

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Pelatihan

##### 1. Pengertian Metode Pelatihan

Metode pelatihan juga dapat diartikan ketepatan tata cara penyampaian materi yang akan digunakan selama pelatihan berlangsung. Metode pelatihan terdiri dari berbagai macam, namun penggunaan metode pelatihan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan suatu lembaga. Metode pelatihan merupakan cara atau langkah yang digunakan dalam suatu pelatihan.<sup>1</sup>

Lembaga atau lembaga haruslah cermat dalam memilih metode yang akan digunakan dalam pelatihan. Metode pelatihan akan sangat menentukan keefektifan dalam program pelatihan. Dengan metode pelatihan tertentu, pelatihan diharapkan dapat berjalan secara maksimal. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan ketrampilan bagi pegawai, mengasah kemampuan pegawai, menambah pengetahuan baru, menambah loyalitas, dan memahami lingkungan kerja.<sup>2</sup> Hal tersebut sudah dijelaskan dalam Al-Quran dalam Q.S Al-Isra' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ  
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

---

<sup>1</sup>Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara XPabrik Gula Pesantren Baru Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol 62 Nomor. 2 September 2018

<sup>2</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017) hal 131

Artinya: “Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah telah memuliakan anak keturunan Adam dengan akal pikiran dan Allah telah menundukkan segala prasaran, serta Allah telah melebihkan manusia di atas makhluk ciptaan Allah lainnya.<sup>3</sup> Manusia telah diciptakan oleh Allah dengan akal pikiran. Oleh karena itu, manusia harus mengasah kemampuan yang dimilikinya agar dapat meningkatkan pengetahuan.

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan atau anggota mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan juga sering dipasangkan dengan pendidikan. Namun sebagai perbandingan, berikut diuraikan pengertian pelatihan yang dikemukakan beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

- 1) Menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Benyamin (1997) “Pelatihan adalah proses mengajarkan anggota atau karyawan baru yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.
- 2) Menurut Barry Chusway (2002) yaitu “Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta

---

<sup>3</sup>Tafsir Al-Muyassar/Kementrian Agama Saudi Arabia

sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan standar”.

- 3) Kenny (1983) menyebutkan *training as satisfactorily the work required of him in his present job.*
- 4) Menurut Haris (2000), mengemukakan pendapatnya bahwa “Ada alasan tentang pokok mengapa pelatihan dan pengembangan dirasakan semakin penting dilaksanakan oleh setiap organisasi. Alasan karena pelatihan adalah proses belajar yang ditimbulkan oleh reaksi tingkah laku seorang karyawan dalam hubungan dengan organisasi dan untuk mengurangi tingkat biaya”.
- 5) Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) “pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan atau anggota dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan adalah cara atau langkah dalam meningkatkan keterampilan atau proses perubahan perilaku para anggota organisasi atau sdm yang ada dalam mencapai tujuan bersama yang telah disepakati dengan menggunakan sdm yang ada.

## **2. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sebuah organisasi, baik berupa institusi, perusahaan, maupun lembaga atau perguruan. Kegiatan pelatihan sumber daya manusia memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terencana, terstruktur dan sistematis. Tujuan serta manfaat pelatihan ini berguna untuk

meningkatkan keahlian/skill karyawan atau anggota yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas perperforma mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Selain itu juga agar mereka memiliki kompetensi yang memadai dalam menghadapi situasi-situasi tertentu yang bisa terjadi dalam dunia kerja.

Oleh karenanya tujuan pelatihan dimaksud dapat dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi
- 3) Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten
- 4) Untuk membantu masalah operasional
- 5) Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya
- 6) Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
- 7) Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari “kacamata” orang lain
- 8) Meningkatkan kemampuan menginterpretasikan data dan daya nalar para karyawan
- 9) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan

## 1. Macam-macam Metode Pelatihan

Metode pelatihan dipilih dan disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dalam lembaga. Berikut ini adalah beberapa metode yang bisa digunakan bagi lembaga dalam pelaksanaan pelatihan.<sup>4</sup>:

### a) *On the Job Training*

*On the job training* dapat diartikan sebagai metode pelatihan dengan intruksi pekerjaan. *On the job training* dilakukan dengan ditempatkan pada kondisi pekerjaan riil dibawah arahan dari pegawai yang lebih memiliki pengalaman atau pelatih.

### b) Rotasi pekerjaan

Instruktur atau pelatih memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke lainnya agar mendapatkan variasi kerja.

### c) Ceramah kelas dan presentasi video

Ceramah atau presentasi video pada *off the job training* dilakukan dengan cara mengandalkan komunikasi dengan memberikan model. Ceramah ialah pendekatan yang terkenal karena menawarkan sisimaterial dan ekonomis dalam suatu organisasi. Namun, dari segi partisipasi dan umpan balik yang sangat rendah.

### d) Pelatihan vestibulie

Beberapa lembaga menggunakan metode pelatihan vestibulie supaya pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin. Cara ini memungkinkan

---

<sup>4</sup> Meldona, *Manajemen SDM Perspektif Integratif*. (Malang: UIN-Malang Pres 2009), h. 253

adanya partisipasi serta memberikan materi yang bermakna berkenaan dengan lembaga serta umpan baliknya.

