

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi penelitian**

Masjid Al-Jihad merupakan salah satu tempat ibadah bagi umat Muslim di Kota Banjarmasin. Masjid Al Jihad Banjarmasin berada dibawah naungan organisasi Muhammadiyah, khususnya di bawah pengelolaan Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM) Banjarmasin 4. Masjid ini terletak di Jalan Cempaka Besar, Kelurahan Kertak Baru Ulu, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin. Masjid Al-Jihad didirikan atas dasar kebutuhan warga Muhammadiyah di wilayah tengah Kota Banjarmasin yang pada saat itu belum memiliki masjid sendiri.

Sebelum berdirinya Masjid Al-Jihad, kegiatan ibadah hanya dilaksanakan di sebuah mushola di Jalan Kaca Piring 1, rumah Haji Saberi Razak, karena masjid Muhammadiyah yang ada letaknya cukup jauh dari pemukiman jamaah. Melihat kondisi tersebut, Pimpinan Cabang Muhammadiyah Banjarmasin IV membentuk panitia pembangunan masjid pada 13 November 1967. Masjid ini diberi nama Al-Jihad sebagai simbol pengorbanan besar para jamaah yang dengan ikhlas menyumbangkan harta benda demi terwujudnya masjid, termasuk perhiasan dan barang berharga lainnya, sebagai wujud semangat

perjuangan dan kepedulian terhadap keberlangsungan ibadah umat Islam.

Masjid ini diresmikan pada Jumat, 11 Juli 1969 atau 26 Rabiul Akhir 1389 H silam, bertepatan dengan shalat jum'at perdana oleh khatib Haji Muhammad Arsyad Jafri. Keberadaan Masjid Al-Jihad adalah merupakan bagian dari perjalanan Muhammadiyah di Kota Banjarmasin. Masjid Al-Jihad adalah masjid unggulan percontohan nasional di Indonesia.<sup>1</sup>

#### **a. Visi Masjid Al-Jihad**

Visi Masjid Al-Jihad Banjarmasin adalah "Masjid Sejuta Jamaah, Makmur Memakmurkan", yang berfokus pada pengembangan dakwah berkemajuan dan menghimpun jamaah, dengan misi mewujudkan pengelolaan profesional, lingkungan Islami, sarana prasarana memadai, serta pengembangan syiar Islam dan pembinaan umat. Masjid ini juga dikenal sebagai masjid percontohan nasional yang ramah difabel dan dhuafa, serta berorientasi pada peningkatan integritas dan kepercayaan masyarakat melalui berbagai program unggulan.

#### **b. Misi Masjid Al-Jihad**

1.) Mewujudkan pengelolaan masjid yang profesional dan bertanggung jawab.

---

<sup>1</sup> Brosur Profil masjid Al-Jihad Banjarmasin.

- 2.) Mewujudkan lingkungan masyarakat Islami di lingkungan masjid dan sekitarnya.
- 3.) Menyediakan sarana dan prasarana ibadah yang sesuai standar.
- 4.) Mengembangkan program dan syiar Islam.
- 5.) Mengoptimalkan peran masjid sebagai pusat pembinaan umat dan mengatasi krisis spiritual remaja milenial.

## **2. Gambaran Umum Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin**

### **a. Sejarah berdirinya Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin**

Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA) merupakan badan otonom yang dibentuk oleh Badan Pengelola Masjid Al-Jihad Banjarmasin dan diberi tanggung jawab untuk menangani kebijakan masjid yang berkaitan dengan pembinaan remaja, yaitu pemberdayaan generasi muda serta upaya memakmurkan masjid secara umum, khususnya Masjid Al-Jihad Banjarmasin. Organisasi ini didirikan di Banjarmasin pada hari Rabu, 01 Februari 2005.

Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin (AMMA) secara resmi didirikan di Banjarmasin pada hari Rabu, tanggal 01 Februari 2005. Namun demikian, sebelum menggunakan nama AMMA, organisasi kepemudaan ini telah lebih dahulu ada dan dikenal dengan nama Remaja Masjid Al-Jihad (RMJ). Keberadaan RMJ telah berlangsung cukup lama dan tumbuh seiring dengan berdirinya Masjid Al-Jihad Banjarmasin, sehingga dapat dikatakan bahwa AMMA merupakan hasil dari proses perkembangan dan

pembaharuan organisasi remaja masjid yang telah ada sebelumnya. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Penasehat AMMA, Bapak Ali, yang menjelaskan bahwa organisasi kepemudaan masjid ini pada awalnya tidak menggunakan nama AMMA, melainkan RMJ. Bapak Ali menyatakan bahwa:

Kalau dulu tuh sejarahnya tuh sebenarnya namanya bukan AMMA, dulu tuh RMJ, Remaja Masjid Al-Jihad. Habis itu setelah tahun 2000-an berubah menjadi AMA....Kalau dulu-dulu sebelumnya itu, tahun berapa itu masih RMJ, berdirinya masjid ini kan tahun 1969, sekitar tahun 70-an sudah ada RMJnya, lalu tahun 2005 itu berubah jadi AMMA.<sup>2</sup>

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa RMJ telah ada sejak sekitar tahun 1970-an, seiring dengan berdirinya Masjid Al-Jihad Banjarmasin yang dibangun pada tahun 1969. Pada masa tersebut, RMJ berfungsi sebagai wadah perkumpulan remaja masjid yang bersifat informal, dengan tujuan utama membantu kegiatan-kegiatan masjid serta menghidupkan suasana masjid melalui keterlibatan generasi muda.

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya kebutuhan akan pengelolaan organisasi yang lebih terstruktur, muncul gagasan untuk melakukan pembaruan terhadap organisasi remaja masjid tersebut. Gagasan awal pembentukan organisasi remaja masjid secara lebih formal diprakarsai oleh Ustad Riza Rahman, Lc., yang melihat pentingnya peran strategis remaja dalam

---

<sup>2</sup> wawancara dengan aliansyah, penasehat AMMA, 9 januari 2026 , di masjid Al-Jihad Banjarmasin

memakmurkan masjid dan menjaga keberlanjutan kegiatan keislaman di Masjid Al-Jihad Banjarmasin. Melalui serangkaian diskusi dan pertimbangan bersama pihak Badan Pengelola Masjid Al-Jihad Banjarmasin, kemudian disepakati pembentukan organisasi Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin yang pada awalnya masih menggunakan nama Remaja Masjid Al-Jihad (RMJ) Banjarmasin.

Perubahan nama dari Remaja Masjid Al-Jihad (RMJ) menjadi Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA) secara resmi terjadi pada tahun 2005. Perubahan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menandai adanya pembaruan konsep, arah gerak, serta penguatan kelembagaan organisasi kepemudaan masjid. AMMA kemudian ditetapkan sebagai badan otonom di bawah naungan Badan Pengelola Masjid Al-Jihad Banjarmasin dengan tugas dan fungsi yang lebih luas, khususnya dalam memberdayakan remaja serta mendukung kebijakan dan program-program masjid.

#### **b. Tujuan diBentuknya Angkatan Muda Masjid Al-Jihad**

Dibentuknya Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA) pada awalnya diarahkan sebagai wadah keterlibatan remaja dalam membantu berbagai aktivitas masjid. Peran tersebut tidak hanya bersifat partisipatif, tetapi juga menjadi sarana pembinaan generasi muda agar memiliki kepedulian terhadap masjid dan lingkungan sekitarnya. Hal ini menunjukkan bahwa sejak awal berdirinya,

AMMA difungsikan sebagai kekuatan relawan yang mendukung keberlangsungan kegiatan masjid serta menghidupkan suasana masjid melalui keterlibatan aktif anak-anak muda. Sebagaimana disampaikan oleh Penasehat AMMA, tujuan awal pembentukan organisasi ini adalah sebagai berikut :

Dibentuk AMMA ini Tujuannya itu awalnya untuk sebagai relawan membantu kegiatan masjid. Habis itu berkumpul-kumpul anak-anak muda untuk menghidupkan masjid. Nah itu dari awalnya akhirnya berkembang terus sampai masuk ke dalam struktur untuk membantu takmir masjid, macam-macam dalam administrasi, Sekarang kemudian penggunaan media. Sekarang sudah diserahkan keban angkatan muda....Di dalam struktur itu banyak. Sekarang sudah banyak diberi peran. Apalagi kan sekarang tuh media itu kan semuanya tuh angkatan muda yang pegang sudah kemudian radio. Nah sekarang apalagi nih yang terbaru nih kan untuk struktur radio itu, direktur apa segala macam itu kan bukan angkatan muda semuanya. Jadi yang tua-tua itu hanya perannya sebagai pembina aja lagi. Mengerahkan.<sup>3</sup>

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa peran AMMA mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Pada tahap awal, AMMA berperan sebagai relawan yang membantu kegiatan-kegiatan masjid. Seiring berjalannya waktu, peran tersebut berkembang hingga AMMA terlibat langsung dalam struktur organisasi masjid, khususnya dalam membantu tugas-tugas takmir, baik dalam aspek administrasi maupun pengelolaan kegiatan. Selain itu, keterlibatan AMMA juga semakin terlihat dalam pengelolaan

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan Aliansyah, penasehat AMMA, 9 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

media masjid, seperti media sosial dan radio, yang saat ini sebagian besar dikelola oleh angkatan muda. Kondisi ini menunjukkan adanya kepercayaan yang diberikan oleh pengurus masjid kepada AMMA, sementara peran pengurus senior lebih difokuskan sebagai pembina dan pengarah dalam pelaksanaan kegiatan.

