelaskan bahwa peran adalah seperangkat tindakan yang diharapkan dari pemilik status dalam masyarakat. Status merupakan sebuah posisi dari suatu sistem sosial, sedangkan peran atau peranan adalah pola perikelakuan yang terkait pada status tersebut.⁴⁹ Selain itu, David Bery dalam buku “Pokok-pokok Pikiran dalam Sosiologi” menjelaskan bahwa peran adalah seperangkat harapan yang dikenakan pada individu yang mempunyai kedudukan sosial tertentu.⁵⁰

Pada masa lalu peran sumber daya manusia (SDM) bersifat administratif, operasional dan transaksional. Peran sumber daya manusia kurang mendapat perhatian, sebab jika SDM dianggap sebagai investasi, hasilnya sulit dikuantifikasi, sulit dilihat dan bersifat jangka panjang. Namun perkembangan peran-peran SDM cenderung berbeda dalam perspektif kekinian. Peran-peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam akitifitas organisasi maupun bisnis. Beberapa ahli SDM mengajukan peran-peran tersebut sebagai peran baru SDM yang terkait dengan strategi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang potensial akan sangat mendukung sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu lembaga. Meski demikian, manajemen sumber daya manusia

⁴⁷ Departemen Pendidikan nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka:2005), hlm. 854.

⁴⁸ *The New Oxford Illustrated Disctionary* (Oxford University press: 1982), hlm. 1466.

⁴⁹ Soerjono Soekamto, *Memperkenalkan Sosiologi* (Jakarta: CV. Rajawali, 1989), hlm. 33.

⁵⁰ David Bery, *Pokok-pokok Pikiran dalam Sosiaologi*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1982), hlm. 99.

yang tidak tepat bisa menjadi bomerang bagi organisasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang bersifat kompleks karena mampu berfikir sendiri. Koordinasi yang tidak terjalin dengan baik antara pengambil kebijakan dan pelaksana kebijakan bisa jadi malah menimbulkan kekacauan dan kemunduran dalam organisasi.

Menurut A. Sihotang manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap: pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian atau pemensiunan sumber daya manusia dari organisasi..⁵¹ Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat⁵²

Demi mencapai tujuan secara maksimal, pengambil kebijakan organisasi dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan proporsional. Dengan penempatan tugas dan wewenang sesuai kompetensi, sumber daya manusia akan siap berperan aktif dan mengambil bagian memajukan organisasi.

Perkembangan yayasan PDHI dan eksistensinya yang terus meningkat menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk mengkajinya berdasarkan perspektif manajemen SDM. Peneliti ingin mengetahui program-program kegiatan yang telah direalisasikan oleh PDHI dalam berbagai bidang serta sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia dapat mendukung perkembangan PDHI dalam melaksanakan berbagai program kegiatan sosial kemasyarakatan.

⁵¹ A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), hal. 10.

⁵² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hal.10.

PEMBAHASAN

1. Program Kegiatan

PDHI memiliki berbagai program kegiatan yang terealisasikan ke dalam beberapa bidang. Program kegiatan tersebut telah dirintis sejak beberapa tahun yang lampau dan masih terus dikembangkan hingga saat ini. Berikut program kegiatan yayasan PDHI :

Tabel 1. Program Kegiatan PDHI

No	Bidang	Nama Kegiatan
1.	Pendidikan	1. MA dan MTS Ibnul Qoyyim Sleman
		2. MTS Panggang Gunung Kidul
		3. TK Ibnul Qoyyim Sleman
		4. TK Islam PDHI Bantul
		5. Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim
		6. Pondok Pesantren Hafidz Dzhuafa Gunungkidul
2.	Sosial	1. Rumah Sakit Islam PDHI
		2. Panti Asuhan Hj. Sarwati PDHI
		3. Makam Haji Piyungan Bantul
3.	Dakwah	1. Islamic Centre Playen, Gunungkidul
		2. Islamic Centre Cangkringan Sleman
		3. Pengajian Rutin Jum'at dan Sabtu Pagi di PDHI
		4. Pengajian Keliling ke Masjid Binaan PDHI
		5. Pengajian Abad Pon
		6. Pengajian Manasik Haji
4.	Ekonomi	1. KSUS BMT PDHI Sasonoworo