## **2. Sub Variabel dan Indakator Metode Pelatihan**

Beberapa indikator dari metode pelatihan adalah sebagai berikut :

### **a. Harmonisasi dengan kegiatan di lapangan<sup>5</sup>**

Dalam kegiatan pelatihan harus ada rasa harmonisasi atau sebuah ikatan emosional yang kuat agar tercipta sebuah kerjasamadalam pekerjaan juga untuk keberlanjutan yang baik dilapangan. Adapun indikator dari harmonisasi pelatihan adalah:<sup>6</sup>

#### **1. Interest (menarik)**

Sebuah pelatihan harus direncanakan sebaik mungkin dan dijalankan secara menarik. Tujuannya yaitu agar peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami materi pelatihan.

#### **2. Sesuai lingkungan kerja**

Pelatihan yang dijalankan pada sebuah lembaga atau lembaga harus disesuaikan dengan lingkungan dari lembaga agar berjalan dengan efektif.

#### **3. Kenyamanan**

Kenyamanan merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam segala hal, termasuk dalam pelaksanaan program pelatihan. Jika pesertapelatihan merasa

---

<sup>5</sup> Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*(PT BANK BJB Cabang Suci Bandung. Jurnal Menajemendan Pemasaran Jasa Vol. 9 No. 1 Tahun 2016)

<sup>6</sup> Rizaldi Aga Pratama, Mochamad Djudi Mukzam. *Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadp Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan tetap di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol 62 Nomor. 2 September 2018

nyaman, tentu pelatihan akan berjalan dengan efektif.

#### b. Fasilitas<sup>7</sup>

Fasilitas ruangan praktik yang digunakan dalam pelatihan harus memadai agar terciptarasa nyaman. Selain itu, fasilitas yang memadai juga akan berpengaruh terhadap terciptanya efektifitas dan tidak membuat peserta pelatihan menjadi jenuh atau bosan. Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut:<sup>8</sup>

##### 1. Ruangan

Ruangan yang digunakan untuk pelaksanaan program pelatihan harus disesuaikan dengan metode yang diterapkan pada pelatihan. Ruangan yang memadai akan memberikan kenyamanan bagi peserta pelatihan.

##### 2. Perlengkapan Penunjang

Perlengkapan penunjang adalah segala jenis peralatan pendukung untuk proses pelatihan.

##### 3. Alat komunikasi

Alat komunikasi alat untuk menyampaikan pesan dari seorang pelatih atau instruktur kepada peserta pelatihan.

#### c. Kesesuaian waktu<sup>9</sup>

Kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan pelatihan yang efektif. Waktu yang terlalu lama akan membuat

---

<sup>7</sup>Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (di PT BANK BJP Kantor Cab. Suci Bandung. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volume. 9 Nomor 1 Tahun 2016)

<sup>8</sup> Iqbal Krisdayanto, dkk. *Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen*, (di Cafe Lina Putra NET Bandung. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran)

<sup>9</sup> Watie Rachmawati, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (PT BANK BJP Kantor Cabang Suci Bandung. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volume.9 Nomor. 1 Tahun 2016)

peserta pelatihan merasa jenuh sedang waktu yang sangat pendek atau singkat juga akan mempengaruhi kemaksimalannya dalam menyampaikan materi pelatihan. Indikator dari kesesuaian waktu adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

#### 1. Jadwal Pelatihan

Jadwal pelatihan merupakan rentetan waktu atau kegiatan yang akan dilaksanakan dalam proses pelatihan. Tujuan dibuat jadwal adalah agar pelatihan dapat berjalan secara runtut dan jelas.

#### 2. Ketepatan Alokasi Waktu

Ketepatan alokasi waktu dibutuhkan saat pelatihan agar pelatih maupun peserta dapat menghasilkan pelatihan yang efektif.

3. Kesesuaian waktu dengan penyampaian materi. Waktu harus disesuaikan dengan penyampaian materi. Waktu yang lama akan membuat peserta jenuh dan waktu yang terlalu singkat akan berpengaruh terhadap maksimalan penyampaian materi pelatihan.

### **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen

---

<sup>10</sup> Dwi Endah Nur Jannah, *Manajemen Pelatihan di Lembaga CRIZTAL INDONESIA MANAJEMEN*. Jurnal Administrasi Perkantoran

yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fokus kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manusia adalah makhluk yang diciptakan Allah paling sempurna dengan struktur jasmaniah dan rohaniah terbaik di antara makhluk lainnya. Muzayyin Arifin mengatakan bahwa dalam struktur jasmaniah dan rohaniah itu Allah memberikan seperangkat kemampuan dasar yang memiliki kecenderungan berkembang yang menurut aliran psikologi *behaviorisme* disebut *prepotencereflex* (kemampuan dasar yang secara otomatis berkembang).<sup>11</sup>

Kemampuan dasar tersebut kemudian dikenal dengan istilah sumber dayamanusia atau disingkat dengan SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) secara konseptual memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani. Oleh sebab itu, kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan.

Kualitas jasmani dan rohani tersebut oleh Emil Salim, seperti dikutip oleh Anggan Suhandana, disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik. Lebih

---

<sup>11</sup>Muzayyin Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h. 88

lanjut, wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan, dan kesegaran jasmani. Dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas non fisik manusia mencakup ranah (domain) kognitif, efektif, dan psikomotorik. Kualitas ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas ranah efektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara itu, kualitas ranah *psikomotorik* dicerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas, dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.<sup>12</sup>

Sebenarnya tiga kata yang terdapat dalam istilah sumber daya manusia, yaitu: sumber, daya, dan manusia, tak ada satupun yang sulit untuk dipahami. Ketiga kata itu tentu mempunyai arti dan dengan mudah dapat dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kemampuan, tenaga, energi, atau kekuatan (power).<sup>13</sup>

Walaupun demikian, istilah sumber daya manusia telah didefinisikan bermacam-macam oleh para pakar pendidikan maupun psikologi. Diantaranya ialah apa yang telah diutarakan oleh Yusuf Suit yang mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>Anggan Suhandana, *Pendidikan Nasional Sebagai Instrumen Pengembangan SDM*, (Bandung: Mizan, 1997), h. 151

<sup>13</sup>Buchori Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1993), h. 57

<sup>14</sup>Yusuf Suit, *Sikap Mental dan Manajemen SDM*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.<sup>15</sup> Sedangkan Sonny Sumarsono menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.<sup>16</sup>

Disisi lain Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.<sup>17</sup> SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh

---

<sup>15</sup>Dapartemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 1353

<sup>16</sup>Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Jogjakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 4

<sup>17</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2003), h. 244

dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ).

