

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan elemen sentral dalam segala aspek kehidupan, yang secara konsisten membentuk jalur, pencapaian, dan evolusi suatu kelompok, komunitas, atau struktur sosial. Semua jenis transformasi, kemajuan, dan kreasi tidak dapat terwujud tanpa kontribusi aktif manusia sebagai inisiator dan pembuat keputusan.¹ Individu manusia terlibat dalam penyusunan rencana, pelaksanaan tugas, penyelesaian tantangan, serta adaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi di sekitarnya. Meskipun kemajuan teknologi, sumber daya finansial, dan pendekatan kerja berkembang dengan cepat, manusia tetap diperlukan untuk mengatur, mengawasi, dan menjamin pemanfaatan efektif dari semua sumber daya tersebut. Oleh karena itu, kompetensi dan kapabilitas manusia menjadi faktor krusial, baik dalam lingkup kecil seperti komunitas lokal maupun dalam cakupan yang lebih luas, seperti lembaga sosial dan masyarakat secara keseluruhan.

Sejalan dengan pentingnya peran manusia tersebut, muncullah konsep bahwa manusia sendiri merupakan sumber daya yang harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi optimal. Karena pada

¹ Fatur Rahman, “*Hakikat Manusia Menurut Persepektif Pada Agama Islam*,” *Media Akademik Publisher* 3 (Juni 2025), <https://doi.org/10.62281>.

dasarnya sumber daya manusia berfungsi sebagai penghasil gagasan, motor penggerak, dan pemutus dalam segala kegiatan perusahaan. Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia merupakan seperangkat praktik dan kebijakan yang digunakan untuk mengelola aspek personal atau sumber daya manusia dalam konteks manajemen, yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, serta evaluasi. Secara keseluruhan, sumber daya yang tersedia pada organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yakni sumber daya manusia (*human resource*), dan sumber daya non-manusia (*non-human resources*).² Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia bertugas memastikan bahwa setiap individu dapat dikelola secara efektif sehingga tercipta sumber daya manusia yang bekerja optimal, merasa dihargai, dan pada akhirnya mampu memberikan hasil yang memuaskan bagi organisasi.³

Pada tingkat yang lebih terstruktur, kebutuhan untuk mengelola manusia secara efektif menjadi semakin penting ketika mereka berada dalam suatu organisasi. Setiap organisasi yang didirikan memiliki tujuan spesifik yang perlu dicapai melalui kolaborasi anggota yang ada di dalamnya. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada perilaku manusia yang bekerja di organisasi itu, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok. Perilaku tersebutlah yang membentuk jalannya proses kerja, cara pengambilan keputusan, dan

² Nurul Hidayati Murtafiah, *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)*, 10 (Agustus 2021). hal.794

³ Supriadi Siagian, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, t.t.).hal.4

kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Tanpa perilaku dan kontribusi optimal dari sumber daya manusia, tujuan organisasi tidak akan dapat dicapai secara maksimal.⁴

Sejalan dengan pentingnya perilaku manusia dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi, kebutuhan akan pengelolaan sumber daya yang lebih komprehensif pun menjadi semakin jelas. Setiap organisasi tentu memerlukan berbagai sumber daya *input* untuk menghasilkan *output* berupa produk, baik dalam wujud barang maupun layanan. Sumber daya tersebut melibatkan beberapa aspek, termasuk dana atau modal finansial, teknologi yang mendukung operasi, serta metode dan strategi yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari, di samping sumber daya manusia. Dari semua komponen ini, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Proses perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan SDM di dalam suatu organisasi disebut sebagai manajemen sumber daya manusia, yang memiliki peran krusial dalam menjamin efisiensi kerja serta kelangsungan organisasi.⁵

Kebutuhan tersebut juga berlaku pada berbagai jenis kelembagaan, termasuk lembaga Islam. Lembaga Islam perlu memastikan kualitasnya untuk mempertahankan keberadaannya di tengah persaingan yang kian intens. Selain itu, lembaga tersebut harus memiliki kapasitas dalam

⁴ Bernhard Tewal dkk., *perilaku organisasi*, cetakan pertama (cv.patra media grafindo, 2017). Hal.1

⁵ Diana Event dan Jamilus Jamilus, “*Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kelembagaan Islam*,” *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 6 (2024): 5186–91, <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i6.4422>.

memanfaatkan sumber daya pendidikan yang tersedia untuk mengoptimalkan kemampuan belajar secara maksimal.⁶ Sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Di antaranya masjid, Masjid berfungsi sebagai tempat ibadah sekaligus sebagai pusat kegiatan bagi umat Muslim. Dari tempat tersebut, umat Muslim seharusnya merencanakan masa depannya di berbagai bidang, seperti agama, ekonomi, politik, sosial, dan seluruh aspek kehidupan lainnya. Di antaranya termasuk pengembangan sumber daya manusia dari kalangan pemuda. Dalam konteks dakwah, kelompok pemuda merupakan salah satu segmen mad'u yang memiliki potensi signifikan untuk membangun dan membina umat.⁷