PDHI sebagai organisasi nirlaba memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang berbeda dengan organisasi profit. Pada organisasi profit, strategi manajemen sumber daya manusia telah terkonep secara jelas dan sistematis, serta memiliki budget khusus. Pada organisasi PDHI, hal tersebut bisa jadi sangat berbeda. Berikut gambaran implementasinya:

Tabel 2. Strategi Manajemen SDM

No	Strategi Manajemen SDM	Implementasi
1	Penarikan pegawai baru	Didasarkan atas kerelaan volunteer untuk datang dengan keinginan sendiri
2	Seleksi dan penempatan	Hanya dilaksanakan pada anak yayasan
3	Pelatihan dan pengembangan	Difokuskan pada masyarakat, bukan pada anggota yayasan
4	Kompensasi	Tidak ada, hanya mengharap pahala dari Allah
5	Pengintegrasian	Pertemuan rutin
6	Pemeliharaan karyawan	Tidak ada, hanya berdasarkan kesadaran masing-masing

2. Pembahasan

Dalam perjalanannya, Yayasan PDHI telah ikut berperan serta dalam pengembangan kemajuan masyarakat. Hingga saat ini, PDHI telah berhasil mengulurkan bantuan kepada masyarakat dalam bentuk pembangunan masjid di berbagai wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, Jawa Tengah, Madura, Bali dan Nusa Tenggara Timur. Jika dikalkulasikan, jumlah masjid yang telah dibangun atas prakarsa PDHI telah berjumlah ribuan masjid. Selain pembangunan masjid, PDHI juga membangun pondok pesantren serta berbagai lembaga pendidikan sebagai sarana penunjangnya.

Dalam bidang pendidikan, yayasan PDHI telah berhasil merealisasikan beberapa lembaga pendidikan baik formal maupun informal. Salah satu lembaga pendidikan informal yang cukup terkenal adalah pondok pesantren Ibnul Qoyyim. Pondok pesantren ini terletak di dua lokasi, yakni di jalan Wonosari KM 8,5 Sendang Tirto, Sleman untuk pondok pesantren putri, dan di jalan wonosari KM 10,5 Piyungan Bantul untuk pondok pesantren putra. Pondok pesantren Ibnul Qoyyim didirikan pada 20 Agustus 1983. Untuk mendukung kegiatan belajar di pondok pesantren, yayasan PDHI membangun lembaga pendidikan

formal. Lembaga pendidikan yang pertama adalah Madrasah Diniyah. Madrasah ini setingkat dengan sekolah dasar, dan didirikan sejak tahun 1983. Lembaga pendidikan kedua adalah Madrasah Tsanawiyah. Madrasah ini didirikan pada tahun 1986, dan mendapatkan status diakui sejak tahun 1992. Selanjutnya, Madrasah Aliyah didirikan pada tahun 1989, dan mendapatkan status diakui pada tahun 1992, serta Roudhotul Athfal yang didirikan pada tahun 1990. Pondok pesantren Ibnul Qoyyim menganut sistem terintegrasi dalam sistem pendidikan, sehingga murid yang bersekolah di Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah secara otomatis wajib mengikuti segala kegiatan yang dilaksanakan di pondok pesantren.

Yayasan PDHI sebagai pendiri pondok pesantren Ibnul Qoyyim memiliki wewenang dalam menentukan beberapa kebijakan yakni, memilih, mengangkat dan memberhentikan direktur, dewan Pembina dan pimpinan pondok pesantren Ibnul Qoyyim serta menetapkan dan mengesahkan kaidah-kaidah dan tata kerja pondok pesantren Ibnul Qoyyim. Wewenang tersebut memudahkan pihak yayasan PDHI untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dipilih merupakan orang yang kompeten serta memiliki visi dan misi yang selaras dengan PDHI.