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam berpikir, berketerampilan, berkarya, dan memiliki kekuatan energi semangat dalam beraktivitas yang masih terpendam dalam diri manusia, sehingga siap dikembangkan menjadi suatu potensial yang berguna bagi manusia itu sendiri dan juga bagi orang khalayak banyak.

## **2. Proses Tahapan-Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. . Recruitment (pengadaan)**

Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia Recruitment disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarigan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Jadi pengadaan disini adalah upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas. Jadi bisa berupa *recruitment from outside* dan *recruitment from within*. *Recruitment from within* merupakan bagian dari upaya pemanfaatan SDM yang sudah ada, antara lain melalui pemindahan dengan promosi atau tanpa promosi. Untuk pengadaan pekerja dari luar tahapan seleksi memegang peran penting. Seleksi yang dianjurkan bersifat terbuka (*open competition*) yang didasarkan kepada standar dan mutu yang sifatnya dapat diukur (*measurable*).

Pada seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antara lain; kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian.

Tahapan pemanfaatan SDM ini sangat memegang peranan penting, dan merupakan tugas utama dari seorang pimpinan. Suatu hal yang penting disini adalah memanfaatkan SDM atau pekerja secara efisien, atau pemanfaatan SDM secara optimal, artinya pekerja dimanfaatkan sebesar-besarnya namun dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan batas-batas kemungkinan pemanfaatan yang wajar. Orang tidak merasa diperas karena secara wajar pula orang tersebut menikmati kemanfaatannya. Prinsip pemanfaatan SDM yang terbaik adalah prinsip *satisfaction* yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan sendiri oleh pekerja yang menjadi pendorong untuk berprestasi lebih tinggi, sehingga makin bermanfaat bagi organisasi dan pihak-pihak lain. Pemanfaatan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang paling mudah dan sederhana sampai cara yang paling canggih. Pemanfaatan SDM perlu dimulai dari tahap pengadaan, dengan prinsip *the right man on the right job*.

## **2. Maintenance (pemeliharaan)**

Pemeliharaan atau *maintenance* merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (*reward system*) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong

pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal. Pemeliharaan SDM pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Manusia memiliki persamaan disamping perbedaan, manusia mempunyai kepribadian, mempunyai rasa, karya, karsa dan cipta. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri. Hal-hal tersebut di atas harus menjadi perhatian pimpinan dalam manajemen SDM. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (*reward system*), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti; fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dll dan juga berupa immaterial seperti: kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja.

### **3. Development (pengembangan)**

Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang yang diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan

dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu. Untuk pendidikan dan pelatihan ini, langkah awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan *atauneed assessment*, yang menyangkut tiga aspek, yaitu:

- a) Analisis organisasi, untuk menjawab pertanyaan : “Bagaimana organisasi melakukan pelatihan bagi pekerjanya”,
- b) Analisis pekerjaan, dengan pertanyaan : “Apa yang harus diajarkan atau dilatihkan agar pekerja mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya” dan,
- c) Analisis pribadi, menekankan “Siapa membutuhkan pendidikan dan pelatihan apa”. Hasil analisis ketiga aspek tersebut dapat memberikan gambaran tingkat kemampuan atau kinerja pegawai yang ada di organisasi itu.

### **3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk mencapai hasil maksimal dalam mencapai tujuan diperlukan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### **1. Perencanaan (*Plaining*)**

Perencanaan yang dalam istilah manajemen dakwah disebut dengan *takhtith* merupakan fungsi memilih sasaran-sasaran perusahaan serta kebijaksanaan, program-program dan cara-cara untuk mencapainya. Perencanaan dengan sendirinya berarti suatu pengambilan keputusan, karena ini mengenai pemilihan diantara berbagai alternatif. Kebijaksanaan-kebijaksanaan, program-

program dan cara kerja merupakan keseluruhan operasi perusahaan atau organisasi.<sup>18</sup>

## 2. Pengorganisasian ( *organizing* )

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.<sup>19</sup>

## 3. Penggerakan ( *actuating* )

Penggerakan adalah kegiatan yang menggerakkan dan mengusahakan agar para pekerja melakukan tugas dari kewajibannya. Para pekerja sesuai dengan keahlian dan proposirnya segera melaksanakan rencana dalam aktivitas konkret yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan, dengan selalu mengadakan komunikasi, hubungan kemanusiaan yang baik, kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi, membuat perintah dan instruksi serta mengadakan supervisi dengan meningkatkan sikap dan moral setiap anggota kelompok .  
dengan, demikian dalam penggerakan terdapat hal – hal sebagai berikut :

- 1) Penetapan start pelaksanaan rencana kerja
- 2) Pemberian contoh tata cara pelaksanaan kerja dari prinsipnya
- 3) Pemberian motivasi para pekerja untuk segera bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing

---

<sup>18</sup>Hasnun Jauhari Ritonga, *Manajemen Organisasi*, (Medan: Perdana Publishing, 2015 ), h. 65

<sup>19</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Medan: Perdana Publishing, 2015 ), h.1

- 4) Pengomunikasian seluruh arah pekerjaan dengan semua unit kerja
- 5) Pembinaan para pekerja
- 6) Peningkatan mutu dan kualitas kerja
- 7) Pengawasan kinerja dan moralitas pekerja.<sup>20</sup>

#### 4. Pengawasan ( *Controlling* )

*Controlling* atau pengawasan dan pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa suatu penilaian, mengadakan koreksi terhadap segala sesuatu yang telah dilaksanakan oleh bawahan sehingga dapat diarahkan ke posisi yang benar sesuai dengan target.