Hasil observasi peneliti di lapangan juga menunjukkan bahwa peran AMMA sangat penting dalam operasional Masjid Al-Jihad. Peneliti melihat secara langsung bahwa sebagian besar kegiatan masjid, baik yang bersifat rutin maupun insidental, dikoordinasikan dan dilaksanakan oleh anggota AMMA, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Keterlibatan tersebut tidak hanya terbatas pada aspek keagamaan, tetapi juga mencakup peran teknis yang cukup kompleks, seperti penyiapan dan pengoperasian perlengkapan audio visual serta perangkat live streaming pada saat pengajian berlangsung. Selain itu, peneliti juga mengamati secara langsung bahwa anggota AMMA berperan aktif dalam pengelolaan administrasi masjid, pengelolaan media sosial, serta pengoperasian radio masjid. Keterlibatan AMMA dalam berbagai aspek tersebut menunjukkan tingkat tanggung jawab dan koordinasi yang tinggi dalam mendukung keberlangsungan aktivitas masjid.

Dengan demikian, AMMA dapat dikatakan sebagai motor penggerak utama dalam menghidupkan aktivitas Masjid Al-Jihad,

sementara pengurus senior berperan sebagai pembina dan pengarah saja.

**c. Visi dan Misi Angkatan Muda Masjid Al – Jihad**

Visi AMMA diarahkan pada pembentukan generasi muda yang kreatif, intelektual, memiliki solidaritas tinggi, berakhlak mulia, dan bertaqwa, serta dalam upaya melahirkan pemimpin muda berbasis masjid dalam bingkai umat.<sup>4</sup>

Misi AMMA yaitu:

- 1.) Pembinaan terhadap remaja dilakukan guna meningkatkan pemahaman yang benar terhadap ajaran Islam serta mendorong penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.
- 2.) Upaya penguatan dan pemeliharaan hubungan silaturahmi, baik di lingkungan internal maupun eksternal.
- 3.) Penguatan kinerja dilakukan dengan dilandasi nilai-nilai keikhlasan.

**d. Keadaan Sumber Daya Manusia pada Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA) pada awal pembukaan rekrutmen hingga berjalannya kepengurusan 1 tahun lebih anggota AMMA berjumlah 52 orang. pengurus dan anggota AMMA tersebut berasal dari berbagai jenjang pendidikan, yaitu

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

pelajar SMP, SMA, serta mahasiswa. Struktur keanggotaan ini dipilih karena pada rentang usia tersebut para anggota dinilai masih memiliki waktu yang relatif lebih fleksibel dan belum memiliki beban aktivitas yang terlalu padat. Selain itu, pada usia tersebut anggota cenderung lebih mudah diajak untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi serta memiliki semangat belajar dan berkontribusi yang tinggi dalam aktivitas keagamaan dan sosial kemasyarakatan. Adapun data keadaan pengurus dan anggota AMMA saat ini sebagaimana yang peneliti dapatkan dari Ketua AMMA dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.1 Data pengurus dan anggota Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Tahun 2024-2026**

| No            | Tingkatan          | Jenis kelamin |           | Jumlah    |
|---------------|--------------------|---------------|-----------|-----------|
|               |                    | Laki-laki     | Perempuan |           |
| 1             | Bekerja            | 2             |           | 2         |
| 2             | Mahasiswa          | 6             | 11        | 17        |
| 3             | SMA/MA/ sederajat  | 11            | 14        | 25        |
| 4             | SMP/MTS/ Sederajat | 3             | 5         | 8         |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>22</b>     | <b>30</b> | <b>52</b> |

Sumber: wawancara dengan ketua AMMA

**Gambar 4.1 pengurus AMMA 2024-2026**



Sumber: dokumentasi ketua AMMA

Namun, seiring dengan berjalannya waktu, jumlah anggota yang masih aktif hingga saat ini mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu berada pada kisaran sekitar 20 - 30 orang. Penurunan tingkat keaktifan anggota tersebut terjadi bukan karena berkurangnya minat terhadap organisasi, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang dialami oleh masing-masing anggota. Diantaranya adalah kesibukan pribadi anggota di luar kegiatan AMMA, seperti aktivitas pendidikan, pekerjaan, serta tanggung jawab lainnya. Selain itu, juga dipengaruhi oleh masa kepengurusan sudah mendekati akhir, sehingga beberapa anggota memilih untuk tidak melanjutkan keterlibatan secara aktif dalam kegiatan organisasi, dan faktor pendidikan juga menjadi penyebab yang cukup dominan, di mana sebagian anggota melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi sehingga mengalami keterbatasan waktu

untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan AMMA.

Sebagaimana yang disampaikan oleh ketua AMMA:

Yang bisa ikut itu biasanya anak-anak SMP, SMA, nah mereka-mereka itu yang memang masih tidak hektik-hektiknya atau tidak berkesibukan.... Anggotanya sendiri memang kebanyakan masih sekolah, SMP dan SMA. Kalau yang kuliah itu ada juga, tapi tidak terlalu banyak. Karena ini kan di luar sekolah organisasinya, jadi yang masih sekolah itu waktunya masih bisa diatur, kalau sudah kerja itu biasanya susah ikut....Karena anggotanya sendiri yang memang ada kesibukan di luar, kita tidak bisa paksa sih, tidak semuanya bisa aktif terus. Ada yang lanjut kuliah, jadi waktunya memang sudah tidak bisa fokus ke sini, kesibukan sekolah, kuliah, kerja itu pengaruh besar. Ini kan masa kepengurusan juga ada waktunya, kalau sudah mendekati akhir kepengurusan biasanya memang mulai berkurang keaktifannya. Regenerasi itu pasti, tidak bisa orang yang sama terus.<sup>5</sup>

Hal tersebut sejalan yang disampaikan oleh saudara Cikal Rayhan selaku sekretaris dari AMMA

Jadi memang walaupun dia punya struktur yang lengkap, mulai dari ketua sampai anggota bidang, tapi memang dasarnya itu kekeluargaan. Jadi tidak memaksakan untuk anggotanya harus selalu hadir di masjid, karena nota bene sendiri masing-masing mereka sudah punya kegiatan masing-masing, ada SMA, ada yang kuliah gitu kan, ada yang kerja juga kan, jadi kita nggak bisa memaksakan. Jadi makanya tadi dasarnya kekeluargaan, jadi yang bisa hadir silakan hadir, yang nggak bisa hadir nanti nggak papa....Karena memang gak bisa full time di sini, karena masing-masing punya kesibukan masing-masing kan...Pada akhirnya mungkin yang aktif sekitar 40–50% yang memang benar-benar selalu aktif, yang setiap diajak ketemuan, diajak rapat, diajak kumpul, diajak kegiatan itu ada, sedangkan sisanya itu ilang-ilangan gitu....Karena kembali lagi orang-orang punya kesibukan masing-masing, jujur aku aja kadang

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

belum tentu bisa hadir selalu di Al-Jihad gitu karena kesibukan kuliah.<sup>6</sup>

Oleh karena itu, dalam rangka menjaga kesinambungan organisasi dan memastikan keterlibatan generasi berikutnya, AMMA menerapkan sistem regenerasi dan kaderisasi kepengurusan secara berkala. Regenerasi kepengurusan dilakukan setiap dua tahun sekali sebagai bentuk pembaruan struktur organisasi sekaligus memberikan kesempatan kepada anggota lain untuk berperan aktif dalam kepengurusan. Melalui pola regenerasi ini, AMMA berupaya menjaga keberlangsungan organisasi serta memastikan adanya distribusi peran yang merata, meskipun dalam pelaksanaannya tetap disesuaikan dengan kondisi dan ketersediaan sumber daya manusia yang dimiliki.

#### **e. Struktur Angkatan Muda Masjid Al – Jihad**

Setiap organisasi ataupun lembaga pasti memiliki struktur organisasi yang berfungsi sebagai susunan dan pembagian posisi atau jabatan untuk memperjelas wewenang dan tanggung jawab masing-masing pihak. Hal yang sama juga berlaku pada Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin, yang memiliki struktur organisasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan koordinasi antar pengurus. Struktur organisasi AMMA disusun

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

untuk menunjang kelancaran kegiatan organisasi dan akan dilampirkan sebagai berikut:

#### Gambar 4.2 Struktur Organisasi Angkatan Muda Masjid Al-Jihad Banjarmasin

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Penasehat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1. H. Taufik Hidayat<br>2. Aliansyah, S.Pd.<br>3. Budi Adiyani, S.E, S.IP<br>4. Ust Hamdani, A.Md.<br>5. H. Ikhwan Fikriyani                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Penanggung Jawab</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1. Khalid Ahmad Ar-rasyid<br>2. Khairina Nusiha Farid<br>3. M. Cikal Rayhan Putra Nada<br>4. Pinkan Kesuma Dewi<br>5. Miftahul Ghani<br>6. Ilma Yuliana Islami | :Ketua<br>:Wakil Ketua<br>:Sekretaris 1<br>:Sekretaris 2<br>:Bendahara 1<br>:Bendahara 2                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Bidang Layanan Ummat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | →                                                                                                                                                              | <b>Bidang Tarbiyah</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Anggota bidang :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                | Anggota Bidang :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1. Ahmad Nizaril Lazikro (Ketua)<br>2. Nayla Suci Ramadhani<br>3. Muhammad Raihan<br>4. Abdurrahman Sudaes Alkatiri<br>5. Muhammad Faiz Athaillah Putra<br>6. Muhammad Deril Rahmatullah<br>7. Akram Fadhil Al Fauzan<br>8. Syafira Nayla Abdad<br>9. Aura Shafa Azalea<br>10. Naurah Yumna Wardani<br>11. Permata Jelita Wiliana<br>12. Yasinta Zaskia<br>13. Gusti Farida Nur Azizah<br>14. Aisyah Putri Imansyah<br>15. Zahra putri imansyah |                                                                                                                                                                | 1. Muhammad Alfian Rahmatillah(ketua)<br>2. Nazwa Aprina<br>3. Hayfa Mayza<br>4. Risda Amalia<br>5. Annisa Maharani Lubis<br>6. Nayla Aminah<br>7. Hafiz Muhammad Fikri<br>8. Rayhani<br>9. Sifa Maharani<br>10. Siti Maisarah<br>11. Muhammad Nabil Al- Ghazali<br>12. Salsabila Nayla Raffah<br>13. Neysha Amira Putri Shandiyo |
| <b>Bidang kemitraan</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | →                                                                                                                                                              | <b>Bidang Syiar dan Dakwah</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Anggota bidang :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                | Anggota bidang :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1. Ferdi Irawan (ketua)<br>2. Nur Izzatil Hasanah<br>3. Karina Nurhaliza Rahma<br>4. Ahmad Zaky Awladi<br>5. Rezeki Nadila Nur Amalia<br>6. Muhammad wafi<br>7. Salsabela Ananda Putri                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                | 1. Muhammad Dzaki Hafidzi (ketua)<br>2. Azhar Irfani Al-Alaby<br>3. Nasywa Sholihah<br>4. Rahmi Nabila<br>5. Nur Fitri Rahma<br>6. Hayatus Syifa<br>7. Nisrina Cikal Murti Nurul Saleeqa<br>8. Madya Rahmania<br>9. Anisa Fitriani<br>10. Raiya Keysha Putri<br>11. Muhammad Haikal Ibrahim                                       |

Sumber Data: SK Kepengurusan Angkatan Muda Masjid Al- Jihad Banjarmasin 2024 – 2026

**f. Kegiatan dan Program Kerja Angkatan Muda Masjid Al - Jihad**

Program kerja Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA) mencakup berbagai kegiatan keagamaan, sosial, pendidikan, kaderisasi, serta pemanfaatan media sebagai sarana dakwah dan informasi. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh salah satu pengurus AMMA dalam wawancara berikut:

Buat kegiatan kami yang memang paling besar itu yang pertama tadi ada di Dikram. Dikram itu pendidikan Ramadhan itu yang rutin setiap tahun kami adakan, acaranya biasanya sekitar tiga harian gitu yang mana nanti di dalamnya banyak kegiatan-kegiatan yang menyenangkan dan istilahnya itu memberikan ilmu gitu, Nah kemudian ada sunatan, sunatan ceria. Sunatan ceria itu berkolaborasi dengan pihak luar, khususnya Lazismu Masjid Al-Jihad, kadang juga dari Bank Kalsel juga kemarin kami mengadakan, itu rutin kami setiap adakan sebulan sekali atau sebulan dua kali gitu, Kemudian di kurban, nah kurban kami juga ngambil peranan penting gitu, jadi kami beberapa anggota AMA masuk ke beberapa kepanitikan intinya buat ngonsep, buat ngatur gitu kan, Kemudian buat pelatihan-pelatihan kaderisasi, nah itu yang kayak Taruna Melati kemarin itu, terus kemarin ada upgrading, nah itu juga upgrading itu ya sekalian jalan-jalan bareng teman-teman AMA juga gitu, Kemudian buat konten di media sosial, itu kami ada juga IG-nya, IG-nya sering mengirimkan quotes-quotes secara rutin, terus memposting kegiatan-kegiatan yang sudah kami laksanakan, terus juga open recruitment.<sup>7</sup>

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat dijelaskan program program dari AMMA sebagai berikut:

Yang pertama, dalam bidang keagamaan dan pendidikan, AMMA memiliki program unggulan berupa Pendidikan Ramadhan

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, Sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

(DIKRAM) yang dilaksanakan secara rutin setiap tahun pada bulan Ramadhan, pesertanya ditujukan bagi anak muda dan remaja mulai dari SD sampai SMA. Program ini berlangsung selama beberapa hari dan dirancang untuk memberikan pembinaan keagamaan serta pengetahuan Islam kepada anak-anak dan remaja melalui berbagai kegiatan edukatif yang menarik.

Kedua, dalam bidang sosial dan kemanusiaan, AMMA melaksanakan program sunatan massal atau sunatan ceria yang dilaksanakan secara berkala, baik sebulan sekali maupun dua kali dalam sebulan. Program ini dilaksanakan melalui kerja sama dengan pihak eksternal, seperti Lazismu Masjid Al-Jihad dan Bank Kalsel, sebagai bentuk kepedulian sosial AMMA terhadap masyarakat, khususnya keluarga yang membutuhkan.

Ketiga, dalam rangka pengembangan sumber daya manusia internal organisasi, AMMA menyelenggarakan berbagai kegiatan kaderisasi dan peningkatan kapasitas anggota, seperti pelatihan Taruna Melati dan kegiatan upgrading. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, kebersamaan, serta kesiapan anggota dalam menjalankan peran organisasi.

Keempat, AMMA juga memanfaatkan media sosial sebagai sarana dakwah dan komunikasi organisasi. Melalui akun Instagram, AMMA secara rutin membagikan konten berupa kutipan dakwah. Pemanfaatan media sosial ini menjadi salah satu upaya AMMA

dalam menjangkau masyarakat luas serta memperkenalkan kegiatan organisasi kepada generasi muda.

Berikut data kegiatan dan program kerja yang dilaksanakan oleh AMMA :

**Tabel 4.2 Daftar Kegiatan Dan Program Kerja Khusus dari AMMA**

| No | Nama kegiatan dan program kerja | Waktu pelaksanaan                  |
|----|---------------------------------|------------------------------------|
| 1  | Membuat pamflet dakwah          | Seminggu 1 kali setiap hari jum'at |
| 2  | Pengkaderan Taruna melati       | 3 hari setelah pelantikan          |
| 3  | Upgrading                       | 1 hari setelah pelantikan          |
| 4  | Pendidikan ramadhan (DIKRAM)    | 3 hari pada bulan ramadhan         |
| 5  | Sunatan ceria / sunatan massal  | Sebulan 2 kali                     |
| 6  | Pengelolaan Radio Masjid        | Opsional                           |

Sumber : wawancara dengan ketua dan sekretaris AMMA

**Gambar 4.3 Kegiatan Pendidikan Ramadhan dan Sunatan Ceria**



Sumber : Dokumentasi dari Ketua dan Pengurus AMMA

Selain program program yang di jalankan oleh AMMA itu sendiri AMMA juga berperan aktif membantu dan dilibatkan dalam berbagai program unggulan masjid yang bersifat rutin maupun

insidental. Hasil observasi peneliti di lapangan menunjukkan bahwa peran AMMA dalam operasional Masjid Al-Jihad bersifat sangat sentral. Peneliti melihat secara langsung bahwa sebagian besar kegiatan masjid, baik yang bersifat rutin maupun insidental, dikoordinasikan dan dilaksanakan oleh anggota AMMA, mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan.

Program yang dijalankan antara lain kajian islam rutin ba'da maghrib dan ba'da subuh, makan bubur gratis setiap puasa Senin Kamis dan subuh Minggu, pelaksanaan qurban, buka puasa dan sahur gratis. Berikut data kegiatan masjid yang melibatkan oleh AMMA :

**Tabel 4.3 Daftar Kegiatan Masjid yang Melibatkan AMMA**

| No | Nama kegiatan                                                                                                                              | Waktu pelaksanaan                                                                            |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Kajian islam rutin <ul style="list-style-type: none"> <li>• membantu mengatur jamaah,</li> <li>• mengelola media live streaming</li> </ul> | Ba'da maghrib setiap selasa, kamis, dan sabtu serta ba'da subuh setiap rabu, jumat, dan ahad |
| 2  | Penyelenggaraan ibadah qurban                                                                                                              | Hari raya idul adha                                                                          |
| 3  | Sahur dan buka puasa gratis                                                                                                                | Setiap bulan ramadhan                                                                        |
| 4  | Bubur gratis untuk berbuka                                                                                                                 | setiap puasa senin dan kamis                                                                 |
| 5  | Bubur gratis                                                                                                                               | Setiap ba'da shubuh minggu                                                                   |
| 6  | Kajian muslimah                                                                                                                            | Setiap rabu dan jum'at                                                                       |

Sumber: Wawancara dengan penasehat AMMA

**Gambar 4.4 kegiatan masjid : qurban dan kajian rutin**



Sumber: Dokumentasi dari penasehat AMMA

### **3. Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Angkatan Muda Masjid Al - Jihad**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung keberlangsungan dan efektivitas organisasi, termasuk dalam organisasi kepemudaan berbasis masjid. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, AMMA telah menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan anggotanya, meskipun dengan karakteristik yang menyesuaikan kondisi dan budaya organisasi, seperti yang dikatakan ketua dan pengurus AMMA yakni, - “Kami itu lebih ke komunikasi, musyawarah, dan menyesuaikan kemampuan anggota.”<sup>8</sup>

Pandangan ulun lah terkait AMMA ini , Jadi AMMA ini kan singkatan dari Angkatan Mudah Masih Al-Jihad ya. Nah ini arahnya lebih ke komunitas bukan ke organisasi. Jadi memang walaupun dia punya struktur yang lengkap, mulai dari ketua sampai anggota bidang. Tapi memang dasarnya itu kekeluargaan. Jadi tidak memaksakan untuk anggotanya harus selalu hadir di masjid.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

<sup>9</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan anggota di AMMA dilakukan melalui pendekatan partisipatif dan kekeluargaan, mengingat karakter organisasi yang bersifat non-profit dan berbasis relawan. Meskipun belum seluruh aspek manajemen sumber daya manusia diterapkan secara formal, pengelolaan sumber daya manusia di AMMA tetap berjalan secara konsisten dan berkesinambungan. Oleh karena itu, pada bagian berikutnya akan diuraikan secara lebih rinci mengenai penerapan masing-masing aspek manajemen sumber daya manusia di AMMA, yang meliputi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta keadilan organisasi.