Selain lembaga pendidikan, PDHI juga aktif melakukan tabligh keliling. Untuk kegiatan ini, PDHI secara khusus telah membentuk tim muballigh yang secara berkala melakukan kegiatan dakwah pada masjid-masjid di seluruh pelosok Daerah Istimewa Yogyakarta. Para muballigh yang bertugas di bawah yayasan PDHI tidak meminta imbalan dan hanya mengharapkan pahala serta keridhoan Allah. Dalam satu bulan, PDHI mampu melakukan kegiatan dakwah di masjid lebih dari 100 kali. Berbagai kegiatan pengajian yang dilaksanakan yayasan PDHI tersebut berhasil menggalang dana yang kemudian dihimpun dan disalurkan untuk kepentingan masyarakat.

Pengembangan kegiatan sosial kemasyarakatan PDHI juga merambah pada bidang kesehatan dengan membangun Rumah Sakit Islam PDHI. Rumah sakit tersebut bertempat di Kalasan Sleman dan diresmikan pada tanggal 6 November 2005 oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X. Sebagai rumah sakit dengan visi sosial keagamaan, rumah sakit Islam PDHI secara rutin dan berkala mengadakan berbagai kegiatan baik yang berkaitan dengan medis maupun non medis, misalnya seminar

kesehatan, festival lomba Ramadhan, pengajian dan safari Ramadhan, buka puasa bersama serta khitanan massal.

Tidak berhenti di bidang pendidikan, dakwah dan kesehatan, PDHI juga melanjutkan langkah sosialnya dengan membangun panti asuhan untuk anak-anak yatim piatu. Panti asuhan ini terletak di desa Margoluwih kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta dan didirikan pada 6 januari 2012 oleh hajjah Sarwati dari Bandung sebagai pihak yang memberikan wakaf. Peletakan batu pertama dilakukan oleh bupati Sleman bapak Drs. Sri Purnomo, M.Si pada tanggal 22 februari 2012. Panti asuhan ini dikhususkan bagi yatim putra. Pembiayaan keperluan anak asuh didapatkan dari sumbangan berbagai pihak, baik donator tetap maupun tidak tetap.

Selanjutnya, untuk menunjang kegiatan dakwah, PDHI ikut berperan serta dalam pendirian Islamic Centre yang berlokasi di Seturan Yogyakarta. Islamic centre tersebut didirikan agar dapat dipergunakan sebagai sentral kegiatan sosial keagamaan dan dakwah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Beberapa kegiatan rutinnya adalah kajian-kajian keislaman, pesantren Ramadhan serta berbagai pelatihan da'i.

Kegiatan sosial PDHI juga merambah pada bidang ekonomi. Hal tersebut ditandai dengan didirikannya BMT PDHI pada tahun 2012. BMT PDHI bertempat di Kauman Gondomanan, bersebelahan dengan kantor pusat PDHI. Lembaga ini menerapkan prinsip syariah dalam setiap transaksi keuangan, sehingga tercipta win-win solution antara nasabah dan pihak pengelola tanpa melanggar aturan agama.

Sumber daya manusia sangat berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien.⁵³ Berbicara mengenai masalah sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusianya, sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh karena itu, untuk kepentingan akselerasi

⁵³ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2008), hal.1

suatu pembangunan di bidang apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.⁵⁴

Pengadaan pegawai baru merupakan fungsi operasional pertama manajemen sumber daya manusia. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Rekrutmen atau pengadaan karyawan berarti mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motifasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya didalam rencana kepegawaian.⁵⁵ Menurut Justine T. Sirait penarikan calon pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.⁵⁶

Berkaitan dengan penarikan pegawai baru, Yayasan PDHI, pengadaan pegawai baru tidak dilaksanakan secara formal. Sekretaris yayasan PDHI menyatakan bahwa asas dasar dalam mengelola PDHI adalah keikhlasan atau kerelaan hati. Para volunteer datang dengan keinginan sendiri untuk menawarkan bantuan baik tenaga maupun pikiran. Sekretaris PDHI juga menyatakan bahwa terdapat satu syarat utama untuk menerima sukarelawan yakni, memiliki visi dan misi yang sesuai dengan PDHI. Jika visi dan misi telah sesuai, maka pihak PDHI akan menerima bantuan mereka dengan senang hati.