Pengawasan ( *controlling* ), yaitu meneliti dan mengawasi setiap aktivitas agar segala tugas yang dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang ada atau sesuai dengan pemaparan kerja masing – masing individu. Pengawasan dapat dilakukan dengan secara vertikal dan horizontal, yaitu atasan dapat melakukan pengontrolan kepada bawahannya, begitu juga dengan bawahan dapat melakukan upaya kritik kepada atasannya. Cara tersebut di artikan dengan sistem pengawasan melekat.

Pengawasan dibagi tiga, yaitu: (1) pengawasan yang bersifat *top down*, yaitu pengawasan yang dilakukan atasan langsung kepada bawahan, (2) *botton up*, yaitu pengawasan yang dilakukan dari bawahan kepada atasan, (3) pengawasan melekat, yaitu pengawasan yang termasuk kepada *self control*, yaitu atasan ataupun bawahan selalu mengawasi dirinya sendiri. Pengawasan seperti ini lebih menitik beratkan pada kesadaran pribadi, introspeksi diri, dan upaya menjadi

---

<sup>20</sup>U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, ( Bandung: Pustaka Setia, 2012 ), h. 42

pribadi yang teladan dan dapat menjadi panutan atau contoh pribadi yang berkarakter. Pengawasan yang lebih baik adalah pengawasan dalam arti pembinaan dan pemberdayaan, ketika menjalankan fungsi pengawasan, seluruh individual organisasimemiliki rasa memiliki, pengabdian, komitmen, dan loyalitas yang mendalam.

Ada enam fungsi dari *Human Resources* yaitu:

- 1) Merencanakan kebutuhan staf
- 2) Mencari dan merekrut karyawan atau anggota
- 3) Melatih dan mengembangkan
- 4) Menilai performace
- 5) Menetapkan kompensasi/imbalan
- 6) Menyesuaikan dengan perubahan-perubahan

#### **4. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Betapapun modern sarana dan prasarana yang dimiliki suatu organisasi, namun apabila SDM nya memiliki kualitas yang buruk maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai. Istilah umumnya adalah "*The Man Behind The Gun*" ini menunjukkan, sekalipun senjata adalah produk mutakhir dan modern, tetapi manusialah yang mengendalikannya, sehingga mau diarahakan kemanapun yang memegang senjata tersebutlah yang punya peran.<sup>21</sup>

Menempatkan orang pada tempatnya adalah sangat berperan dalam keberhasilan manajemen. Sebab jika suatu organisasi menyerahkan pekerjaan

---

<sup>21</sup>Efi Brata Madya, *Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Dakwah*. Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen.

kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggu sajalah kehancurannya. Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi. Maka dari itu, pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan serta tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia ini dapat disoroti dari berbagai perspektif. S.P Siagian dengan enam perspektif atau pendekatan dalam menjelaskan relevan dan pentingnya MSDM.<sup>22</sup>

- a) Pendekatan politik
- b) Pendekatan ekonomi
- c) Pendekatan hukum
- d) Pendekatan sosio kultural
- e) Pendekatan administratif
- f) Pendekatan teknologikal.

### **C. Meningkatkan Kualitas Remaja Masjid**

#### **1. Pengertian Kualitas**

Kualitas menurut Wardiman Djojonegoro sebagaimana dikutip oleh Tholhah Hasan adalah manusia yang minimal memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta kompetensi dalam keimanan dan ketakwaan kepada Allah swt.<sup>23</sup> Sedangkan ciri-ciri manusia Indonesia yang berkualitas menurut GBHN, yaitu: beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif,

---

<sup>22</sup>Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), Ed. II, h. 7

<sup>23</sup>*Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Citra Umbara, 2010), h. 14

trampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab dan produktif serta sehat jasmani dan rohani, berjiwa patriotik, cinta tanah air, mempunyai semangat kebangsaan, kesetiakawaan sosial, kesadaran pada sejarah bangsa, menghargai jasa pahlawan dan berorientasi masa depan.<sup>24</sup>

Pengertian lain menerangkan bahwa kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas mencakup Input, proses, dan Output pendidikan.<sup>25</sup>

## **2. Karakteristik Sumber Daya Manusia (Remaja Masjid) yang Berkualitas**

Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru. Yaitu dunia tanpa batas (*borderless world*) yang berarti komunikasi antar manusia menjadi begitu mudah, begitu cepat, dan begitu intensif sehingga batas-batas ruang menjadi sirna. Adapun nilai-nilai tersebut antara lain; profesionalisme, kompetitif, efektif dan efisien dalam tata kerja, sehingga fungsi pendidikan tidak sekadar sebagai *agent of knowledge* akan tetapi harus mampu mengakomodir pengalaman, keterampilan dan nilai-nilai globalisasi dalam satu paket pendidikan. Dengan demikian orientasi pendidikan harus terkait dan sepadan *èlink and matchí* dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang dengan berbagai sektor kebutuhan, terutama

---

<sup>24</sup>M. Tholhah Hasan, *Islam & Masalah Sumber Daya Manusia*, h. 134

<sup>25</sup>Nanang Hanafiah & Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), h. 83

dunia industri dan dunia usaha. Sehingga perlu adanya pandangan baru tentang manusia berkualitas dalam pendidikan di abad globalisasi ini.