#### **a. Rekrutmen**

Proses rekrutmen anggota yang dilakukan oleh Angkatan Muda Masjid Al-Jihad dilaksanakan secara bertahap, yang dimulai dengan kegiatan keagamaan yaitu Pendidikan Ramadan (DIKRAM). Kegiatan DIKRAM menjadi pintu awal penjangkaran calon anggota, terutama dari kalangan pelajar SMP dan SMA yang dinilai memiliki potensi serta minat terhadap aktivitas masjid. Ketua AMMA menjelaskan bahwa kegiatan DIKRAM tidak hanya berfungsi sebagai program pembinaan keagamaan, tetapi juga dimanfaatkan sebagai sarana awal untuk mengenalkan organisasi dan menyeleksi calon anggota, pengurus AMMA mengenalkan peran dan kegiatan AMMA kepada peserta, sekaligus menanamkan

nilai-nilai kecintaan terhadap masjid sebagai dasar keterlibatan mereka dalam organisasi berbasis masjid. Dengan cara ini, calon anggota tidak hanya diperkenalkan pada aktivitas AMMA, tetapi juga dibangun kesadarannya untuk aktif berkontribusi dalam memakmurkan masjid. Hal tersebut disampaikan oleh ketua AMMA

Sebagai berikut :

Jadi biasanya setiap 1 tahun sekali tepat pada bulan ramadhan ada namanya kegiatan dikram pendidikan ramadhan, nah itu yang mengawali rekrutmen ini, di sela sela kegiatan itu kami menyelipkan sosialisasi pengenalan tentang organisasi kami dan memberikan pemahaman supaya mereka cinta dengan masjid... dengan catatan ada orang-orang tertentu saja, misalkan SMP, SMA... ditarik buat cinta masjid tadi.<sup>10</sup>

Hal yang sama juga disampaikan oleh salah satu pengurus AMMA

Saudara Chikal reyhan:

Jadi untuk prekrutannya sendiri biasanya kaderisasinya dimulai dari saat Dikram. Jadi kan program Ramadhan tuh biasanya pengambilan kader-kadernya, calon-calon pengurus AMMA dilihat dari situ, biasanya pengurus sebelumnya....Jadi itu juga salah satu metode promosinya juga gitu, jadi buat mengenalkan bahwasanya di Masjid Al-Jihad ini ada yang namanya itu komunitas angkatan muda...Jadi memang dari tahun ke tahun, kan aku memang tinggalnya di lingkungan Masjid Al-Jihad sini juga kan, dari tahun ke tahun itu sudah tahu gitu kalau misalnya di Al-Jihad ini setiap tahun rutin ngadain pendidikan Ramadhan, dan dari situ juga aku tahu kalau di Masjid Al-Jihad ini ada yang namanya AMMA...Ya ada formulirnya, ada posternya, ada wawancara, ada seleksi, ada pembagian anggota bidang gitu.” “Jadi dari pertama kali promosinya dari kegiatan-kegiatan di masjid di Ramadhan, terus open recruitment, nanti dikumpulin data-datanya siapa yang mau daftar.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

<sup>11</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

Setelah tahap awal rekrutmen melalui kegiatan sosialisasi organisasi, proses rekrutmen dilanjutkan dengan pembagian formulir yang berisi kesediaan menjadi anggota AMMA. Formulir tersebut digunakan untuk mengetahui minat serta kesiapan peserta dalam bergabung dengan organisasi. Calon anggota yang telah mengisi formulir kemudian ditindaklanjuti oleh pengurus melalui komunikasi lanjutan untuk dimasukkan dalam satu grup dan dilibatkan dalam setiap kegiatan AMMA.

Tahap berikutnya adalah wawancara, Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui komitmen, kesiapan, serta kesesuaian calon anggota dengan nilai, visi, dan tujuan AMMA. Setelah calon anggota dinyatakan diterima, AMMA melakukan pelantikan sebagai tanda resmi bergabungnya anggota baru ke dalam organisasi. Pelantikan ini menjadi tahap akhir dari proses rekrutmen sekaligus awal keterlibatan anggota dalam aktivitas organisasi. Sebagaimana yang disampaikan oleh ketua dan sekretaris AMMA berikut:

Pas di hari ketiga itu kan diberikan kertas pengisian data, formulir, apakah bersedia jadi AMMA... lalu mereka yang di follow up itu kemudian dimasukkan dalam satu grup dan selalu diundang dan di libatkan dalam kegiatan-kegiatan kami, lalu di wawancarai, itu yang paling penting karna kita mengetahui kesediaan mereka untuk bergabung....setelah itu baru pelantikan.<sup>12</sup>

Terus kemudian untuk wawancara, wawancara itu juga kemarin memang ada. Jadi wawancara kami yang setelah

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

pendaftaran gitu, urutannya itu tuh kami dikumpulkan. Diundang buat hadir, buat hadir di satu forum di lantai 2 kemarin di Aljihad itu kami kumpul sama pengurus-pengurus sebelumnya. Itu kemudian kami wawancara gitu. Jadi ditanya kayak misalnya kenal amma dari mana gitu Terus tuh motivasi buat masuk ammanya gimana gitu Kemudian juga di amma mau divisi apa, Kami juga dikenalkan lingkungan aljihad seperti apa. sekaligus sebelumnya itu divisi-divisinya. Tujuan amma itu apa. Kemudian baru kami masuk ke sesi diskusinya itu Kemudian setelah itu baru ada rapat internal dari pengurus lama ,Kemudian selanjutnya kemarin itu penetapan PH-nya, penetapan pengurus hariannya, ketua sekretaris berdahara. Setelah itu pelantikan kemudian setelah itu beberapa hari SK keluar.<sup>13</sup>

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa pelaksanaan rekrutmen anggota AMMA menunjukkan adanya pola yang terorganisir dan sistematis dalam menjaring serta menetapkan anggota baru. Meskipun AMMA merupakan organisasi kepemudaan berbasis masjid, proses rekrutmen tidak dilakukan secara spontan atau informal semata, melainkan melalui alur yang jelas dan berjenjang. Setiap tahapan rekrutmen dirancang untuk memastikan bahwa calon anggota tidak hanya tertarik secara sementara, tetapi juga memiliki kesiapan dan kesediaan untuk terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

**Gambar 4.5 Pelantikan Pengurus dan Anggota AMMA 2024-2026**



Sumber: Website Resmi Masjid Al-Jihad, diakses 20 Januari 2026

Struktur rekrutmen yang diterapkan memungkinkan pengurus untuk mengenali latar belakang, minat, serta potensi calon anggota sebelum mereka resmi bergabung. Dengan adanya tahapan seleksi dan pengenalan organisasi, AMMA dapat menempatkan anggota pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan ketertarikannya. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak hanya berorientasi pada penambahan jumlah anggota, tetapi juga pada kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki.

#### **b. Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan anggota merupakan bagian penting dalam upaya AMMA meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusianya. Sebagai organisasi kepemudaan berbasis masjid, pelatihan dan pengembangan anggota dilakukan melalui kombinasi kegiatan internal dan eksternal, di antaranya salah satu bentuk pembinaan lanjutan yang diberikan kepada anggota baru

adalah kegiatan Taruna Melati, yang dilaksanakan setelah proses pelantikan anggota. Taruna Melati merupakan kegiatan lanjutan yang ditujukan khusus bagi anggota baru yang berfungsi sebagai wadah pembinaan dasar untuk menanamkan nilai-nilai organisasi, kedisiplinan, kecintaan terhadap masjid, khususnya dalam lingkungan muhammadiyah serta pemahaman tentang peran dan tanggung jawab sebagai anggota AMMA. Sebagaimana yang dijelaskan oleh saudara chikal rayhan selaku salah satu pengurus AMMA:

Terus untuk yang seluruh anggota AMMA juga ada pelatihan pembekalannya juga kemarin setelah pelantikan itu kami langsung kumpul, itu kami kayak pengakraban diri sekaligus juga pembekalan... kemudian kami juga mengikuti pelatihan pengembangan, kemarin juga dilaksanakan latihan Taruna Melati, Jadi kami di situ dikasih pembekalan, dikasih ilmu-ilmu yang memang dibutuhkan dalam organisasi, apalagi khususnya dalam lingkungan Muhammadiyah gitu bagaimana.<sup>14</sup>