Bagi umat islam di Indonesia, istilah "Pemuda Masjid" bukanlah hal yang asing. Pemuda masjid merupakan organisasi yang menampung kegiatan pemuda muslim dalam upaya memakmurkan masjid. Organisasi ini menjadi salah satu pilihan wadah pembinaan pemuda yang efektif dan sangat diperlukan oleh umat. Dengan fokus pada kegiatan kemasjidan, keislaman, keilmuan, kepemudaan, serta keterampilan, organisasi tersebut memberikan peluang bagi anggotanya untuk berkembang sesuai dengan bakat dan kreativitas masing-masing. Saat ini, Pemuda Masjid telah

⁶ Diana Event dan Jamilus Jamilus, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kelembagaan Islam," *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 6 (2024): 5186–91, <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i6.4422>. hal.232

⁷ Arham Gaffar, *Peranan Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (Bkprmi) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pemuda Remaja Masjid Di Kota Parepare*, t.t. hal 2

berkembang menjadi wadah utama kegiatan pemuda muslim di sekitar masjid, yang mudah ditemukan baik di perkotaan maupun pedesaan. Organisasi ini juga telah menjadi fenomena yang mendorong semangat pemuda Muslim untuk mendalami dan menyebarkan ajaran Islam di Indonesia.⁸ Oleh karena itu, organisasi kepemudaan masjid juga perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang efektif agar dapat mengoptimalkan potensi anggotanya dan memastikan dalam keberlangsungan program-program yang dijalankan.

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin (AMMA), sebuah organisasi kepemudaan berbasis masjid yang berperan penting dalam mendukung aktivitas keagamaan dan sosial di lingkungan masjid Al-Jihad. AMMA menjadi motor penggerak dalam berbagai program dakwah, sosial, hingga teknologi. AMMA berhasil berkontribusi terhadap kemajuan masjid Al-Jihad, hal itu dibuktikan dari peran aktif mereka dalam pemberdayaan remaja, pengelolaan program sosial, serta pelibatan generasi muda dalam berbagai kegiatan keagamaan dan kemasyarakatan. Selain itu, AMMA dikenal sebagai organisasi dengan anggota yang cukup tertib, dan memiliki pola regenerasi yang terstruktur, dan mampu mempertahankan konsistensi kaderisasi dari waktu ke waktu. Karakteristik ini menunjukkan bahwa

⁸ Aslati Aslati dkk., “PEMBERDAYAAN REMAJA BERBASIS MASJID (*Studi Terhadap Remaja Masjid Di Labuh Baru Barat*),” Masyarakat Madani: Jurnal Kajian Islam dan Pengembangan Masyarakat 3, no. 2 (2018): 1, <https://doi.org/10.24014/jmm.v3i2.6353>.hal 2

proses pengelolaan SDM di dalamnya berjalan dengan cukup baik dan mampu menjaga keberlangsungan organisasi.

Peran aktif AMMA tersebut turut berkontribusi dalam mengantarkan masjid Al-Jihad sebagai salah satu masjid unggulan percontohan nasional. Lebih dari itu, AMMA juga mencatatkan prestasi luar biasa, seperti keterlibatannya dalam pengembangan teknologi radar untuk Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, sebuah pencapaian yang menunjukkan kapasitas intelektual dan inovatif para anggotanya. Kondisi inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam bagaimana AMMA mengelola sumber daya manusianya sehingga dapat mempertahankan kinerja, ketertiban anggota, serta keberlanjutan regenerasi secara konsisten.

Peran sentral AMMA ini menjadikannya objek yang sangat relevan dan penting untuk diteliti, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusianya, peneliti tertarik untuk menggali bagaimana proses manajemen sumber daya manusia diterapkan oleh AMMA dalam mengelola anggotanya. Karena penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik diyakini menjadi faktor kunci dalam menjaga semangat, loyalitas, dan partisipasi aktif para anggotanya. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri lebih jauh bagaimana proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan keadilan organisasi diterapkan dalam struktur AMMA. Selanjutnya, untuk efisiensi penulisan dan konsistensi istilah, Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin disingkat menjadi AMMA. Singkatan

tersebut digunakan secara konsisten dalam seluruh bab pembahasan berikutnya.

Berdasarkan data dan fakta yang telah dipaparkan, maka peneliti memilih judul: “Manajemen Sumber Daya Manusia pada Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin.”

B. Fokus Masalah

Bagaimana penerapan proses manajemen sumber daya manusia pada Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan proses manajemen sumber daya manusia pada Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin?

D. Signifikansi Penulisan

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kepemudaan berbasis masjid dengan membahas mengenai penerapan menyeluruh proses manajemen sumber daya manusia mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan

pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga aspek keadilan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia dalam organisasi Kepemudaan berbasis masjid.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi pembaca serta peneliti, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia di Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terkait pengembangan kepemudaan berbasis masjid, serta menjadi referensi bagi organisasi kepemudaan lainnya dalam meningkatkan motivasi, keterampilan, dan partisipasi anggotanya.