Untuk itu, maka para pakar khususnya futurolog pendidikan telah menyusun berbagai skenario mengenai karakteristik manusia atau masyarakat abad 21, salah satunya sebagaimana pendapat Robert Reich yang dikutip oleh Prof. Dr. Mastuhu, M.Ed., mengemukakan bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain:

1. *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme)
2. *Abstraction System Thinking* (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif)
3. *Experimentation and Test* (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut)
4. *Collaboration* (mampu bekerja sama, bersinergi).<sup>26</sup>

Gambaran di atas jelas merupakan suatu karakteristik nilai-nilai mentalitas yang harus tampak pada profil dan penampilan (*performance*) sumber daya manusia (SDM) abad 21. Dalam tingkat tertentu gambaran rumusan di atas relevan dengan ciri manusia modern seperti dirumuskan oleh Alex Inkeles sebagaimana dikutip oleh Syahrin Harahap, yaitu: kecenderungan menerima gagasan-gagasan baru, kesediaan menyatakan pendapat, kepekaan pada waktu dan lebih mementingkan waktu kini dan mendatang ketimbang waktu yang telah lalu, rasa ketepatan waktu lebih baik, keprihatinan yang lebih besar untuk merencanakan

---

<sup>26</sup>Mastuhu, *Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Menyongsong Era Baru Pasca Orba* (Makalah: Disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KI IAIN Jakarta 13/12/98), h. 2

organisasi dan efisiensi, menghargai kekuatan ilmu dan teknologiserta keyakinan bahwa keadilan bisa ditegakkan.<sup>27</sup>

Nanang Fattah menyebutkan bahwa SDM terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi kualitatif dan dimensi kuantitatif. Dimensi kualitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (*ide*), pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif sedangkan dimensi kuantitatif adalah terdiri atas prestasi dunia kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar. Jika pengeluaran untuk meningkatkan kualitas SDM ditingkatkan, nilai produktifitas dari SDM tersebut akan menghasilkan nilai balik (*rate of return*) yang positif.<sup>28</sup>

Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreatifitas dan produktifitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM.

### **3. Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Pandangan Islam**

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan

---

<sup>27</sup>Syahrin Harahap, *Islam Dinamis, Menegakan Nilai-Nilai Ajaran Alqur'an dalam Kehidupan Modern Indonesia*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1997), h. 91-92

<sup>28</sup>Nanang Fatah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), h. 6

kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.<sup>29</sup>

Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya.<sup>30</sup> Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb dalam Abudinnata berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.<sup>31</sup>

Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai

---

<sup>29</sup>Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 3

<sup>30</sup>Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2011), h. 108

<sup>31</sup>Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005), h. 52

khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya.<sup>32</sup> Artinya, jika kualitas sumber daya manusia manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas sumber daya manusia ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq).

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusai sangatlah penting, tidak hanya dari sudut berpendidikan ataupun teknologi, akan tetapi seorang sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki jiwa spritual yang bagus. Kualitas sumber daya manusia tidak akan bagus tanpa memiliki kekutan spritual yang bagus pula, oleh karena itu antara pendidikan dan teknologi serta spritual harus seimbang sehingga melahirkan Remaja Masjid yang berjiwakan potensi yang hebat.

#### **4. Konsep Pengembangan Sumer Daya Manusia Berkualitas**

Konsep sumber daya manusia (*human resource*) berkembang ketika diketahui dan disadari bahwa manusia itu mengandung berbagai aspek sumber daya bahkan sebagai sumber energi. Manusia tidak hanya berunsur jumlah, seperti terkesan dari pengertian tentang penduduk, tetapi juga mutu, dan mutu ini tidak

---

<sup>32</sup>Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologis, Filsafat dan Pendidikan*, (Jakarta: Pusta Al Husna Baru, 2004), h. 57

hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya, tetapi juga pendidikannya atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya, dan sikapnya atau nilai-nilai yang dimilikinya. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Dan secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*).<sup>33</sup> Maka yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Ahmad Sanusi mengemukakan jika abad silam disebut abad kualitas produk/jasa, maka masa yang akan datang merupakan abad kualitas SDM. Sumber daya manusia yang berkualitas dan pengembangan kualitas SDM bukan lagi merupakan isu atau tema-tema retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa.<sup>34</sup> Pengembangan SDM adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas SDM lebih ditingkatkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh

---

<sup>33</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 2

<sup>34</sup>Ahmad Sanusi, *Pendidikan Alternatif*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 1998), h. 7

dunia kerja dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi. Pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat. Program peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktifitas, moral, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas lembaga dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Fungsi dan orientasi pendidikan dan peningkatan kualitas SDM telah dibuat dalam suatu kebijakan Depdiknas dalam tiga strategi pokok pembangunan pendidikan nasional, yaitu:

1. Pemerataan kesempatan pendidikan,
2. Peningkatan relevansi dan kualitas pendidikan dan
3. Peningkatan kualitas manajemen pendidikan.

Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*).