Pelaksanaan Taruna Melati sendiri dilakukan setelah anggota resmi dilantik dan dipersiapkan sejak kegiatan DIKRAM. Taruna Melati menjadi salah satu sarana kaderisasi dan pengembangan kapasitas anggota AMMA. Ketua AMMA menjelaskan bahwa:

Untuk taruna melati itu setelah dilantik, setelah beberapa bulan. Tapi biasanya taruna melati ini sudah disiapkan bersama di DIKRAM.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

<sup>15</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

**Gambar 4.6 Kegiatan Taruna Melati**



Sumber: Website Resmi Masjid Al-Jihad, diakses 20 Januari 2026

Selain pembinaan internal, pihak masjid juga memberikan kesempatan pengembangan dan pelatihan melalui pengiriman anggota untuk mengikuti pelatihan ke luar daerah. Kegiatan ini difasilitasi langsung oleh pihak Masjid Al-Jihad dengan memilih anggota yang dinilai aktif dan berkontribusi dalam organisasi. Pelatihan ke luar daerah tersebut tidak hanya bertujuan untuk menambah wawasan anggota, tetapi juga diarahkan pada penguatan kapasitas organisasi, khususnya dalam bidang manajemen masjid dan pengelolaan media. Anggota yang mengikuti pelatihan kemudian diberi peran tertentu dalam struktur dan program AMMA, sehingga ilmu yang diperoleh dapat diterapkan secara langsung. Hal ini diperkuat oleh pernyataan berikut ;

Ada beberapa orang sempat diberangkatkan jadi Akademi Marbot ke Jawa, dan itu masjid yang biayain semuanya...

orang-orang yang berangkat itulah yang kemudian mengisi bagian-bagian tertentu di AMMA.<sup>16</sup>

Jadi buat pelatihan pengembangan, jadi memang dari masjid sendiri itu sangat memfasilitasi. Jadi kemarin beberapa kali kami ada pendelegasian ke luar daerah... dari masjid itu dipilih yang memang benar-benar berkontribusi, yang memang benar-benar aktif... ada yang dikirim ke Jogja, ada yang dikirim ke Sragen... kalau yang ke Sragen itu terkait dengan manajemen masjid... kemudian kalau yang di Jogja itu... khusus buat mengembangkan medianya... latihan desain mengelola media sosial bikin konten bikin podcast gitu.<sup>17</sup>

#### **Gambar 4.7 Pelatihan Akademi Marbot dan Media Masjid**



Sumber: Website Resmi Masjid Al-Jihad, diakses 20 Januari 2026

Selain pelatihan yang dilakukan secara formal, AMMA juga menekankan pembelajaran melalui pengalaman langsung. Pengembangan kemampuan anggota dilakukan dengan melibatkan mereka secara aktif dalam berbagai kegiatan organisasi dan masjid. Melalui keterlibatan tersebut, anggota dapat belajar secara bertahap sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dijalankan, misalnya

<sup>16</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

<sup>17</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

dalam kegiatan Pendidikan Ramadhan (DIKRAM) yang menjadi sarana bagi anggota untuk belajar mengelola sebuah kegiatan atau event.

Selain itu, pembinaan juga dilakukan oleh pengurus inti dan pembina masjid melalui arahan, pendampingan, serta contoh langsung dalam pelaksanaan kegiatan. Bentuk pelatihan yang diberikan antara lain public speaking melalui praktik menjadi pemateri atau panitia dalam kegiatan kajian dan seminar, serta pengembangan keterampilan pengelolaan media sosial untuk mendukung publikasi dan penyebaran informasi kegiatan masjid. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ketua AMMA dalam wawancara berikut:

Pelatihannya itu macam macam sih, lebih ke praktik langsung di lapangan. Jadi anggota itu belajar dari kegiatan, dari senior-seniornya juga.... kayak pelajaran public speaking, ada pelatihannya, kadang kami langsung diminta menjadi pemateri kalau ada kegiatan seminar di masjid, praktek sambil belajar.<sup>18</sup>

Sejalan dengan pemaparan pengurus dan ketua AMMA mengenai pelaksanaan pelatihan serta pendelegasian anggota ke luar daerah, manfaat dari kegiatan pelatihan tersebut juga dirasakan secara langsung oleh anggota AMMA. Pelatihan yang diberikan tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan organisasi, tetapi juga diarahkan untuk menjawab tantangan dakwah dan

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

pengelolaan masjid di era kontemporer, khususnya dalam menjangkau generasi muda seperti generasi Z dan milenial melalui media masjid. Selain itu, pelatihan yang diterapkan menekankan pada praktik langsung, sehingga anggota tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga pengalaman nyata dalam menjalankan peran, seperti terlibat sebagai pengelola media, MC, maupun pemateri dalam kegiatan masjid.

Melalui proses tersebut, anggota memperoleh ruang untuk belajar, mengeksplorasi kemampuan, serta mengembangkan potensi diri secara bertahap. Pelatihan yang dijalani tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan teknis, seperti desain dan pengelolaan media, tetapi juga berkontribusi pada perkembangan kepribadian dan kemampuan sosial anggota. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan di AMMA tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kapasitas organisasi, tetapi juga menjadi media pembinaan personal yang mendorong anggota menjadi lebih terbuka, percaya diri, dan berkembang dalam menjalankan perannya di lingkungan masjid. Kondisi tersebut sebagaimana disampaikan oleh salah satu anggota AMMA sebagai berikut:

Pelatihan media masjid itu tujuannya membangun media masjid supaya menarik generasi yang akan datang, kayak Gen Z dan milenial... Pelatihan public speaking itu ada, langsung praktik, terjun langsung jadi MC atau pemateri... Disini tuh Ulun belajar banyak, belajar mendesain, belajar turun langsung, dan mengeksplor kemampuan... Dulu Ulun

cenderung menyendiri, tapi disini jadi terbuka dan berkembang.<sup>19</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di AMMA telah diterapkan melalui kombinasi pelatihan eksternal, pelatihan internal, serta pembelajaran berbasis praktik. Pola ini menunjukkan bahwa AMMA berupaya meningkatkan kapasitas anggotanya tidak hanya melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pengalaman langsung yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

### **c. Penilaian Kinerja**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti Penilaian kinerja terhadap anggota AMMA belum dilakukan secara formal dengan indikator tertulis atau instrumen penilaian tertentu. Evaluasi kinerja lebih banyak dilakukan melalui komunikasi internal, diskusi pengurus inti, serta pengamatan terhadap keaktifan anggota dalam mengikuti kegiatan. Ketua AMMA menyampaikan bahwa apabila terdapat anggota yang kurang aktif atau menghadapi kendala, maka dilakukan pendekatan komunikasi untuk mengetahui alasan dan mencari solusi bersama. Penilaian terhadap keberhasilan program juga dilakukan melalui rapat evaluasi bersama, meskipun sifatnya masih informal. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan Azhar Irfani Al-Alaby, Anggota AMMA, 25 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

kinerja di AMMA lebih menekankan pada pendekatan kekeluargaan dan musyawarah, sebagaimana yang disampaikan oleh ketua AMMA berikut:

Untuk penilaian itu sendiri kami tidak ada yang kayak secara formal atau data, namun kayak secara komunikasi aja. ada struktur, ketua, wakil, sekretaris, itu yang ngerembukin gimana kinerja selanjutnya, program kita jalan atau tidak. lalu kita musyawarah atau rapat ke anggota, trus kalo ada yang pengen keluar itu dipersilakan, tapi ada komunikasi dulu, ada kenapa dulu, ada solusinya.<sup>20</sup>

Hal serupa juga disampaikan oleh pengurus AMMA yaitu saudara chikal rayhan:

Memang kami kalau dari indikator penilaian kerja memang belum menyusun secara spesifik gitu, Jadi belum ada kayak standar khusus misalnya poin ini, poin seperti ini, poin seperti ini, poin seperti ini, nilai-nilainya berapa itu kami memang belum punya gitu, Jadi penilaian kerja kami memang bersifat jadi berdasarkan penilaian dari pihak masjid, dari pengurus masjid, kemudian juga dari diskusi kami, dari diskusi kami antar PH, antar ketua divisi dan anggota-anggotanya Kemudian juga dilihat dari keaktifan kehadiran, kehadiran saat-saat kegiatan, entah kegiatan besar atau kegiatan kecil, penilaian kami keaktifannya dari situ.<sup>21</sup>

Pendekatan penilaian kinerja yang diterapkan tersebut sejalan dengan karakter AMMA sebagai organisasi kepemudaan berbasis masjid yang bersifat non profit dan sukarela. Dengan demikian, keaktifan dan kontribusi anggota lebih dipahami sebagai bentuk pengabdian, sehingga penilaian tidak diarahkan pada penilaian individual secara kaku menggunakan indikator tertentu,

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

<sup>21</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

melainkan pada keberlangsungan dan kelancaran pelaksanaan program organisasi. Penilaian kinerja lebih difokuskan pada sejauh mana anggota mampu berpartisipasi sesuai dengan kemampuan dan kondisi masing-masing.

Selain itu, sistem penilaian yang bersifat informal memungkinkan terciptanya suasana organisasi yang lebih terbuka dan nyaman bagi anggota. Anggota tidak merasa terbebani oleh tuntutan administratif, namun tetap diarahkan untuk menjaga komitmen terhadap kegiatan yang telah disepakati bersama. Meskipun demikian, belum adanya sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan terdokumentasi secara tertulis berpotensi menyulitkan pengurus dalam melakukan pemetaan kinerja anggota secara lebih objektif, khususnya dalam jangka panjang dan pada proses regenerasi kepengurusan.