Unsur manajemen sumber daya manusia yang kedua adalah penempatan. Berkaitan dengan proses seleksi dan penempatan, peneliti mendapatkan informasi dari Sekretaris yayasan PDHI bahwa walaupun di induk organisasi PDHI tidak diadakan rekrutment, namun proses tersebut dilaksanakan pada anak organisasi, misalnya di rumah sakit Islam PDHI. Pada proses seleksi, pihak rumah sakit menyertakan pengurus yayasan untuk ikut menyeleksi pelamar dalam tahap psiko tes. Pada tahap psiko tes tersebut, biasanya penyeleksi menguji kemampuan

⁵⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 1.

⁵⁵ A. Sihotang, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, hlm. 89.

⁵⁶ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta, PT Grasindo, 2006), hal. 57.

pelamar terkait dengan wawasan keislaman. Pihak PDHI mengakui bahwa bahwa pada proses ini banyak pelamar yang gugur karena tidak lolos dalam kompetensi keislaman.

Selanjutnya adalah pelatihan dan Pengembangan. Pelatihan adalah setiap kegiatan untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawabnya. Sedangkan pengembangan lebih berorientasi untuk mempersiapkan seseorang dalam memangku wewenang yang lebih tinggi di masa mendatang. Berkaitan dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan, Sekretaris PDHI menyatakan bahwa PDHI mengadakan pelatihan da'i sebagai bentuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tersebut terbuka bagi masyarakat secara umum dan telah diselenggarakan di beberapa wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta serta Jawa Tengah, antara lain di Gunungkidul, Kulonprogo dan Klaten.

Selanjutnya, berkaitan dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan terhadap pengurus dan karyawan, Ketua umum PDHI menyatakan bahwa secara eksplisit, PDHI belum melaksanakan kegiatan pengembangan terhadap para pengurus yayasan. Hal ini⁵⁷ disebabkan rata-rata pengurus merupakan sosok yang sudah memiliki bekal keilmuan yang cukup tinggi. Kegiatan pengembangan hanya difokuskan pada pelaksanaan pengajian keagamaan. Kegiatan ini bagi pengurus lebih seperti sebuah motivasi untuk terus mengingat dan mengamalkan ilmu yang telah dimiliki. Kutipan wawancara di atas juga menyiratkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia lebih terfokus pada masyarakat luas dan bukan pada pengurus atau karyawan PDHI.

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan Uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya/kontribusi pegawai yang diberikannya untuk organisasi.⁵⁸ Berkaitan dengan kompensasi, Sekretaris PDHI menyatakan bahwa PDHI tidak menerapkan kompensasi terhadap para pengurus. Hal ini disebabkan visi dan misi PDHI sebagai sebuah lembaga yang bertujuan mengabdikan kepada Allah dengan mengaktualisasikan berbagai kegiatan bagi perkembangan dan kemajuan masyarakat. Sebagai konsekuensi, para pengurus PDHI harus siap bekerja tanpa mendapatkan imbalan, dan

⁵⁷ A. Sihotang, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, hlm. 174.

⁵⁸ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan...*, hlm. 181.

mereka justru ikhlas mengeluarkan sebagian dari pendapatannya demi kelancaran kegiatan yang dilaksanakan oleh PDHI.

Pengintegrasian berkaitan dengan usaha untuk menghasilkan situasi dimana terjadi penyesuaian atau percocokan antara kepentingan yang bersifat individual, organisasi maupun kemasyarakatan. Konsekuensi dari usaha ini adalah melibatkan masalah-masalah atau aspek-aspek perasaan, sikap dari pegawai yang dihubungkan dengan prinsip-prinsip dan kebijakan-kebijakan organisasi.⁵⁹ Selanjutnya, Berkaitan dengan fungsi pengintegrasian, Ketua PDHI menyatakan bahwa orang-orang yang bergabung dalam PDHI harus memiliki kerelaan untuk berbagi ilmu, silaturahmi dan amal jariyah. Selain itu, terdapat kesepakatan bahwa seluruh anggota PDHI tidak diperkenankan untuk mengatasnamakan PDHI dengan suatu partai politik. Yayasan PDHI membolehkan pengurus dan anggotanya untuk berpartisipasi dalam kancah politik, namun harus mengatasnamakan nama pribadi. Kesepakatan tersebut ditetapkan agar tidak timbul perpecahan di antara pengurus atau anggota PDHI, serta agar tidak terjadi tumpang tindih kepentingan karena mengusung partai yang berbeda.