##### **5. Pengertian Remaja Masjid**

Remaja masjid merupakan Organisasi dakwah Islam, anak dari organisasi takmir masjid, yang mengambil spesialisasi pembinaan. Upaya untuk melaksanakan organisasi dakwahnya hendaknya diselenggarakan dengan terencana, terarah, terus-menerus dan bijaksana, karena hal itu perlu dilakukan

secara kolektif, terorganisir dan profesional. Sebagaimana yang tersirat dalam firman Allah QS. Ali Imran/3:104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ  
عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Terjemahnya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung”.<sup>35</sup>

Dalam tafsir Al Mishbah dijelaskan bahwa Allah swt. memerintahkan orang yang beriman untuk menempuh jalan yang berbeda, yaitu menempuh jalan luas dan lurus serta mengajak orang lain menempuh jalan kebajikan dan makruf. Kalau tidak semua anggota masyarakat dapat melaksanakan fungsi dakwah, maka hendaklah ada di antara kamu wahai orang-orang yang beriman segolongan umat, yakni kelompok yang pandangan mengarah kepadanya untuk diteladani dan didengar nasihatnya yang mengajak orang lain secara terus-menerus tanpa bosan dan lelah kepada kebajikan, yakni petunjuk-petunjuk Ilahi, menyuruh masyarakat kepada yang makruf, yakni nilai-nilai luhur serta adat-istiadat yang diakui baik oleh masyarakat mereka, selama hal itu tidak bertentangan dengan nilai-nilai Ilahiyah dan mencegah mereka dari yang munkar, yakni yang dinilai buruk lagi diingkari oleh akal sehat masyarakat, martabat kedudukannya itulah orang-orang

---

<sup>35</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), h. 63

yang beruntung, mendapatkan apa yang mereka dambakan dalam kehidupan dunia dan akhirat.<sup>36</sup>

Sesuai dengan ayat di atas dijelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk mengajak orang lain menempuh jalan kebajikan dan makruf, dan mencegah mereka dari yang munkar yaitu dari nilai yang buruk. Remaja masjid sebagai salah satu organisasi dakwah diharapkan agar selalu melaksanakan kegiatan dakwahnya dengan mengajak orang lain untuk menajalankan perintah Allah swt dan menjauhi larangan-Nya.

Dalam sebuah hadis riwayat Abu Hurairah r.a, Rasulullah saw. bersabda:

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad saw, beliau bersabda: ada tujuh golongan manusia yang akan mendapatkan naungan Allah pada hari yang tidak ada naungan kecuali naungan-Nya. (1) Pemimpin yang adil, (2) Seorang pemuda yang menyibukkan dirinya dengan ibadah kepada Allah, (3) Seorang yang hatinya selalu terikat pada masjid, (4) Dua orang yang saling mencintai karena Allah bertemu karena Allah dan berpisah karena Allah, (5) Seorang lelaki yang diajak zina oleh wanita yang kaya dan cantik tapi menolaknya sambil berkata “Aku takut kepada Allah”, (6) Seseorang yang bersedekah dengan menyembunyikannya hingga tangan kirinya tidak mengetahui apa yang diinfaqkan oleh tangan kanannya, serta (7) Seorang yang berzikir kepada Allah di kala sendiri hingga meleleh air matanya basah karena menangis”.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, *Pesan Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, vol 2, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.172-173

<sup>37</sup>Imam An-Nawawi, *Syarah Shahih Muslim* (6) terj . Wawan Djunaedi Soffandi dari *Shahih Muslim bi Syarah An-Nawawi*, Jilid 7 (Cet. 1, Jakarta: Pustaka Azzam, 2011), h. 360-361

Masa muda adalah dimana syahwat yang sedang megejolak sehingga banyak pemuda atau remaja yang akan terjerumus dalam keburukan dan kemaksiatan. Akan tetapi hanya pemuda Islam dan Berimanlah yang mampu mengisi hari-harinya dengan ibadah dan seorang yang terikat hatinya dengan masjid yang akan nanti diselamatkan pada hari kiamat. Berdasarkan hadis di atas bahwa salah satu yang mendapat naungan dari Allah swt. pada hari kiamat adalah seorang pemuda yang menyibukkan dirinya dengan ibadah kepada Allah Subhana Wata'aala.

## 6. Tujuan Remaja Masjid

Remaja masjid sebagai salah satu bentuk organisasi kemasjidan yang dilakukan para remaja masjid muslim yang memiliki komitmen da'wah. Organisasi ini dibentuk bertujuan untuk mengorganisir kegiatan- kegiatan memakmurkan masjid. Remaja Masjid sangat diperlukan sebagai alat untuk mencapai tujuan da'wah dan wadah bagi remaja muslim dalam beraktivitas di Masjid. Upaya untuk melaksanakan organisasi da'wahnya hendaknya diselenggarakan dengan terencana, terarah, terus-menerus, dan bijaksana. Karena hal itu perlu dilakukan secara kolektif dan terorganisir dan profesional. Pada dasarnya penyampaian dakwah berupa ajakan atau seruan dalam bentuk lisan, tulisan atau perbuatan yang mengarahkan kepada nilai-nilai kebajikan. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: “Dan hendaklah diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar; merekalah orang-orang yang beruntung” (QS. Al-Imran:104).