#### **Gambar 4.8 Rapat Evaluasi Pengurus dan Anggota AMMA**



Sumber : Dokumentasi Peneliti

#### **d. Kompensasi**

Bentuk penghargaan dan apresiasi yang diberikan kepada anggota AMMA pada dasarnya tidak diwujudkan dalam bentuk penghargaan formal seperti sertifikat atau piagam. Namun lebih kepada pemberian apresiasi dalam bentuk material dan kebersamaan atas keaktifan dan kontribusi anggota. Hal ini menunjukkan bahwa AMMA mengedepankan nilai kekeluargaan dan kebersamaan dalam mengelola sumber daya manusia, di mana penghargaan tidak selalu dimaknai secara simbolik, tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan dan pemberian pengalaman positif bagi anggota yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.

Apresiasi tersebut umumnya diberikan kepada anggota yang rutin hadir, aktif berpartisipasi, serta terlibat langsung dalam kepanitiaan kegiatan-kegiatan masjid. Bentuk apresiasi yang diberikan antara lain berupa kegiatan jalan-jalan bersama atau outbound yang dilaksanakan secara rutin, pemenuhan konsumsi selama kegiatan, serta pemberian fee tertentu bagi anggota yang terlibat secara intens dalam kepanitiaan kegiatan khusus. Selain itu, dalam kegiatan keagamaan tertentu seperti pelaksanaan ibadah kurban, anggota AMMA yang terlibat dalam proses pelaksanaan juga mendapatkan bagian sebagai bentuk penghargaan atas bantuan dan tenaga yang telah diberikan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh pengurus AMMA:

buat penghargaan atau apresiasi, kalau misalnya dalam bentuk misalnya sertifikat atau penghargaan khusus itu kami memang nggak ada gitu. Kami sifatnya lebih ke material, jadi untuk yang biasanya aktif, yang biasanya datang, itu dari pihak masjid itu menganggarkan gitu kayak misalnya kadang kami diberikan jalan-jalan setahunnya gitu secara rutin kemudian juga kayak outbound gitu kemudian juga untuk setiap kegiatan perkegiatannya kadang kami juga diberikan ya konsumsi ataupun fee tertentu gitu kalau misalnya buat yang benar-benar berkontribusi gitu karena ya Misalnya gabung sama kepanitian-kepanitian khususnya gitu. Kemudian juga ya kalau misalnya contohnya kayak misalnya pas kurban. Pas kurban juga kami juga dapat jatah daging juga karena ikut membantu.<sup>22</sup>

Selain itu pemberian kompensasi kepada anggota AMMA juga diberikan secara selektif dan disesuaikan dengan peran serta tanggung jawab yang dijalankan oleh anggota, khususnya pada bidang-bidang tertentu yang membutuhkan komitmen dan keahlian khusus. Pada awalnya keikutsertaan anggota lebih didasarkan pada semangat pengabdian. Namun, seiring dengan meningkatnya beban kerja pada beberapa bidang strategis di masjid dan kebutuhan regenerasi, pihak masjid mulai mempekerjakan dan mengontrak secara profesional beberapa anggota AMMA yang dinilai aktif, konsisten, dan memiliki kompetensi tertentu. Anggota-anggota tersebut tidak lagi hanya berperan sebagai relawan, melainkan menjalankan tugas secara berkelanjutan, khususnya pada bidang pengelolaan media masjid, mereka memperoleh kompensasi berupa honor atau gaji sebagai bentuk penghargaan atas tanggung jawab

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

dan kinerja yang dijalankan. Ketua AMMA dan salah satu pengurus mengatakan bahwa sebagian anggota yang terlibat dalam pengelolaan media sosial masjid telah menerima kompensasi berupa uang/gaji ;

untuk gaji dapat, baru-baru aja sih. Karena memang buat kerja medsos gitu loh.<sup>23</sup>

baru-baru ini ada yang kayak benar-bener di media itu ada, nah kalau misalnya yang itu media jadi memang ada beberapa anggota kami juga yang terikat dengan kontrak masjid juga jadi ada beberapa yang memang secara profesional diperkerjakan juga gitu secara profesional di gaji.<sup>24</sup>

Selain bentuk apresiasi dan kompensasi yang disampaikan dalam wawancara, hasil observasi peneliti di lapangan menunjukkan bahwa pemberian insentif di AMMA juga diterapkan pada beberapa bagian tertentu yang memiliki tanggung jawab operasional dan teknis yang cukup tinggi. Pemberian insentif tersebut tidak hanya pada bidang pengelolaan media sosial, tetapi juga berlaku bagi anggota yang bertugas menyusun dan mengatur jadwal ceramah masjid. Tugas penyusunan jadwal ceramah memerlukan koordinasi dengan penceramah, pengaturan waktu, serta konsistensi dalam memastikan keberlangsungan program kajian. Selain itu, anggota AMMA yang terlibat dalam pengelolaan radio masjid juga memperoleh bentuk kompensasi atau insentif tertentu. Pengelolaan

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan Khalid ahmad Ar – Rasyid, Ketua AMMA, 5 Januari 2026, di masjid Al-Jihad Banjarmasin

<sup>24</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

radio masjid menuntut kehadiran rutin, penguasaan teknis siaran, serta tanggung jawab dalam menyampaikan informasi dan dakwah kepada jamaah.

Temuan observasi ini dibuktikan ketika peneliti hendak melakukan wawancara dengan penasehat AMMA. Sebelum wawancara dilaksanakan, peneliti secara langsung melihat penasehat AMMA memberikan dan membagikan insentif kepada beberapa anggota yang bertugas pada bidang-bidang tersebut. Hal ini memperkuat bahwa pemberian insentif tidak hanya bersifat normatif, tetapi benar-benar diterapkan dalam praktik organisasi. Temuan tersebut kemudian dipertegas melalui pernyataan Penasehat AMMA, Bapak Ali, saat peneliti mengkonfirmasi secara langsung, sebagai berikut:

ada yang sebagian, ada yang dapat honor lah. Yang di radio, yang di kaya Nabil itu kan menyusun jadwal ceramah Tugasnya. trus kaya si Habib, Nah itu kan desain , segala macam itu, Ada insentifnya semula kedada, tapi kan karena seiring waktu masjid mampu aja, nah sekarang tuh mereka tuh kan diberilah insentif, kadang banyak kadang sedikit aja.<sup>25</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif di AMMA diberikan secara *selektif* kepada anggota yang menjalankan tugas-tugas strategis dan berkelanjutan. Pemberian insentif ini merupakan bentuk

---

<sup>25</sup> wawancara dengan aliansyah, penasehat AMMA, 9 januari 2026 , di masjid Al-Jihad Banjarmasin

penghargaan atas kontribusi nyata anggota dalam mendukung operasional masjid, seiring dengan meningkatnya kemampuan dan kemandirian finansial masjid.

#### **e. Keadilan Organisasi**

Penerapan prinsip keadilan organisasi di AMMA tercermin dalam pembagian tugas dan pemberian kesempatan yang bersifat terbuka dan fleksibel bagi seluruh anggota. Meskipun struktur organisasi secara umum telah terbentuk, seperti ketua, sekretaris, dan bidang-bidang, pembagian peran dalam pelaksanaan kegiatan tidak selalu terikat secara kaku pada jabatan struktural. Pada kegiatan-kegiatan tertentu, khususnya kegiatan berskala besar, AMMA membentuk kepanitiaan khusus yang memberikan kesempatan kepada anggota lain untuk terlibat dan memegang peran kepemimpinan, terlepas dari posisi formal yang dimiliki dalam struktur organisasi.

Pembagian tugas dilakukan dengan mempertimbangkan kesiapan, kemampuan, dan minat anggota, sehingga setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk belajar, berkontribusi, dan memperoleh pengalaman organisasi. Praktik ini bertujuan agar anggota tidak hanya terlibat sebagai pelaksana, tetapi juga mendapatkan kesempatan untuk memimpin dan mengembangkan kapasitas dirinya. Sebagaimana disampaikan oleh pengurus AMMA:

Terkait pembagian di setiap kegiatannya, kami biasanya kalau kegiatan-kegiatan besar kami membentuk kepanitian khusus lagi, jadi walaupun misalnya nih aku memang sebagai sekretaris atau misalnya Halid sebagai ketua, kadang untuk di kegiatan-kegiatan tidak selalu mesti misalnya aku yang harus jadi sekretaris di situ atau Halid yang harus jadi ketua, jadi kami biasanya menunjuk anggota-anggota lain gitu jadi biar mereka bisa merasakan pengalamannya sendiri biar bisa mendapatkan kesempatan buat memimpin. Jadi istilahnya itu kayak memberikan ruang kan sebesar-besarnya seluas-luasnya bagi yang ingin ngambil kesempatan buat mencoba gitu kami berikan seluas-luasnya. jadi buat pembagian-pembagian kami akan melakukannya secara seadil-adilnya gitu di luar tadi dia sebagai apa, dia punya posisi apa, dia apa Kemudian jadi biar ya mereka punya kesempatan gitu. Mungkin ada beberapa orang yang memang tertutup, yang memang kurang bisa memimpin, kami tidak memaksa dia untuk jadi pemimpin. Jadi kami sebelum misalnya pembagian tugas, pembagian kepanitian, bakal kami tanya, mau nggak di divisi ini, mau nggak jadi ini, mau nggak jadi ini. Jadi biar dia bisa memikirkan dulu gitu kami tidak memaksa dia misalnya harus jadi ketua enggak gitu tapi semisalnya dia mau dia sanggup kami pilih gitu tapi kalau misalnya dia tidak sanggup mungkin bakal kamu cari lagi gitu jadi agar yang memang benar-benar ingin mengambil kesempatan yang benar-benar ingin mencoba bisa mengambil kesempatan itu.<sup>26</sup>

