

Abstrak

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI (kader-kader) PARTAI NASIONAL DEMOKRAT PERIODE 2019-2024 (DPD KOTA BANDAR LAMPUNG)

Oleh

Agus Istomo

1722310001

Partai Nasional Demokrat (NasDem) merupakan satu-satunya Partai baru yang lolos verifikasi KPU untuk maju dalam Pemilu 2014. Partai NasDem berdiri di tengah praktek politik transaksi, politik citra, politik mahar, dan politik dinasti, di tengah krisis kepercayaan rakyat terhadap partai lama, DPD NasDem Kota Bandar Lampung mengirimkan lima wakilnya ke DPRD Kota Bandar Lampung dari 10 Partai peserta Pemilihan Umum. Mencermati kepengurusan DPD NasDem Kota Bandar Lampung yang meliputi latar belakang, pendidikan, kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, pengalaman) terdapat keterbatasan atau kekurangan (kader-kader) di Sumberdaya Manusia serta kompetensinya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Sumberdaya Manusia dan kompetensinya kader-kader di DPD Kota Bandar Lampung apakah sudah sesuai dengan Surat nomor 1287-SK/DPP-NasDem/XII/2014 tentang rekutmen kepengurusan menjadi Kader/Pengurus/Caleg, yang mensyaratkan beberapa aspek yaitu: secara khusus (kompetensi, rekam jejak, acceptibilitas). Metodologi Penelitian adalah kualitatif Gap Analisis dimana proses yang dilakukan untuk mengetahui strategi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi manajemen sumber daya manusia yang akan diimplementasikan didalam persiapan pemilu periode 2019-2024 di DPD Kota NasDem Bandar Lampung. Hasil penelitian disimpulkan ada 13 jenis kompetensi yang perlu diperbaiki DPD NasDem kota Bandar Lampung antara lain Kesadaran berorganisasi : memanfaatkan struktur formal organisasi, mengidentifikasi untuk bisa mengambil keputusan, mengenali kebiasaan/tatacara organisasi, Membangun hubungan kerja : membuat kontrak sehubungan dengan pekerjaan, membangun kesepakatan dengan organisasi informal, melaksanakan kegiatan sosial dalam organisasi, melaksanakan kegiatan sosial di luar organisasi, mengadakan kontak yang melibatkan keluarga, membina persahabatan yang akrab, Kerjasama kelompok : berpartisipasi aktif di organisasi, membagi informasi yang berguna untuk organisasi, menunjukkan kontribusi yang positif, memberikan penghargaan bagi yang berperformansi baik.

Kata Kunci : Kompetensi, Kesadaran Berorganisasi, Hubungan Kerja, Kerjasama Kelompok.

ABSTRACT

COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGY OF DEMOCRATIC NATIONAL PARTY 2019-2024 PERIOD (DPD BANDAR LAMPUNG)

By

Agus Istomo

1722310001

Partai Nasional Demokrat (NasDem) is the new party that has passed KPU's verification to compete in the 2014 elections. The NasDem Party stands in the midst of the practice of transaction politics, image politics, dowry politics, and dynastic politic. In the midst of a crisis of people's trust in old parties, The DPD NasDem of Bandar Lampung City sent five representatives to the Bandar Lampung The People's Representative Council (Bahasa: Dewan Perwakilan Rakyat) from 10 parties participating in the General Election. Observing the management of the DPD NasDem of Bandar Lampung which includes background, education, competencies (knowledge, skills, experience). The purpose of this study is to find out whether Human Resources and the competence of cadres in the Bandar Lampung in accordance with Letter number 1287-SK/DPP-NasDem/XII/2014 concerning management recruitment to become Cadres/Management/Candidates of Legislative, which requires several aspects, namely: competence, track record, acceptability. The research methodology is a qualitative Gap Analysis where the process is carried out to find out the right strategy to improve human resource management competencies that will be implemented in preparation for the 2019-2024 election period in the NasDem City Bandar Lampung. The results of the study concluded that there are 13 types of competencies that need to be improved by NasDem Bandar Lampung city, including organizational awareness: utilizing the formal organizational structure, identifying to be able to make decisions, recognizing organizational habits/procedures, building work relationships: making contracts related to work, building agreements with informal organization, carrying out social activities within the organization, carrying out social activities outside the organization, making contacts involving family, fostering close friendships, group cooperation: actively participating in the organization, sharing useful information for the organization, showing positive contributions, giving awards to good performers.

Keywords: Competence, Organizational Awareness, Work Relations, Group Cooperation