Keberadaan remaja masjid sangatlah penting karena dipandang memiliki posisi yang cukup strategis dalam kerangka pembinaan dan pemberdayaan remaja muslim disekitarnya. Itu sebabnya remaja masjid merupakan kelompok usia yang sangat profesional juga sebagai harapan, baik harapan bagi dirinya sendiri, keluarga, masyarakat, agama, bangsa, dan Negara. Dalam konteks kemasjidan, generasi muda juga menjadi tulang punggung dan harapan besar bagi proses kemakmuran masjid pada masa kini dan mendatang. Dikatakan bahwa, mereka adalah kader-kader umat islam yang perlu dipersiapkan untuk menjadi pemimpin masa depan.

## **7. Jenis Organisasi Remaja Masjid**

Jenis organisasi apabila ditinjau dari segi wewenang, tanggung jawab maupun hubungan kerjanya dapat dibedakan dalam berbagai macam. Jenis-jenis organisasi dapat dijumpai dalam buku-buku yang membahas tentang organisasi, baik dibicarakan sebagian atau keseluruhan.

Menurut Siswanto, jenis organisasi yang paling sesuai untuk remaja masjid adalah jenis lini-staf, yang merupakan perpaduan (kombinasi) antara organisasi lini dan staf.<sup>38</sup> Dengan menerapkan jenis organisasi ini, akan memperoleh keberuntungan, antara lain:

---

<sup>38</sup>Dr. H. B. Siswanto, M.Si, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 91

- a) Adanya pembagian kerja yang jelas dari masing-masing personil pengurus, baik sebagai pimpinan, staf maupun pelaksana.
- b) Upaya kaderisasi dapat langsung dengan baik, karena adanya kesempatan bagi para pengurus untuk mengembangkan diri.
- c) Menumbuhkan suasana kerjasama yang baik dengan pengurus.
- d) Prinsip penempatan ahlinya pada bidangnya atau *the right man on the right place* dapat lebih mudah dilakukan.
- e) Menumbuhkan sikap disiplin, etos kerja, spesialisasi serta profesionalisme masing-masing pengurus.
- f) Koordinasi dapat dilakukan dengan baik, karena adanya pembidangan kerja yang jelas.
- g) Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan sehat dan cepat, karena melibatkan banyak pengurus dan bermusyawarah, dan hasil keputusannya dapat diketahui oleh seluruh pengurus.
- h) Dapat dipergunakan oleh remaja masjid yang relatif masih sederhana sampai yang besar dan kompleks aktivitasnya.

Organisasi lini-staf merupakan suatu organisasi dengan wewenang dilimpahkan dari pimpinan atas kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam semua bidang, baik pekerjaan pokok maupun bantuan, yang dimaksud lini dalam struktur pengurus remaja masjid adalah pengurusan-pengurusan yang secara langsung terlihat dalam usaha melaksanakan tercapainya tujuan organisasi. Pengurus-pengurus lini berhak untuk mengeluarkan perintah, membuat keputusan, menetapkan dan menafsirkan kebijakan organisasi, memberikan laporan

pertanggung jawaban dan lain sebagainya, sesuai wewenang dan tugasnya. General staff, staf ahli, staf pembantu maupun staf pribadi ketergantungan staf tersebut tergantung dari besar kecilnya organisasi remaja masjid yang bersangkutan.<sup>39</sup>

## **8. Tanggung Jawab Remaja Masjid Masa Depan Ummat**

Aksistensi remaja masjid tentunya berbeda dari kebanyakan pemuda atau remaja secara umum. Remaja masjid mampu menjauhkan diri dari bentuk pergaulan huru-hara, dan sara narkoba dan perilaku moral lainnya. Hal ini merupakan dampak positif yang dapat dirasakan langsung, tak heran jika sebagian mereka begitu semangat mengikuti kegiatan-kegiatan di masjid. Hal positif tersebut hendaknya menjadikan masukan untuk memacu diri agar mereka lebih serius dan sungguh-sungguh didalam memajukan organisasi masjid. Sebab dipandu remaja masjid inilah sebagian *performance* masa depan islam ditentukan. Salah satu pendukungnya adalah organisasi remaja masjid, tempat para remaja dan pemuda membuktikan diri bahwa kehadiran mereka mempunyai motivasi yang tinggi dan dedikasi yang luhur dalam rangka membela dan menegakkan ajaran Allah Swt, dimuka bumi, bersama kaum muslimin lainnya.

Tentunya tidak layak, bila remaja masjid mengisi kegiatan dan aktivitas keagamaannya hanya pada hari-hari besar atau pada acara peringatan-peringatan. Mereka dapat memakmurkan masjid dalam banyak cara, mulai dari menyempurnakan shalat rawatib, menghidupkan pengajian Al-qur'an sebelum shalat fardhu, memikirkann cara agar para remaja lain dapat direkrutmen menjadi

---

<sup>39</sup>Siswanto, *Panduan Praktis Organisasi Remaja Masjid*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005), h.94-96

anggota remaja masjid, menjadikan masjid sebagai tempat untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt.

## **9. Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid (BKPRMI)**

Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI) merupakan organisasi Dakwah dan Pendidikan bagi Pemuda Remaja Masjid di seluruh Indonesia yang berstatus kemasyarakatan, kepemudaan, dan independen serta memiliki hubungan kemitraan dakwah dengan Dewan Masjid Indonesia.

BKPRMI adalah kelanjutan yang semula bernama Badan Komunikasi Pemuda Masjid Indonesia (BKPMI) yang didirikan pada tanggal 19 Ramadhan 1397 Hijriyah bertepatan dengan 03 September 1977 di Masjid Istiqamah Bandung, untuk jangka waktu yang tidak ditentukan dan kemudian dirubah menjadi Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia pada Musyawarah Nasional VI tahun 1993 di Jakarta.