Selain dalam pembagian tugas, prinsip keadilan juga diterapkan melalui keterbukaan dalam menyampaikan pendapat dan gagasan. Setiap anggota diberikan ruang yang sama untuk menyampaikan saran dan masukan, baik terkait kegiatan maupun pengembangan organisasi. Pendapat yang disampaikan oleh anggota tidak hanya ditampung, tetapi juga dipertimbangkan untuk ditindaklanjuti, termasuk disampaikan kepada pengurus masjid

---

<sup>26</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

apabila dinilai relevan dan bermanfaat bagi organisasi. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh pengurus AMMA:

buat memberikan pendapat untuk pendapat juga kami memberikan pendapat sebeb-bebasnya gitu. Kalau misalnya mereka pengen menyarankan hal ini bakal kami tampung. Menyarankan hal ini bakal kami tampung. Dan semisalnya memang sarannya bagus bakalan kami terusin ke pengurus masjid gitu.<sup>27</sup>

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan anggota AMMA yang mengatakan:

Kesempatan itu diberikan sama rata, Ulun merasa diberi ruang dan tidak pilih-pilih... Alhamdulillah diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, dan pimpinan menerima masukan.<sup>28</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa prinsip keadilan organisasi di AMMA diwujudkan melalui pemberian kesempatan yang setara kepada seluruh anggota, baik dalam pembagian tugas, kepemimpinan kegiatan, maupun penyampaian pendapat. Keadilan tidak dimaknai secara kaku berdasarkan jabatan struktural, melainkan melalui pendekatan partisipatif yang mempertimbangkan kesiapan, kemampuan, dan kemauan anggota. Praktik ini mencerminkan budaya organisasi yang mengedepankan musyawarah, keterbukaan, serta penghargaan terhadap potensi individu. Meskipun penerapan keadilan telah berjalan secara

---

<sup>27</sup> Wawancara dengan Cikal Rayhan, sekretaris AMMA, 10 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

<sup>28</sup> Wawancara dengan Azhar Irfani Al-Alaby, Anggota AMMA, 25 Januari 2026 di masjid Al-Jihad Banjarmasin

substantif dalam praktik, penguatan dari sisi administrasi dan pengaturan tertulis tetap diperlukan agar prinsip keadilan organisasi dapat terjaga secara konsisten dan berkelanjutan dalam pengelolaan AMMA.

## **B. Pembahasan**

Hasil penelitian mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada AMMA Banjarmasin menunjukkan bahwa organisasi ini telah menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Gary Dessler, yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta keadilan.<sup>29</sup> Penerapan tersebut dilaksanakan secara sederhana dan kontekstual, menyesuaikan dengan karakter organisasi kepemudaan berbasis masjid yang bersifat *non-profit* dan *partisipatif*.

Selanjutnya, pembahasan penerapan manajemen sumber daya manusia di AMMA akan diuraikan berdasarkan lima aspek manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan keadilan organisasi. Setiap aspek akan dianalisis dengan mengaitkan hasil penelitian dengan teori teori di atas.

---

<sup>29</sup> Kurniawan dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

## 1. Rekrutmen dan Seleksi

Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen dan seleksi anggota yang dilakukan oleh AMMA dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang jelas dan berurutan. Tujuan utama dari pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di AMMA adalah untuk memperoleh individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, khususnya yang memiliki keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman yang relevan untuk mendukung kegiatan dan program masjid.

### a. Proses dan Jenis Rekrutmen

Jenis rekrutmen yang dilaksanakan oleh AMMA termasuk ke dalam rekrutmen eksternal, karena proses penjangkaran calon anggota dilakukan dengan membuka kesempatan bagi individu di luar struktur internal organisasi. Adapun tahapannya sebagai berikut:

#### 1) Promosi dan Sosialisasi

Hal tersebut dilaksanakan melalui sosialisasi open recruitment yang disampaikan pada saat pelaksanaan kegiatan Pendidikan Ramadan (DIKRAM). Melalui kegiatan ini, AMMA menjaring calon anggota dari kalangan peserta DIKRAM yang berasal dari berbagai latar belakang pelajar, khususnya tingkat SMP, SMA, dan mahasiswa.

## 2) Pengisian Formulir Pendaftaran

Dilanjutkan dengan pembagian formulir pendaftaran. Formulir tersebut digunakan untuk mengetahui minat serta kesiapan peserta dalam bergabung dengan organisasi.

## 3) Tindak Lanjut dan Pengelolaan Data Calon Anggota

Calon anggota yang telah mengisi formulir kemudian ditindaklanjuti oleh pengurus melalui komunikasi lanjutan untuk dimasukkan dalam satu grup.

## 4) Pelantikan , Yaitu Tahap Terakhir Setelah diNyatakan Lulus

### b. Jenis Seleksi

#### 1) Wawancara

Adapun proses seleksi anggota AMMA dilakukan melalui wawancara yang dilaksanakan secara tatap muka atau luring. Wawancara ini digunakan sebagai sarana untuk mengetahui motivasi, kesiapan, serta kesesuaian calon anggota dengan nilai dan tujuan organisasi. Melalui wawancara langsung, pengurus dapat melakukan penilaian awal terhadap calon anggota sebelum menetapkan mereka sebagai bagian dari AMMA.

## 2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan anggota AMMA telah dilaksanakan sebagai proses sistematis yang mencakup pembekalan jangka pendek dan pengembangan jangka panjang. Pelaksanaan pelatihan yang

menekankan praktik langsung serta pengalaman organisasi menunjukkan bahwa AMMA berupaya meningkatkan kapasitas anggotanya secara berkelanjutan, baik dari sisi keterampilan, sikap, maupun peran dalam organisasi.

a. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang menekankan pada peningkatan keterampilan teknis yang langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas.<sup>30</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dilaksanakan pada AMMA yaitu sebagai berikut:

1) Pelatihan Public Speaking

Pelatihan public speaking dilaksanakan melalui praktik langsung dalam berbagai kegiatan masjid, seperti menjadi MC, pemateri, maupun panitia pada kegiatan seminar dan kajian.

2) Pelatihan Pengelolaan Media Masjid

Pelatihan pengelolaan media masjid diberikan dalam bentuk pembelajaran teknis yang mencakup desain grafis, pengelolaan media sosial, pembuatan konten digital, hingga podcast. Pelatihan ini bertujuan untuk mendukung kegiatan

---

<sup>30</sup> Elvianto Dkk., “Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Produktivitas Karyawan.”

dakwah dan publikasi masjid agar lebih efektif serta mampu menjangkau generasi muda.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses pembelajaran jangka panjang yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, wawasan, kemampuan manajerial, serta kesiapan kepemimpinan.<sup>31</sup>

1) Pengembangan melalui Kegiatan Taruna Melati

Kegiatan Taruna Melati dikategorikan sebagai bentuk pengembangan anggota karena berorientasi pada pembentukan sikap, karakter, dan nilai-nilai organisasi.

2) Pengembangan melalui Pendelegasian Anggota ke Luar Daerah

Pendelegasian anggota untuk mengikuti pelatihan di luar daerah, seperti Akademi Marbot serta pelatihan manajemen masjid dan pengelolaan media, merupakan bentuk pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan wawasan anggota.

3) Pengembangan melalui Keterlibatan Langsung dalam Kegiatan Organisasi

yaitu dengan melibatkan anggota secara langsung dalam pengelolaan berbagai kegiatan organisasi, seperti Pendidikan

---

<sup>31</sup> buana Sakti Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ramadan (DIKRAM), kepanitiaan, dan pelaksanaan event masjid.

c. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan bagi Anggota

Pelatihan dan pengembangan yang dijalankan memberikan manfaat langsung bagi anggota AMMA, antara lain peningkatan pengetahuan dan keterampilan, bertambahnya rasa percaya diri, serta kemampuan berinteraksi dan bekerja sama dalam organisasi. Anggota memperoleh pengalaman yang membantu mereka berkembang secara personal dan sosial.

Pengalaman yang diperoleh melalui pelatihan dan keterlibatan langsung juga membuka ruang bagi anggota untuk mengeksplorasi potensi diri dan menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi.

d. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan bagi Organisasi

Bagi organisasi, pelatihan dan pengembangan anggota berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia AMMA. Anggota yang memiliki kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mampu mendukung pelaksanaan program organisasi secara lebih efektif.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan mendorong terciptanya budaya belajar dalam organisasi, dimana anggota terbiasa untuk belajar dari pengalaman, berbagi pengetahuan, dan beradaptasi dengan kebutuhan masjid serta dinamika lingkungan.

### **3. Penilaian kinerja.**

Penilaian kinerja di AMMA dilakukan melalui komunikasi internal, diskusi pengurus inti, serta pengamatan terhadap keaktifan anggota dalam mengikuti kegiatan. Penilaian diarahkan pada aspek kehadiran, partisipasi, serta kontribusi anggota dalam menjalankan program-program organisasi. Apabila ditemukan anggota yang kurang aktif atau menghadapi kendala, pengurus melakukan pendekatan secara personal melalui komunikasi dan musyawarah untuk mencari solusi bersama. Pendekatan tersebut selaras dengan karakter AMMA sebagai organisasi kepemudaan berbasis masjid yang bersifat non-profit dan sukarela.

Adapun tujuan dan manfaat Penilaian kinerja penilaian kinerja yang dilakukan AMMA telah memenuhi sebagian fungsi penilaian kinerja, khususnya sebagai alat komunikasi, pemberian umpan balik, serta identifikasi kebutuhan pembinaan anggota. Melalui diskusi dan evaluasi bersama, pengurus dapat mengetahui kondisi anggota, hambatan yang dihadapi, serta langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menjaga efektivitas kegiatan organisasi.

### **4. Kompensasi.**

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima individu sebagai pengakuan atas kontribusi dan penyelesaian tugas yang dijalankan di dalam organisasi. Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi

anggota agar tetap berkontribusi secara optimal.<sup>32</sup> Berdasarkan hasil penelitian, sistem kompensasi yang diterapkan di AMMA telah mencerminkan tujuan tersebut, meskipun disesuaikan dengan karakter organisasi kepemudaan berbasis masjid yang mengedepankan nilai pengabdian dan kebersamaan.

a. Jenis Kompensasi di AMMA

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi yang diberikan pada anggota AMMA adalah kompensasi finansial dalam bentuk langsung. hal tersebut terlihat dari pemberian honor atau gaji kepada anggota tertentu yang menjalankan tugas secara profesional dan berkelanjutan, khususnya pada bidang pengelolaan media sosial masjid, pengelolaan radio masjid, serta penyusunan jadwal ceramah. langsung melibatkan pembayaran kepada anggota dalam bentuk gaji dan upah.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial di AMMA diwujudkan melalui pemberian apresiasi, kebersamaan, serta penciptaan suasana organisasi yang bersifat kekeluargaan. Selain itu, anggota juga difasilitasi dengan sarana pendukung kerja, seperti tempat dan peralatan untuk pengelolaan media serta ruang siaran radio masjid. Meskipun AMMA tidak memberikan

---

<sup>32</sup> buana Sakti Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

penghargaan formal berupa sertifikat atau piagam, pengakuan terhadap keaktifan dan kontribusi anggota ditunjukkan melalui pemberian kepercayaan, pelibatan dalam kegiatan-kegiatan penting, serta kesempatan untuk terlibat dalam bidang-bidang strategis masjid.

## **5. Keadilan.**

Keadilan organisasi dalam teori dipahami sebagai persepsi anggota terhadap sejauh mana organisasi memperlakukan mereka secara adil, baik dalam pemberian kesempatan, pembagian peran, maupun pengakuan atas kontribusi yang diberikan.<sup>33</sup> Greenberg juga memandang keadilan organisasi sebagai refleksi dari bagaimana individu menilai keberadaan dan kontribusinya dalam organisasi. Dengan demikian, keadilan organisasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan, tetapi juga tercermin dalam kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menerapkan perlakuan yang adil, transparan, dan proporsional terhadap anggota dalam berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan prinsip keadilan pada AMMA yaitu sebagai berikut:

### **a. Keadilan dalam Pembagian Tugas dan Pemberian Kesempatan**

Penerapan prinsip keadilan organisasi di AMMA tercermin melalui pembagian tugas dan pemberian kesempatan yang bersifat

---

<sup>33</sup> Sutono dkk., “Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan.”

terbuka dan fleksibel bagi seluruh anggota. Meskipun struktur organisasi formal telah ditetapkan, pelaksanaan kegiatan tidak selalu terikat secara kaku pada jabatan struktural. Dalam kegiatan-kegiatan tertentu, khususnya kegiatan berskala besar, AMMA membentuk kepanitiaan khusus yang memberikan kesempatan kepada anggota lain untuk terlibat dan memegang peran tanpa dibatasi oleh posisi formal yang mereka dimiliki, dengan mempertimbangkan kesiapan, kemampuan, dan minat anggota. Hal tersebut menunjukkan adanya kesetaraan kesempatan bagi anggota untuk berkontribusi dan mengembangkan kapasitas dirinya, sebagaimana ditekankan dalam konsep keadilan organisasi.

b. Keadilan dalam Penyampaian Pendapat dan Pengambilan Keputusan

Selain dalam pembagian tugas dan peran, keadilan organisasi di AMMA juga tercermin melalui keterbukaan dalam penyampaian pendapat dan gagasan. Seluruh anggota diberikan ruang yang sama untuk menyampaikan masukan terkait kegiatan maupun pengembangan organisasi. Pendapat yang disampaikan tidak hanya ditampung, tetapi juga dipertimbangkan untuk ditindaklanjuti, termasuk disampaikan kepada pengurus masjid apabila dinilai relevan. Hal tersebut menunjukkan adanya sistem komunikasi yang terbuka dan partisipatif.

Dengan demikian, penerapan keadilan dalam organisasi AMMA telah berlangsung secara nyata melalui pemberian kesempatan yang sama, keterbukaan dalam komunikasi, serta pembagian tugas yang disesuaikan dengan kesiapan dan kemampuan anggota. Praktik tersebut menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara terbuka dan melibatkan partisipasi anggota, sehingga menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi.

Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia di AMMA telah berjalan dengan cukup efektif. Meskipun AMMA merupakan organisasi kepemudaan berbasis masjid yang bersifat *non-profit* dan mengedepankan nilai kekeluargaan, praktik pengelolaan sumber daya manusianya tetap menunjukkan pola yang terarah.

Jika dikaitkan dengan tujuan manajemen sumber daya manusia, praktik yang dilakukan AMMA juga sejalan dengan beberapa tujuan utama MSDM. Dari sisi tujuan organisasional, pengelolaan anggota dilakukan untuk mendukung keberlangsungan program dan kegiatan masjid sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif. Dari sisi tujuan fungsional, pengelolaan anggota melalui rekrutmen, pembinaan, serta pembagian tugas menunjukkan adanya upaya menjaga kontribusi anggota agar tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dari sisi tujuan sosial, keberadaan AMMA sebagai organisasi kepemudaan masjid turut

memberikan manfaat bagi masyarakat melalui berbagai kegiatan dakwah, pendidikan, dan sosial. Sementara itu, dari sisi tujuan personal, berbagai pelatihan, pengalaman organisasi, serta keterlibatan anggota dalam kegiatan memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan kemampuan, kepercayaan diri, serta potensi diri mereka. Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia di AMMA tidak hanya mendukung keberhasilan organisasi, tetapi juga memberikan manfaat bagi pengembangan

Hasil penelitian ini juga dikaji dengan membandingkannya terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Perbandingan ini penting untuk melihat sejauh mana temuan penelitian memiliki kesamaan, perbedaan, maupun kontribusi baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia pada organisasi remaja masjid.

Penelitian Lilik Alim Markhamah.<sup>34</sup> Menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di AMM Kotagede berjalan dengan baik melalui proses perekrutan, pelatihan dan pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan sumber daya manusia, disertai pengembangan kompetensi anggota seperti integritas, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kerja sama. Temuan ini relevan dengan penelitian peneliti, karena AMMA juga menerapkan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Perbedaannya terletak pada fokus

---

<sup>34</sup> Lilik Alim Marhamah, *“pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Angkatan Muda dan Masjid Kotagede Yogyakarta tahun 2025.”*

kajian, di mana penelitian tersebut menitikberatkan pada pengembangan kompetensi individu secara umum, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi remaja masjid yang berbasis nilai kekeluargaan dan relawan.

Penelitian Nuril Zahrotul Jannah.<sup>35</sup> penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan perencanaan sumber daya manusia pada remaja masjid al-Falah Surabaya dilakukan melalui proses pengkaderan dan pelatihan yang terstruktur dalam program kerja, dengan tujuan membentuk kader serta meningkatkan kinerja organisasi. Temuan tersebut memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, karena AMMA juga melakukan pengembangan anggota melalui pelatihan, keterlibatan dalam kegiatan masjid, serta pembinaan berkelanjutan. Namun, penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi remaja masjid tidak selalu harus bersifat formal, tetapi dapat berjalan efektif melalui pendekatan partisipatif dan kekeluargaan seperti yang diterapkan di AMMA.

Penelitian Fadhil Ihsan.<sup>36</sup> Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pembinaan remaja masjid pada beberapa masjid umumnya telah berjalan dengan baik, dengan melihat aspek organisasi, sumber daya manusia, dan

---

<sup>35</sup> Nuril Zahrotul Jannah, “ *Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Remaja Masjid Al-Falah Surabaya Tahun 2021.*”

<sup>36</sup> Fadhil Ihsan, “*Studi Komparatif Pembinaan Remaja Masjid di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Tahun 2023*”

aktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian di AMMA, karena AMMA juga melakukan pembinaan anggota melalui berbagai kegiatan organisasi dan masjid. Perbedaannya, penelitian ini lebih fokus pada satu organisasi, yaitu AMMA, dengan penekanan pada pengelolaan sumber daya manusia dan peran anggota. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang pengelolaan SDM remaja masjid dalam satu organisasi tertentu.