Selain itu, PDHI telah melakukan proses pengintegrasian dengan anak organisasi dan masyarakat yang menjadi binaan, dengan cara mengadakan pengajian atau pertemuan rutin berkala dalam rangka silaturahmi dan menguatkan ikatan emosi di antara para pengurus dan anggota.

Pemeliharaan merupakan sesuatu hal yang berkenaan dengan usaha agar para pegawai dapat bekerja dengan baik selama mungkin dengan cara menjaga kesehatan mental maupun fisik.⁶⁰ Pada unsur pemeliharaan Karyawan, Sekretaris PDHI menyatakan bahwa proses maintenance atau pemeliharaan pengurus tidak dilakukan oleh PDHI, namun sudah tumbuh dari dalam lewat kesadaran para pengurusnya. Sebagai sebuah organisasi sosial kemasyarakatan, para pengurus PDHI menyadari bahwa kinerja mereka merupakan sebuah pengabdian, sehingga mereka tidak mengharapkan imbalan berupa materi. Bahkan tidak jarang para pengurus justru membantu biaya pelaksanaan sebuah kegiatan.

⁵⁹ Justine T Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan...*, hlm. 7.

⁶⁰ Justine T Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan...*, hlm. 7.

Secara general, peran PDHI dalam kegiatan sosial kemasyarakatan terbagi menjadi dua, yakni secara formal dan non formal. Peran secara formal misalnya dengan mendirikan lembaga pendidikan seperti pesantren dan sekolah, sedangkan peran non formal contohnya dengan mengadakan pengajian-pengajian rutin di berbagai wilayah.

Wawancara yang dilakukan peneliti dengan pengurus dan anggota PDHI juga mengungkapkan bahwa PDHI didirikan atas dasar kerelaan bersama. Setiap kegiatan tidak dipungut bayaran, dan jika pengurus PDHI mempergunakan fasilitas milik PDHI, mereka tetap membayar sebagaimana orang lain. Kehadiran Yayasan PDHI memberikan kontribusi lebih yang telah diakui dan dirasakan masyarakat sekitarnya. Hal ini bisa dilihat dengan hadirnya lembaga-lembaga pendidikan formal dan non formal serta lembaga keuangan syariah. Masyarakat juga memiliki harapan agar PDHI dapat memperluas wilayah kajiannya sehingga mampu merangkul kalangan muda untuk ikut berpartisipasi menyemarakkan kegiatan sosial keagamaan.

PDHI sebagai lembaga sosial telah membuktikan perannya secara nyata di masyarakat. Namun dalam prosesnya, terdapat beberapa kendala yang timbul dan perlu mendapatkan perhatian. Sekretaris PDHI menjelaskan bahwa PDHI masih memiliki kendala dalam manajemen SDM, sistem kaderisasi dan sosialisasi lembaga. Sebagaimana diketahui, sebagian besar pengurus PDHI merupakan tokoh yang telah berumur. Kegiatan-kegiatan di PDHI lebih banyak terfokus pada kajian keislaman normatif, sehingga terjadi kesenjangan dengan generasi muda. Di samping itu, sosialisasi yang masih kurang membuat banyak kalangan, khususnya anak muda kurang merespon keberadaan PDHI.

Dalam menangani berbagai kendala di atas, pengurus PDHI telah menerapkan sistem evaluasi dalam rangka mengidentifikasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan suatu kegiatan serta mencari jalan keluar untuk mengatasinya. Kegiatan evaluasi secara umum dilaksanakan setiap hari Jumat Legi dan membahas semua anak organisasi yang berada di bawah naungan yayasan PDHI.

Selain mengadakan evaluasi, PDHI perlu mengadakan sosialisasi kepada generasi muda untuk mempersiapkan kader-kader baru. Hal ini dapat dilakukan dengan merangkul organisasi pemuda serta ikut serta dalam kegiatan yang mereka adakan baik dalam bentuk dukungan

moril maupun materiil. Sebaliknya, selain ikut serta dalam kegiatan generasi muda, PDHI perlu mulai menyertakan anak-anak muda dalam pelaksanaan kegiatan yang diselenggarakan oleh PDHI. Dengan demikian, anak-anak muda tersebut akan merasa dihargai dan diakui karena telah diberikan tanggung jawab dan kepercayaan.

Untuk memperluas pemahaman masyarakat terhadap PDHI, perlu adanya kampanye sosial. Hal ini dapat dilakukan dengan menampilkan nama PDHI pada berbagai kegiatan yang mendapat sponsor dari PDHI serta anak cabangnya. Dengan demikian, akan semakin banyak masyarakat yang mengenal PDHI dan akan semakin besar kemungkinan mereka untuk ikut berpartisipasi memajukan masyarakat lewat PDHI.

Langkah PDHI juga dapat disuarakan secara lebih jelas dan efektif dengan menunjuk seseorang yang bertugas secara khusus sebagai public relation. Tugas public relation dalam hal ini adalah membuat program untuk meyakinkan dan membangkitkan kesadaran sosial masyarakat tentang nilai aktifitas organisasi secara terus menerus agar mereka bersedia mendukung, terlibat serta memiliki kepercayaan terhadap PDHI. Program-program tersebut dapat disebarakan lewat tulisan, buku mini atau brosur. Selain itu, PDHI dapat memanfaatkan media komunikasi dengan memasang iklan atau mengirimkan artikel pada majalah serta surat kabar.

Public relation dalam sebuah organisasi tidak sekedar menjalankan fungsi sosialisasi kegiatan organisasi, namun juga untuk mengetahui sikap publik terhadap organisasi, menilai kesan publik terhadap organisasi, menentukan kesalahpahaman yang terjadi, serta melaksanakan penelitian tentang opini masyarakat terhadap organisasi.

PDHI sebagai organisasi nirlaba tidak harus menunjuk seseorang untuk mengisi jabatan public relation secara profesional. Untuk menseiasati keterbatasan dana, posisi tersebut dapat dilakukan secara sukarela dengan menerima mahasiswa untuk magang dan melakukan tugas sebagai seorang public relation. Hal tersebut dapat dilakukan secara kontinue dan dilanjutkan dengan mahasiswa periode selanjutnya. Dengan demikian, dua permasalahan dapat dipecahkan lewat satu langkah.

KESIMPULAN

PDHI sebagai lembaga sosial memiliki peran yang cukup signifikan dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. PDHI telah merintis pembangunan ribuan masjid di berbagai wilayah DIY, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali serta NTB. Selain itu PDHI telah memprakarsai berdirinya pondok pesantren, beberapa lembaga pendidikan, rumah sakit Islam PDHI, Islamic Centre serta panti Asuhan. Strategi pengembangan SDM di PDHI masih sangat sederhana serta terlihat apa adanya. Manajemen SDM telah diimplementasikan namun tidak terkonsep secara baku dan hanya diterapkan secara implisit. Beberapa kendala yang dialami oleh PDHI berkaitan dengan manajemen SDM antara lain dari sisi kaderisasi serta sosialisasi. Untuk mengatasinya, PDHI perlu memperluas jaringan kepada generasi muda, ikut serta dalam kegiatan mereka dan mengikut sertakan mereka dalam kegiatan PDHI. Selain itu, perlu dilakukan sosialisasi lewat media tulis maupun media elektronik, serta pengadaan posisi public relation.

DAFTAR PUSTAKA

- Bery, David. Pokok-pokok Pikiran dalam Sosiologi. Jakarta: CV. Rajawali, 1982.
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka: 2005.
- Dewi, Indriawati Karmila. Manajemen Wakaf Produktif Studi Kasus Di Yayasan PDHI Yogyakarta Tahun 2004-2007, "Skripsi". Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- Hasibuan Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Maulana, Rezza. "Pergulatan Identitas Muslim Tionghoa: Sebuah Cerita dari Yogyakarta, dalam Annual Conference on Islamic Studies , Banjarmasin, 2010.
- Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI, 2008.
- Sihotang, A. Manajemen Sumbar Daya Manusia. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007.
- Sirait, Justine T., Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta, PT Grasindo, 2006.
- Soekamto, Soerjono. Memperkenalkan Sosiologi. Jakarta: CV. Rajawali, 1989.
- The New Oxford Illustrated Disctionary. Oxford University press: 1982.