

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Secara umum penerapan manajemen sumber daya manusia di Angkatan Muda Masjid Al-Jihad telah berjalan dengan cukup efektif. Meskipun AMMA merupakan organisasi kepemudaan berbasis masjid dan keislaman yang bersifat non-profit serta mengedepankan nilai kekeluargaan, namun praktik manajemen SDM yang dijalankan tidak dapat dikatakan lemah atau tidak terarah. Sebaliknya, penerapan manajemen sumber daya manusia di AMMA menunjukkan adanya pola pengelolaan yang terstruktur dan berkesinambungan, meskipun belum sepenuhnya diformalkan dalam bentuk administrasi tertulis.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di AMMA yaitu pada lima aspek manajemen sumber daya manusia, yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan keadilan.

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi anggota dilakukan melalui tahapan yang jelas dan berjenjang, dimulai dari sosialisasi, pengisian formulir, wawancara, hingga pelantikan anggota. Hal ini menunjukkan bahwa AMMA tidak melakukan perekrutan secara spontan, melainkan

berupaya memastikan kesiapan dan komitmen calon anggota sebelum resmi bergabung dalam organisasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan

pelatihan dan pengembangan dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan, baik internal maupun eksternal. Kegiatan seperti Taruna Melati, pendelegasian anggota ke luar daerah, serta pembelajaran berbasis pengalaman melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan masjid menunjukkan adanya upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan karakter anggota. Pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berorientasi pada pengembangan kepribadian dan kesiapan anggota dalam menjalankan peran strategis di lingkungan masjid.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di AMMA dilaksanakan melalui komunikasi internal, musyawarah, serta pengamatan terhadap keaktifan dan kontribusi anggota. Pendekatan ini selaras dengan karakter organisasi berbasis relawan, di mana penilaian lebih menekankan pada partisipasi dan tanggung jawab moral anggota dibandingkan indikator kinerja yang kaku.

4. Kompensasi

Dalam aspek kompensasi, AMMA menerapkan bentuk penghargaan yang disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab anggota. Pemberian kompensasi tidak hanya berupa apresiasi material dan

kebersamaan, tetapi juga dalam bentuk honor atau insentif bagi anggota yang menjalankan tugas-tugas strategis dan berkelanjutan secara profesional. Hal ini menunjukkan adanya pengakuan organisasi terhadap kontribusi nyata anggota, seiring dengan meningkatnya kebutuhan operasional masjid.

5. Keadilan

Keadilan organisasi di AMMA diwujudkan melalui pembagian tugas, pemberian kesempatan yang setara, serta keterbukaan dalam penyampaian pendapat. Keadilan tidak dimaknai secara kaku berdasarkan jabatan struktural, melainkan melalui pendekatan partisipatif yang mempertimbangkan kesiapan, kemampuan, dan minat anggota. Praktik ini mencerminkan budaya organisasi yang demokratis, inklusif, dan berbasis musyawarah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Angkatan Muda Masjid Al-Jihad (AMMA) : diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan manajemen sumber daya manusia yang telah berjalan dengan baik selama ini. Nilai kekeluargaan, musyawarah, dan semangat pengabdian yang menjadi ciri khas organisasi perlu tetap dijaga sebagai kekuatan utama AMMA. Namun demikian, seiring dengan semakin kompleksnya

peran dan tanggung jawab AMMA dalam pengelolaan masjid, diperlukan adanya penguatan pada aspek sistem dan administrasi organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mulai menyusun indikator penilaian kinerja anggota secara sederhana dan kontekstual, misalnya terkait kehadiran, partisipasi, tanggung jawab, serta kontribusi dalam kegiatan. Adanya indikator tersebut sebagai alat evaluasi dan bahan pertimbangan dalam pembagian tugas, pengembangan anggota, serta pemberian apresiasi atau insentif. Selain itu, dokumentasi terkait struktur organisasi, pembagian tugas, dan evaluasi kegiatan juga perlu diperkuat agar keberlangsungan organisasi tetap terjaga, terutama dalam proses regenerasi kepengurusan.

2. Untuk Masjid Al-Jihad Banjarmasin : Pihak Masjid Al-Jihad Banjarmasin diharapkan dapat terus memberikan dukungan penuh terhadap keberadaan dan peran AMMA sebagai mitra strategis dalam pengelolaan dan pengembangan masjid. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui fasilitasi pelatihan, pendampingan, serta pemberian kepercayaan yang berkelanjutan kepada AMMA dalam menjalankan program-program masjid.
3. Untuk penelitian selanjutnya : Penelitian ini menggambarkan penerapan manajemen sumber daya manusia di Angkatan Muda Masjid Al-Jihad secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian

selanjutnya dapat mengkaji aspek manajemen sumber daya manusia secara lebih spesifik dan mendalam, misalnya pada proses kaderisasi dan regenerasi kepengurusan, peran pemuda masjid dalam pengelolaan media dakwah digital, atau efektivitas sistem kompensasi dan apresiasi dalam meningkatkan keaktifan anggota. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat menelaah dampak keterlibatan pemuda masjid terhadap keberlangsungan kegiatan masjid serta tingkat partisipasi jamaah, khususnya dari kalangan generasi muda.