E. Definisi Operasional

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini merujuk pada pandangan Gary Dessler yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup perekrutan, pelatihan dan pengembangan, penilaian, serta pemberian kompensasi kepada karyawan, termasuk pengelolaan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta aspek keadilan. Definisi ini menempatkan manajemen sumber daya manusia sebagai proses

strategis yang berperan penting dalam mengelola manusia sebagai sumber daya utama organisasi secara terencana dan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia menjadi variabel utama yang diteliti, dengan mengacu pada teori Gary Dessler yang memandang manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi kepada karyawan, serta pengelolaan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan berbagai aspek keadilan.⁹ Namun demikian, dalam penelitian ini peneliti membatasi kajian hanya pada lima aspek manajemen sumber daya manusia, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan keadilan. Pembatasan ini dilakukan karena dari tujuh aspek manajemen sumber daya manusia menurut teori yang digunakan, lima aspek tersebut dinilai paling relevan untuk dikaji dalam konteks organisasi kepemudaan berbasis masjid yang bersifat non-profit seperti AMMA. Aspek-aspek tersebut berkaitan langsung dengan bagaimana proses perekrutan anggota, pembinaan kemampuan, evaluasi keaktifan, pemberian apresiasi, serta penerapan keadilan dalam organisasi.

2. Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA)

Angkatan Muda Masjid Al-Jihad atau yang di singkat (AMMA) adalah sebuah organisasi kepemudaan yang bernaung di bawah Masjid Al-Jihad Banjarmasin. Organisasi ini berperan sebagai wadah bagi

⁹ Gary Dessler, *Human Resource Management* (Pearson Educación, 2016). Hal 2-4

generasi muda dalam meningkatkan keterampilan dalam bidang keagamaan, dan sosial kemasyarakatan.

Sebagai bagian dari komunitas masjid, AMMA memiliki tujuan utama untuk membina para pemuda agar aktif dalam kegiatan keagamaan dan sosial kemasyarakatan. Program-program yang dijalankan meliputi kajian Islam, kegiatan sosial, serta pengembangan keterampilan dan kepemimpinan guna mencetak generasi muda yang berakhlak mulia dan berkontribusi positif bagi masyarakat.

Dalam penelitian ini, AMMA yang menjadi objek kajian berfokus pada kepengurusan periode 2024 –2026. Pembatasan ini dilakukan agar penelitian memiliki fokus yang jelas dan data yang diperoleh sesuai dengan kondisi organisasi pada periode tersebut.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Arim Markhamah (2015) dari UIN Sunan kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dengan judul *"Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta"*, memiliki persamaan dengan penelitian ini, Terletak pada objek yaitu sama-sama meneliti organisasi kepemudaan masjid. Namun, perbedaannya terletak pada fokus yang diteliti, di mana penelitian Markhamah berfokus pada bentuk pengembangan SDM nya, sedangkan penelitian ini membahas penerapan proses manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh.

2. Penelitian oleh Nuril Zahrotul Jannah (2021) dari UIN sunan ampel Surabaya Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang berjudul *"Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Remaja Masjid Al-Falah Surabaya"* membahas penerapan perencanaan SDM dalam bentuk pengkaderan dan pelatihan melalui program kerja RISMA Al-Falah. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam organisasi remaja masjid. Perbedaannya, penelitian Nuril lebih fokus pada tahap perencanaan SDM, sedangkan penelitian ini mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia yang telah dijalankan dalam praktik organisasi secara menyeluruh.
3. Penelitian oleh Fadil Ihsan (2023) dari UIN Antasari Banjarmasin dengan judul *"Studi Komparatif Pembinaan Remaja Masjid di Kecamatan Banjarmasin Tengah"* membahas pembinaan remaja masjid pada empat masjid, yaitu Masjid Raya Sabilal Muhtadin, Masjid Jami Teluk Dalam, Masjid Al-Jihad, dan Masjid Nahdhatussalam. Penelitian ini menelaah bagaimana proses pembinaan remaja masjid serta persamaan dan perbedaan yang muncul dari segi organisasi, sumber daya manusia, dan aktivitas yang dijalankan. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji organisasi remaja masjid serta menempatkan sumber daya manusia sebagai aspek penting dalam keberlangsungan kegiatan masjid. Perbedaannya, penelitian Fadil Ihsan berfokus pada pembinaan remaja masjid secara komparatif antar

beberapa masjid, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia pada satu organisasi, yaitu Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA), dengan kajian yang lebih spesifik pada aspek rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan keadilan organisasi.

G. Sistematika Penulisan

BAB I, Terkait latar belakang, fokus masalah, tujuan penelitian, signifikasi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu serta sistematika penelitian.

BAB II, Terkait kajian teori yang memuat permasalahan yang diangkat oleh peneliti, kerangka berfikir yang mendukung dalam penelitian.

BAB III, Terkait metode penelitian yang digunakan yakni membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi, data dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data, dan pengecekan keabsahan data, sesuai dengan data yang didapat oleh peneliti dan disusun secara sistematis.

BAB IV, Terkait hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil penelitian, memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang didapat oleh peneliti.

BAB V Penutup, Terkait Simpulan dan saran untuk penelitian.