### **A. Kajian Terdahulu**

Kajian pustaka adalah kegiatan yang meliputi mencari, membaca, dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang membuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Cooper dalam Creswell mengemukakan bahwa kajian pustaka memiliki beberapa tujuan yaitu; menginformasikan kepada para pembaca hasil-hasil penelitian lain yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan saat itu, menghubungkan penelitian dengan

literatur-literatur yang ada, dan mengisi celah-celah dalam penelitian-penelitian sebelumnya.<sup>40</sup>

Penelitian Hairul Anwar (2019), yang berjudul: *“Partisipasi dewan pengurus kecamatan Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (DPK BKPRMI) Dalam Pembinaan akhlak remaja didesa Terang Bulan Kecamatan Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.*<sup>41</sup> Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif, penelitian ini juga bertujuan menjelaskan kinerja DPK BKPRMI dalam pembinaan akhlak remaja.

Dari hasil penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa DPK BKPRMI dalam membina akhlak remaja dilakukan dengan cara: yang pertama metode keteladanan, metode keteladanan merupakan suatu cara atau jalan yang ditempuh seseorang dalam proses pendidikan melalui perbuatan atau tingkah laku yang patut di tiru (modeling). yang kedua metode pembiasaan, pembiasaan merupakan salah satu metode pendidikan yang sangat penting, terutama bagi remaja di samping kewajiban-kewajiban yang harus dikerjakan seperti halnya pada orang dewasa.

Penelitian Nanda Putra Perdana (2016), yang berjudul: *Peran Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI) Dalam Politik di kabupaten Rokan Hilir.*<sup>42</sup> Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yaitu penulisan yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan status fenomena secara sistematis dan rasional

---

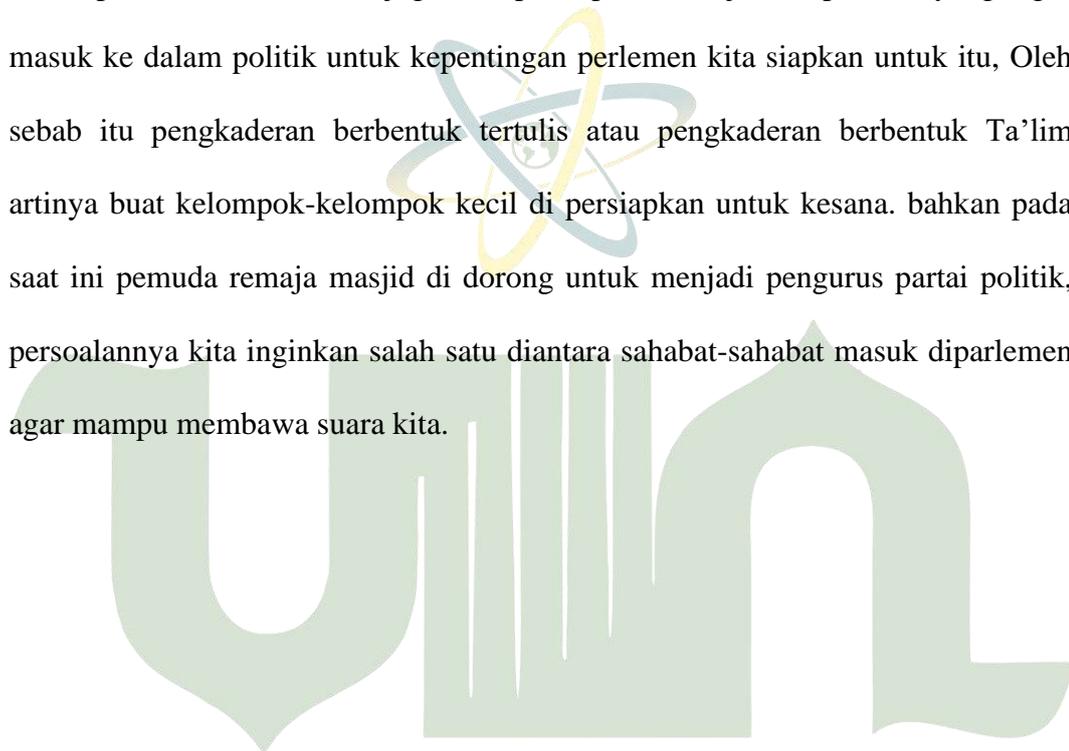
<sup>40</sup>Creswell John W. *Research, Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 3th, Trj. Ahmad (Yogyakarta: Rosda Karya, 2010), h. 40

<sup>41</sup><http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/7231> pada tanggal 18 November 2019 pukul 05:59

<sup>42</sup><http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/4188> pada tanggal 03 September 2018 pukul 08:33

(logika).Penelitian ini memfokuskan Tentang peran BKPRMI kepada remaja masjid dalam bidang politik.

Dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa BKPRMI sangat berperan kepada remaja masjid dalam bidang politik. Menurut Bapak Fakhrurozi, bahwa BKPRMI memberikan keluasan kepada anggota untuk turut dalam politik, dan BKPRMI juga mempersiapkan remaja atau pemuda yang ingin masuk ke dalam politik untuk kepentingan perlemen kita siapkan untuk itu, Oleh sebab itu pengkaderan berbentuk tertulis atau pengkaderan berbentuk Ta'lim artinya buat kelompok-kelompok kecil di persiapkan untuk kesana. bahkan pada saat ini pemuda remaja masjid di dorong untuk menjadi pengurus partai politik, persoalannya kita inginkan salah satu diantara sahabat-sahabat masuk diparlemen agar mampu membawa suara kita.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN