

**STRATEGI PENGKADERAN KEPEMIMPINAN REMAJA
MASJID TARBIYAH ISLAMIAH OGAN KOMERING ULU
SUMATERA SELATAN**

**Disusun Oleh :
Egi Muharomah
1941030116**

Manajemen Dakwah

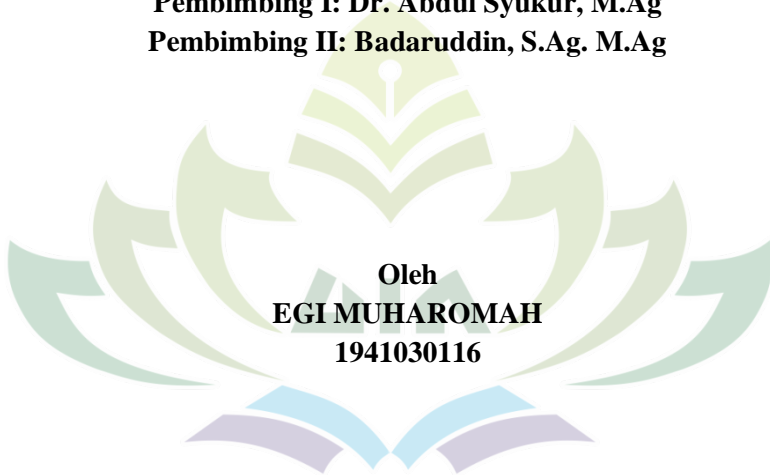


**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
2022/2023**

**STRATEGI PENGKADERAN KEPEMIMPINAN REMAJA
MASJID TARBIYAH ISLAMİYAH OGAN KOMERING ULU
SUMATERA SELATAN**

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas memenuhi
Syarat-syarat guna mendapatkan gelar (S.Sos)
Dalam Manajemen Dakwah

Pembimbing I: Dr. Abdul Syukur, M.Ag
Pembimbing II: Badaruddin, S.Ag. M.Ag



Oleh
EGI MUHAROMAH
1941030116

Jurusan : Manajemen Dakwah

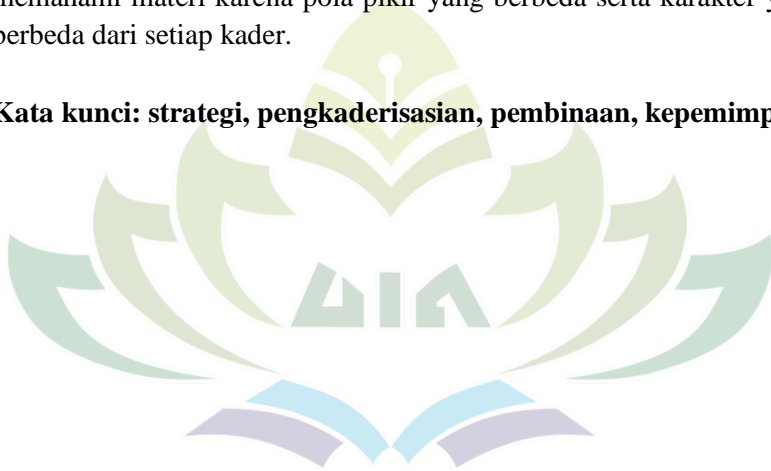
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H /2023**

ABSTRAK

Pokok permasalahan dari penelitian ini adalah strategi pengkaderan kepemimpinan IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU dalam upaya pembinaan para kader, penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan strategi pengkaderan yang digunakan oleh IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan sumber data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Untuk tujuan penelitian ini adalah Mengetahui kondisi objektif IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU, mengetahui strategi pengkaderisasian yang di terapkan oleh IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat aktifitas pengkaderan IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU. Hasil penelitian ini bahwa Kondisi objektif Kondisi objektif IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU yaitu para anggota berasal dari latar pendidikan yang berbeda-beda, dan usia yang berbeda-beda dengan begitu setiap anggota memiliki pola pikir yang berbeda-beda begitu pula karakter masing-masing. Namun setelah menjalankan setiap program kerja yang di buat para kader belajar saling menghargai setiap perbedaan pendapat antar sesama serta menumbuhkan rasa peka diantara anggota maupun sekitar. Strategi pengkaderan IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU dalam upaya pembinaan jiwa kepemimpinan yaitu melalui program-program diantaranya: Pertama, Program mentoring baik untuk ikhwan maupun untuk akhwat yang diisi oleh mentor baik dari tokoh masjid Tarbiyah Islamiyah maupun langsung dari JPRMI OKU, kajian mandiri untuk kader. Kedua, pelatihan khutbah dan tilawatil Qur'an, serta pelatihan pengurusan jenazah dari memandikan, mengkafani, sampai memakamkan. Ketiga, pelatihan kepemimpinan melalui acara workshop pelatihan kepemimpinan yang bertujuan menambah wawasan kader dalam memahami bagaimana menjadi pemimpin yang baik dan memahami bagaimana mengelola organisasi yang benar. Faktor pendukung strategi IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU dalam

pengkaderisasian pada periode 2023 yaitu mentor-mentor yang memiliki ilmu dibidangnya baik mentor yang disediakan oleh Masjid Tarbiyah Islamiyah OKU maupun oleh JPRMI OKU, didukung penuh oleh pengurus Masjid dalam melaksanakan setiap kegiatan kepemudaan di Masjid Tarbiyah Islamiyah OKU, program yang tersusun rapi baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek untuk membentuk jiwa kepemimpinan para kader. Sedangkan faktor penghambat yaitu masih kurangnya kesadaran pentingnya memahami ilmu tentang kepemimpinan bagi para pemuda itu sendiri dan perbedaan latar belakang baik pendidikan maupun usia dari para kader sehingga dalam proses pembinaan tak jarang ada kader yang cepat memahami materi dari mentor ada pula yang sedikit lambat dalam memahami materi karena pola pikir yang berbeda serta karakter yang berbeda dari setiap kader.

Kata kunci: strategi, pengkaderisasian, pembinaan, kepemimpina



ABSTRACT

The main problem of this study is the strategy of cadre leadership of IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU in an effort to develop cadres, this study seeks to reveal the strategy of activation used by IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU. This type of research is field research, with primary and secondary data sources. While data collection techniques are observation, interviews, and documentation. The data analysis technique in this study is qualitative descriptive. for the purpose of this study is to know the objective conditions of IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU, know the regeneration strategy applied by IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU and know the supporting and inhibiting factors of IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU cadre activities. The objective condition of IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU is that the members come from different educational backgrounds, and different ages, so that each member has a different mindset as well as their respective characters. However, after carrying out every work program made, cadres learn to respect each other's differences of opinion and foster a sense of sensitivity between members and surroundings. Irma Tarbiyah Islamiyah OKU's cadre strategy in an effort to foster leadership spirit is through programs including: First, a mentoring program both for the brotherhood and for akhwat filled by mentors both from Tarbiyah Islamiyah mosque leaders and directly from JPRMI OKU, independent studies for cadres. Second, training in khutbah and recitation of the Qur'an, as well as training in corpse management from bathing, kafani, to burial. Third, leadership training through leadership training workshops aimed at increasing the insight of cadres in understanding how to be a good leader and understanding how to manage the right organization. The supporting factors for Irma Tarbiyah Islamiyah OKU's strategy in regeneration in the 2023 period are mentors who have knowledge in their fields, both mentors provided by the OKU Tarbiyah Islamiyah Mosque and by JPRMI OKU, fully supported by the mosque management in carrying out every youth activity at the OKU Tarbiyah Islamiyah

Mosque, a neatly arranged program both for the long and short term to shape the leadership spirit of the cadres. While the inhibiting factor is still a lack of awareness of the importance of understanding the science of leadership for the youth themselves and differences in background, both education and age of the cadres, so that in the coaching process, there are often cadres who quickly understand the material from mentors, some are a little slow in understanding the material because of different mindsets and different characters of each cadre.

Keywords: strategy, regeneration, coaching, leadership



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Egi Muharomah
NPM :1941030116
Jurusan/Prodi :Manajemen Dakwah
Fakultas :Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "STRATEGI PENGKADERAN KEPEMIMPINAN REMAJA MASJID TARBIYAH ISLAMIAH OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN" adalah benar-benar merupakan hasil penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 10 Juni 2023
Penulis,



Egi Muharomah
1941030116



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎ (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul : Strategi Pengkaderan Kepemimpinan Remaja Masjid Tarbiyah Islamiyah Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan
Nama : Egi Muharomah
NPM : 1941030116
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Telah dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Dr. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 196511011995503001

Pembimbing II

Badaruddin, S.A.g M.A.g
NIP. 19750813200031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam

Dr. Yunindar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I
NIP. 197010251999032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“STRATEGI PENGKADERAN KEPEMIMPINAN MASJID TARBIAH ISLAMIAH OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN”** yang ditulis oleh Egi Muharomah, NPM: 1941030116, Jurusan: **Manajemen Dakwah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada Hari/Tanggal: **Rabu, 21 Juni 2023 Pukul 12.30 s.d 14.00 WIB.**

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I (.....)

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I (.....)

Penguji I : Dr. Hasan Mukmim, M.A (.....)

Penguji II : Dr. Abdul Syukur, M.Ag. (.....)

Penguji Pendamping : Badarudin, S.Ag. M.A.g (.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



Dr. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 196511011995031001

MOTTO

“Tidak ada rasa bersalah yang dapat mengubah masa lalu dan Tidak ada kekhawatiran yang dapat mengubah masa depan”

(Umar Bin Khattab)



PERSEMBAHAN


Bersyukur kepada Allah SWT dengan mengucapkan Alhamdulillah, Bersholawat kepada Nabi Muhammad SAW, Dari lubuk hati yang paling dalam skripsi ini kupersembahkan untuk yang terkasih:

1. Diri sendiri atas semangat dan mau terus berjuang sejauh ini dan selalu berproses untuk menjadi lebih baik serta keberanian untuk belajar hal yang baru.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Musa Alimin dan Ibunda Asnawati yang senantiasa memberikan doa, cinta dan kasih sayang, terimakasih telah memberikan segalanya terutama semangat agar apa yang saya impikan dapat tercapai.
3. Kakakku Ardila Saputra, Roni Biranata, Dedi Efriadi, Ayukku Ismarisa Apriani dan Adikku Desti Amelia yang senantiasa memberikan semangat dan doa demi kesuksesanku.
4. Sahabat-sahabatku, terimakasih untuk kalian yang selalu memberikan semangat serta doa selama berada di perantauan hingga saat ini, semoga kita dapat mencapai cita-cita serta merasakan kesuksesan bersama.
5. Teman-teman KKN,IRMA, Dan PANGJIB walaupun berbeda fakultas dan jurusan yang selalu memotivasi untuk terus semangat dalam berproses dan penyelesaian skripsi
6. Almamater tercinta prodi Manajemen Dakwah Angkatan 2019 khususnya kelas C Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah menjadi sarana menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Egi Muharomah dilahirkan di Baturaja OKU Sumatera Selatan, pada tanggal 17 April 1999, penulis adalah anak ke lima dari 6 bersaudara dari pasangan Bapak Musa dan Ibu Asnawati.

Penulis memulai pendidikan dari sekolah dasar (SD) 19 OKU pada tahun 2006 dan selesai pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah (MTS) Negeri Baturaja OKU pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2015, selanjutnya penulis melanjutkan ke Sekolah SMK 03 Negeri OKU (SMK) pada tahun 2016 dan lulus pada tahun 2018, Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Jurusan Manajemen dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester I tahun akademik 2019 dan lulus pada tahun 2023.



Bandar Lampung, 10 Juni 2023
Penulis,

Egi Muharomah
NPM. 1941030116

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, Ungkapan rasa syukur yang sedalam-dalamnya dari penulis kepada Allah SWT. Karena karunia serta petunjuknya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, kepada para keluarga dan para sahabatnya, Serta umatnya yang senantiasa berpegang teguh terhadap sunnahnya, meneruskan risalahnya dan berjuang untuk menegakkan syariat islam dalam diri, keluarga, masyarakat, dan negara. Rasa syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat iman dan nikmat islam sehingga mempermudah dalam penyelesaian skripsi yang berjudul “STRATEGI PENGKADERAN KEPEMIMPINAN REMAJA MASJID TARBİYAH ISLAMİYAH OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Untuk itu, segala kritik dan saran dari pembaca guna penyempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan dorongan semua pihak, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. H. Wan Jamaluddin, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti., S.Sos., M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Bapak Badaruddin, S.Ag., M.Ag selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Badaruddin, S.Ag., M.Ag selaku pembimbing II yang penuh kesabaran dalam membimbing dan memberikan arahan demi selesainya skripsi ini dengan baik

5. Semua dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membekali ilmu dari semester awal hingga selesainya masa studi S1 ini.
6. Seluruh Dosen Prodi Manajemen Dakwah dan Staff Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah memberikan pengetahuan dan segenap bantuan selama studi perkuliahan.
7. Teman-Teman tercinta Prodi Manajemen Dakwah Angkatan 2019 khususnya kelas C.
8. Dan Semua Pihak yang telah membantu tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu diberikan kesehatan dan selalu istiqomah berpegang teguh kepada Al-qur'an dan As-Sunnah.
9. Kepada ketua JPRMI IRMA Tarbiyah Islamiyah Ogan Komering Ulu Baturaja Sumatera Selatan beserta jajaran pengurus yang telah memberikan waktu serta arahan dan membantu demi kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap dan berdo'a kepada Allah SWT semoga kebaikan dan ketulusan hati Bapak dan Ibu serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi semoga mendapatkan balasan dan pahala yang berlimpah dari Allah SWT.

Wassalam 'mualaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 10 Juni 2023
Penulis,

Egi Muharomah
NPM. 1941030116

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABLE.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Metode penelitian	7
H. Kajian Peneliti Terdahulu yang Relevan	11
I. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II STRATEGI PEMASARAN DAN REMAJA MASJID	15
A. Strategi Pengkaderisian	15
1. Pengertian Strategi	15
2. Tahap-Tahap Strategi	17
3. Manfaat Perencanaan Strategi	17
4. Pengertian Kaderisasi	18
5. Jenis-Jenis Kaderisasi.....	19

B. Kepemimpinan	19
1. Pengertian Kepemimpinan	19
2. Fungsi Kepemimpinan.....	21
3. Tugas Pokok Kepemimpinan.....	21
4. Peran Kepemimpinan	22
5. Tipe Kepemimpinan	23
6. Teori Lahirnya Kepemimpinan.....	24
7. Kriteria Seorang Pemimpin	26
8. Nilai-Nilai Kepemimpinan	27
9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	28
C. Remaja Masjid.....	31
1. Pengertian Remaja Masjid.....	31
2. Fungsi Ikatan Remaja Masjid	32
3. Peranan Remaja Masjid	34

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 37

A. Gambaran Irma Tarbiyah Islamiyah Ogan Komerling Ulu Baturaja Timur.....	37
1. Sejarah Berdirinya IRMA Tarbiyah Islamiyah	37
2. Letak Geografis Masjid Tarbiyah Islamiyah OKU.....	38
3. Visi Dan Misi IRMA Tarbiyah Islamiyah	38
4. Struktur Organisasi IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU	38
5. Data Irma Tarbiyah Islamiyah OKU.....	40
6. Daftar Program Kerja IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU	42
B. Hasil Penelitian.....	46
1. Kondisi objektif Pengkaderan Irma Tarbiyah Islamiyah Ogan Komerling Ulu Sumatera Selatan.....	46
2. Strategi Irma Tarbiyah Islamiyah OKU dalam upaya pengkaderisian pada periode 2023.....	52

3. Faktor pendukung dan penghambat dalam pengkaderan IRMA Tarbiyah Islamiyah OKU 58

BAB IV STRATEGI PENGKADERAN DALAM KEPEMIMPINAN REMAJA MASJID TARBİYAH ISLAMİYAH OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN.....	61
A. Analisis Strategi Pengkaderan Kepemimpinan Remaja Masjid Tarbiyah Islamiyah Ogan Komerling Ulu Sumatera Selatan	61
B. Analisa Pelaksanaan Tahapan-tahapan Strategi Kepemimpinan	63
1. Memimpin Diri Sendiri	63
2. Memimpin Orang Lain	65
3. Memimpin Sebuah Team.....	66
4. Memimpin Organisasi	67
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Rekomendasi	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABLE

Tabel	Halaman
1. Data Irma Tarbiyah Islamiyah OKU.....	40
2. Kondisi objektif Irma Tarbiyah Islamiyah OKU berdasarkan Pendidikan.....	48
3. Kondisi objektif Irma Tarbiyah Islamiyah OKU berdasarkan Usia	50



DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi Irma Tarbiyah Islamiyah OKU 39
2. Wawancara dan pengumpulan data Bersama pengurus JPRMI Masjid Tarbiyah Islamiyah OKU 77
3. Kajian bersama remaja JPRMI OKU Masjid Tarbiyah Islamiyah 77
4. Kunjungan Bersama para remaja dan kader-kader Masjid Irma Tarbiyah Islamiyah OKU 78
5. Makan Bersama para kader-kader Irma Masjid Tarbiyah Islamiyah OKU 78
6. Acara pembentukan kader-kader baru Irma Al-Falah 78
7. Motivasi dari pemuda JPRMI Masjid Tarbiyah Islamiyah OKU 79



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1	Pedoman Wawancara	75
2. Lampiran 2	Pedoman Observasi	76
3. Lampiran 3	Pedoman Dokumentasi	76
4. Lampiran 4	Dokumentasi	77
5. Lampiran 5	Surat keterangan judul skripsi dan petunjuk pembimbing dari dekan fakultas UIN Raden Intan Lampung	80
6. Lampiran 6	Surat perubahan judul.....	87
7. Lampiran 7	Surat mohon izin persetujuan penelitian dari kampus UIN Raden Intan Lampung	88
8. Lampiran 8	Surat keterangan sudah melakukan penelitian.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas bagi pembaca dan untuk mencegah kesalahpahaman mengenai makna Skripsi yang penulis, penulis ingin mempertegas bahwa judul Skripsi ini adalah sebagai berikut: **“STRATEGI PENGKADERAN KEPEMIMPINAN REMAJA MASJID TARBIYAH ISLAMIAH OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN”**.

Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia (JPRMI OKU) adalah salah satu organisasi yang cukup memadahi anggota untuk berorganisasi, sesuai yang dilakukan, ditemukan beberapa problematika dalam kaderisasi untuk memperoleh pemimpin yang berkualitas. Problematika yang dialami dalam kaderisasi Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia (JPRMI OKU) diantaranya, adanya beberapa anggota yang tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Karena jika salah satu anggota tidak berpartisipasi aktif dalam menjalankan tugasnya maka kegiatan akan sedikit terhambat. Berdasarkan problematika tersebut perlu adanya evaluasi dalam pengkaderisasi kepemimpinan sehingga organisasi tersebut dapat menjalankan program kerja yang sesuai dengan visi dan misi yang dikordinasikan oleh pemimpin yang berkualitas itu. Pada saat melihat redupnya remaja masjid dan kalau pun ada hanya beberapa masjid dan itupun tidak memiliki program yang tersusun dan termanajemen dengan baik. Atas keprihatinan tersebutlah mereka mengadakan pertemuan dengan Irma yang masih aktif yang pada saat itu ada 3 Irma saja yang masih aktif di kabupaten OKU. Dengan perwakilan tiap-tiap akhirnya dibentuklah JPRMI OKU sebagai wadah bagi seluruh Ikatan Remaja Masjid yang ada di OKU.

Jadi Menurut Penulis Kaderisasi merupakan kebutuhan suatu organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi

tergantung pada kegiatan kaderisasinya. Dalam kaderisasi inilah para kader banyak mendapatkan ilmu pengetahuan, pemahaman, wawasan dan pengalaman. Kaderisasi telah memberi kematangan bagi para kader yang telah siap sebagai estafet (penerus) perjuangan bagi para lembaga atau organisasi. Dengan demikian strategi kaderisasi menjadi lebih penting bagi keberlangsungan suatu organisasi kaderisasi menjadi sangat penting bagi perjuangan organisasi karena mengajarkan analisa yang benar mengenai kondisi mahasiswa, masyarakat Indonesia, akar masalah di masyarakat dan pemecahannya. Dengan jalan mempelajari organisasi secara mendalam serta mengetahui wawasan pengetahuan yang mendukung, telah mengobarkan semangat kader menyatukan pikiran dan bergerak dalam menghidupkan organisasi itu bisa tercapai ketika strategi kaderisasi berjaladengan baik. Kaderisasi memberikan pengetahuan yangutuh dan sistematis mengenai cara pandang terhadap permasalahan-permasalahan. Kaderisasi memberikan pemahaman yang benar bagi kader tentang tujuan mewujudkan tujuan organisasi.

Maksud dan tujuan dari judul proposal Skripsi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa Strategi pengkaderisian remaja masjid tarbiyah Islamiyah OKU.

B. Latar Belakang

Lembaga JPRMI OKU berdiri awal mulanya pada tanggal 18 November 2016 atas prakarsa 3 orang pemuda yang prihatin atas keberlangsungan Remaja Masjid di Kabupaten OKU, yakni Deffri Annanda S.Sy, Irham Alamsyah S.Pdi, dan Syaiful Anwar SE. Melihat banyaknya masjid yang ada di OKU yang berjumlah kisaran 852 masjid dan musollah terdapat kisaran sebanyak 1017 musollah, akan tetapi jumlah remaja masjid yang terdata hanya berjumlah 7 remaja masjid dan hanya 3 remaja masjid yang aktif melakukan kegiatan di masjid tersebut. Jaringan Pemuda Remaja Masjid atau JPRMI, bermula dari keinginan aktivis pemuda/remaja masjid untuk bekerja sama diantara mereka serta bentuk keprihatinan atas kondisi perkembangan ini organisasi

pemuda/remaja masjid dewasa ini. Banyak fakta ditemukan, ada organisasi pemuda dan remaja masjid (OPRM) namun tidak ada pengurusnya, ada OPRM punya pengurus tapi tidak mempunyai agenda kegiatan yang jelas, atau ada OPRM namun terjebak pada kegiatan rutin tahunan saja, tanpa tahu kemana akan diarahkan anggotanya dan ada OPRM menjadi tidak aktif setelah ditinggal ketua yang lama karena tidak adanya kaderisasi anggota yang lain untuk dijadikan pemimpin selanjutnya .

Jaringan Pemuda Remaja Masjid Tarbiyah ini mempunyai visi dan misinya yaitu VISI Di-shaff terdepan dalam menghusung peradaban islam, melahirkan pemimpin muda berbasis masjid dalam bingkai persatuan umat, MISI : (1).Berupaya dengan keras mengembalikan fungsi masjid sebagai sentral kegiatan umat. (2).Melahirkan kader- kader muda yang kreatif, mandiri serta berkarakter pemimpin berbasis masjid. Mendorong semua OPRM (Organisasi Pemuda Dan Remaja Masjid) untuk menyatukan visi dan arah perjuangan dalam mewujudkan cita-cita peradaban.

Pada tanggal 7 Sya'ban 1426 H atau bertepatan dengan tanggal 11 September 2005 M bertempat di Masjid Agung Sunda Kelapa, sekumpulan OPRM melakukan Musyawarah Besar I dan mendeklarasikan pendirian JPRMI, yang dilakukan oleh 36 utusan dari 27 OPRM. Diantara OPRM yang sudah bergabung saat itu adalah RISK- Menteng Jakarta Pusat, YISC Al Azhar Kebayoran Baru Jakarta Selatan, PRISMA At- Tin Jakarta Timur, MADARIS Islamic Center Jakarta Utara, RISMATA At-Taqwa Kemanggisan Jakarta Barat.

Reinhard Zielgler menyatakan bahwa pemimpin harus mampu memberdayakan setiap anak buah yang dipimpinnya sehingga mengerti tentang tujuan yang diinginkan organisasi, cara yang diperlukan untuk mewujudkan dan komitmen dari setiap bawahan adalah dengan selalu melibatkan partisipasi aktif dari setiap bawahan dengan mengajukan pertanyaan yang mengacu pada model pendekatan yang manusiawi.¹ Setiap orang

¹ Reinhard Zielgler, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 266.

yang memimpin organisasi pastilah mempunyai cara yang berbeda untuk memengaruhi anggotanya, untuk itu kepemimpinan dapat disebut ilmu dan seni memengaruhi orang lain untuk bertindak ataupun bekerja sama dengan anggota lainnya demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Dalam organisasi seorang pemimpin ada karena dipilih oleh anggota yang ada di dalam organisasi tersebut. Adapun pemimpin yang dipilih tersebut dianggap mampu untuk menjalankan amanah dalam kepengurusan organisasi. Adanya kriteria yang cukup dalam kepemimpinan sangat menentukan maju tidaknya suatu organisasi.² Misalnya memiliki kecerdasan yang cukup tinggi tentang bidang tersebut. Memiliki kecakapan berkomunikasi yang baik juga sangat diperlukan guna menjalin kerja sama yang baik dengan organisasi lain atau lembaga-lembaga lain. Selanjutnya seorang pemimpin juga harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi sehingga dalam memimpin organisasi tersebut tidak merasa rendah diri terhadap anggota-anggotanya. Misalnya teladan dalam organisasi juga memerlukan kriteria pemimpin, khususnya islam.

Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia (JPRMI OKU) adalah salah satu organisasi yang cukup memadahi anggota untuk berorganisasi, sesuai yang dilakukan, ditemukan beberapa problematika dalam kaderisasi untuk memperoleh pemimpin yang berkualitas. Problematika yang dialami dalam kaderisasi Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia (JPRMI OKU) diantaranya, adanya beberapa anggota yang tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Karena jika salah satu anggota tidak berpartisipasi aktif dalam menjalankan tugasnya maka kegiatan akan sedikit terhambat. Berdasarkan problematika tersebut perlu adanya evaluasi dalam pengkaderisasi kepemimpinan sehingga organisasi tersebut dapat menjalankan program kerja yang sesuai dengan visi dan misi yang dikordinasikan oleh pemimpin yang berkualitas itu. Pada saat melihat redupnya remaja masjid dan

²Vita Istiqomah , *“Manajemen Kaderisasi Kepemimpinan Badan Pengurus Harian Organisasi Bidang Erohania Islam di Madrasa Aliyah Negeri Yogyakarta I”*, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2016.

kalau pun ada hanya beberapa masjid dan itupun tidak memiliki program yang tersusun dan termanajemen dengan baik. Atas keprihatinan tersebutlah mereka mengadakan pertemuan dengan Irma yang masih aktif yang pada saat itu ada 3 Irma saja yang masih aktif di kabupaten OKU. Dengan perwakilan tiap-tiap akhirnya dibentuklah JPRMI OKU sebagai wadah bagi seluruh Ikatan Remaja Masjid yang ada di OKU.³

Kaderisasi merupakan kebutuhan suatu organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung pada kegiatan kaderisasinya. Dalam kaderisasi inilah para kader banyak mendapatkan ilmu pengetahuan, pemahaman, wawasan dan pengalaman. Kaderisasi telah memberi kematangan bagi para kader yang telah siap sebagai estafet (penerus) perjuangan bagi para lembaga atau organisasi. Dengan demikian strategi kaderisasi menjadi lebih penting bagi keberlangsungan suatu organisasi.⁴

Kaderisasi menjadi sangat penting bagi perjuangan organisasi karena mengajarkan analisa yang benar mengenai kondisi mahasiswa, masyarakat Indonesia, akar masalah di masyarakat dan pemecahannya. Dengan jalan mempelajari organisasi secara mendalam serta mengetahui wawasan pengetahuan yang mendukung, telah mengobarkan semangat kader menyatukan pikiran dan bergerak dalam menghidupkan organisasi itu bisa tercapai ketika strategi kaderisasi berjalan dengan baik. Kaderisasi memberikan pengetahuan yang utuh dan sistematis mengenai cara pandang terhadap permasalahan-permasalahan. Kaderisasi memberikan pemahaman yang benar bagi kader tentang tujuan mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penelitian ini dilakukan dalam organisasi Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia (JPRMI OKU), pada dasarnya setiap organisasi memerlukan jiwa pemimpin. Agar memperoleh pemimpin yang berkualitas perlu adanya kaderisasi efektif dalam mencari

³ Deffri Annanda S.Sy, Ketua JPRMI, wawancara tanggal 10 Januari 2021.

⁴ Nuesalam, *Organisasi Dalam Pandangan Umum*, <http://room1028.blogspot.co.id/2012/11/organisasi-dalam-pandangan-umum.html>, 4 februari 2020

pemimpin untuk masa atau periode selanjutnya oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Strategi Pengkaderisasian Pemuda Remaja Masjid Tarbiyah Islamiyah OKU**”. Yang mana merupakan salah satu Lembaga organisasi Jaringan Pemuda Remaja Masjid.

C. Fokus Dan Sub-Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, Peneliti membatasi focus penelitian, supaya pembahasan tidak meluas dan menyimpang dari ruang lingkup. Maka penulis memfokuskan penelitian berkaitan dengan strategi pengkaderisasian pemuda remaja masjid. Dari focus ini di bagi menjadi sub-fokus penelitian yaitu strategi pengkaderisasian pemuda remaja masjid.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang ada yaitu: Bagaimana Proses Strategi Pengkaderisasian Kepemimpinan Jaringan Pemuda Remaja Masjid Tarbiyah Islamiyah OKU Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Proses Strategi Pengkaderisasian Pemuda Remaja Masjid Masjid Tarbiyah Islamiyah.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti yaitu memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen, setrategi, pengkaderan, dan kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Lembaga dengan adanya penelitian ini bisa menambah pengetahuan tentang manajemen strategi dalam mengkaderisasi remaja masjid menjadi pemuda masjid yang memiliki jiwa kepemimpinan
- b. Untuk prodi Manajemen Dakwah dapat dijadikan sebagai sumber pustaka untuk penelitian sebelumnya.
- c. Untuk yang melakukan penelitian agar dapat memperoleh gelar S.Sos dan menjadi pengalaman dalam menulis karya ilmiah.

G. Metode Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan “logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan.

1. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pada pendekatan ini data yang dikumpulkan yaitu berupa gambaran, kata-kata dan bukan berbentuk angka. Dengan demikian peneliti akan meneliti mengenai Manajemen Strategi Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU Dalam Mengkaderisasi Remaja Masjid Menjadi Pemuda Masjid yang Memiliki Jiwa Kepemimpinan dan menganalisis data sesuai dengan aslinya.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek peneliti sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer juga disebut sebagai data yang

dikumpulkan langsung dari penelitian lapangan. Dalam hal ini penulis memperoleh data langsung yaitu dengan cara melakukan wawancara kepada pihak internal, ketua dan staf-staf, pengurus Lembaga Manajemen Strategi Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU yang dianggap dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dan subyek penelitiannya, dengan kata lain dapat diartikan sebagai sumber yang dapat memberikan informasi/data tambahan yang dapat memperkuat data pokok. Sumber dari data sekunder pada penelitian seperti karya tulis, buku, artikel, internet, koran, makalah dan sumber data lainnya yang berhubungan dengan Manajemen Strategi Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU Dalam Mengkaderisasi Remaja Masjid Menjadi Pemuda Masjid yang Memiliki Jiwa Kepemimpinan dan menjadi pendukung terhadap penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yaitu suatu cara yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah yang ada dalam penelitian. Berikut ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dalam penelitian di lapangan yaitu:

a. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti dan berhubungan langsung dengan pokok dari permasalahan yang ada di lapangan. Menggunakan teknik observasi yang terpenting adalah mengandalkan pengamatan dan ingatan peneliti.

Pada metode ini berguna untuk memperoleh data dan informasi mengenai Strategi Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU yang berguna untuk melengkapi data penelitian penulis.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data dan informasi secara langsung dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan pada responden. Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari Narasumber. Adapun kriteria Narasumber sebagai subjek penelitian dan tanggapan mengenai sumber-sumber:

- 1) Ketua umum Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU
- 2) Staf Program Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU
- 3) Staf Pengajar Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlaku. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial sosial yang sesuai dengan fokus penelitian. Dokumen itu dapat berupa bentuk teks tertulis, gambar, maupun foto. Dokumen tertulis dapat pula berupa sejarah kehidupan, biografi, karya tulis dan cerita.⁵

Dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya nomumental seseorang. Dokumen dalam bentuk

⁵ Muri Yusuf, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan, (Jakarta: Kencana, 2014), 319.

tulisan misalnya catatan harian, biografi, peraturan, sejarah kehidupan. Dokumen dalam bentuk gambar seperti foto, sketsa dan lain-lain, sedangkan dokumen dalam bentuk karya misalnya gambar, film, patung dan lainnya dan juga teknik dokumentasi ini dilakukan dengan mengambil foto-foto pada kegiaian keagamaan yang dilakukan di lembaga Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU.

4. Teknik Analisis Data

Analisa data yaitu proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Pekerjaan analisis data dalam hal ini yaitu mengatur, mengurutkan, mengelompokan, memberikan kode dan mengkatagorikannya.

a. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang yang tidak bermanfaat. Reduksi data bisa dilakukan dengan abstraksi, yaitu usaha membuat rangkuman dengan mengambil yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada dalam data penelitian. Dengan demikian, tujuan dari reduksi data ini adalah untuk menyederhanakan data yang diperoleh selama penggalian yang dilakukan di lapangan.⁶

b. Penyajian Data

Menurut Miles dan Huberman bahwa: penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan

⁶ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, Dasar Metodologi Penelitian, (Karanganyar: Literasi Media Publishing, 2015), 100.

informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.

Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap subpokok permasalahan. Data kualitatif ini disajikan dalam bentuk Deskriptif, yang bertujuan untuk dapat mengabungkan informasi secara tersusun dan mudah dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan

verifikasi yaitu tahap akhir dalam proses analisa data, pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

H. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Azis Muslimin UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Kesejahteraan Sosial 2009. Penelitian yang berjudul : “*Manajemen Pengelolaan Masjid (Konsep Ilmu Suhrawardi)*” Dalam penelitian ini penelitian lebih memfokuskan tentang bagaimana manajemen pengelolaan (idaroh) masjid menuntut konsep ilmu Suhrawardi”.⁷ Dan hasil dari penelitian ini yaitu Cara mengolah masjid dengan konsep ilmu Sahrawardi dalam

⁷ Azis Muslimin, “Manajemen Pengelolaan Masjid (Konsep Ilmu Suhrawardi)”, Skripsi UIN Sunan Kalijaga, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009).

menerapkan manajemen di masjid. Adapun persamaan dan perbedaannya adalah :

- a. Pesamaannya yaitu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis yang digunakan yaitu pengumpulan data, penyajian data dan menarik kesimpulan, dan sama-sama membahas tentang masjid.
 - b. Perbedaannya yaitu, penelitian ini fokus manajemen pengelolaannya sedangkan yang penulis teliti tentang manajemen strategi dalam mengkaderisasi remaja masjid menjadi pemuda masjid yang memiliki jiwa kepemimpinan
2. Diah Maulida UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2013 yang berjudul, “*Starategi Pembinaan Keagamaan Remaja Islam Musollah Al Hidayah (RISMA) Sawangan Kota Depok*”⁸. Fokus penelitiannya yaitu membahas tentang Strategi Pembinaan Keagamaan Remaja Islam Musollah Al Hidayah (RISMA), dan hasil penelitiannya yaitu Pengimplementasian manajemen Strategi dalam pembinaan keagamaan Remaja Islam Mushollah Al Hidayah (Risma). Adapun Persamaan dan Perbedaanya Adalah:

Persamaannya yaitu, penelitian terletak pada subjek kajian yaitu kegiatan remaja Islam masjid (Risma), selain itu metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis yang digunakan yaitu pengumpulan data, penyajian data dan menarik kesimpulan Diah Maulida, “*Starategi Pembinaan Keagamaan Remaja Islam Musollah Al Hidayah (RISMA) Sawangan Kota Depok*”, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta 2013).

⁸ Diah Maulida, “*Starategi Pembinaan Keagamaan Remaja Islam Musollah Al Hidayah (RISMA) Sawangan Kota Depok*”, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta 2013).

Perbedaannya yaitu, fokus pada strategi pembinaan keagamaan remaja masjidnya, sedangkan yang penulis teliti tentang manajemen strategi dalam mengkaderisasi remaja masjid menjadi pemuda masjid yang memiliki jiwa kepemimpinan.

3. Muslimin Ritonga, UIN Raden Fatah Palembang 2016, fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang berjudul, “Efektifitas Kegiatan Dakwah Ikatan Remaja Masjid (IRMA) Agung Palembang Dalam Membina Akhlak Remaja”.⁹ Fokus dari penelitian ini yaitu membahas Efektifitas Kegiatan Dakwah Ikatan Remaja Masjid Agung Palembang Dalam Membina Akhlak Remaja, dan hasil dari penelitian ini adalah cara mengefektifitaskan kegiatan dakwah remaja masjid agung Palembang dalam membina akhlak remaja. Adapun Persamaan dan Perbedaanya
 - a. Persamaannya yaitu, Persamaannya yaitu, penelitian terletak pada subjek kajian yaitu kegiatan remaja Islam masjid (Risma), selain itu metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis yang digunakan yaitu pengumpulan data, penyajian data dan menarik kesimpulan.
 - b. Perbedaannya yaitu fokus pada efektifitas kegiatan dakwah ikatan remaja masjid agung Palembang dalam membina akhlak remaja, sedangkan penelitian ini fokus pada tentang manajemen strategi dalam mengkaderisasi remaja menjadi pemuda masjid yang memiliki jiwa kepemimpinan.

⁹ Muslimin Ritonga, “Efektifitas Kegiatan Dakwah Ikatan Remaja Masjid (IRMA) Agung Palembang Dalam Membina Akhlak Remaja”, Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang), 2016

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui keseluruhan isi dari skripsi, maka disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka dan kerangka teori.

BAB III : DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian dan sistematika penulisan laporan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum lembaga Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU dan hasil penelitian Strategi Jaringan Pemuda Remaja Masjid Indonesia OKU Dalam Pengkaderan Kepemimpinan Remaja Masjid Menjadi Pemuda Masjid.

Bab V : PENUTUP Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran tentang hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan teori, konsep dan hasil yang di dapatkan dilapangan.

BAB II

STRATEGI PENGKADERISASIAN DAN REMAJA MASJID

A. Strategi Pengkaderisasian

1. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari kata Yunani *strategos*, yang berarti Jenderal. Oleh karena itu kata strategi secara harfiah berarti “Seni dan Jenderal”. Kata ini mengacu pada apa yang merupakan perhatian utama manajemen puncak organisasi. Secara khusus, strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai.¹⁰

Strategi merupakan suatu proses kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar atau menyeluruh disertai penetapan cara melaksanakannya yang dibuat oleh pimpinan dan di implementasikan oleh seluruh jajaran didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Agus Hermawan mengungkapkan adalah strategi merupakan bagaimana suatu organisasi dapat beroperasi dengan gambaran dan rancangan serangkaian besar untuk meraih tujuannya.¹¹

Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi yang

¹⁰ 1 Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Cet. 1 (Jakarta: GemaInsani, 2001), 153-157

¹¹ Agus Hermawan, *Komunikasi Pemasaran*.(Jakarta:Erlangga,2012), 33

dikelola secara baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit. Mengenai definisi strategi berikut ini akan disebutkan beberapa definisi:

Menurut Alfred Chandler strategi adalah penetapan sasaran dan arahan tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menurut Kenneth Andrew strategi adalah pola sasaran, maksud atau tujuan kebijakan serta rencana. Rencana penting untuk mencapai tujuan itu yang dinyatakan dengan cara seperti menetapkan bisnis yang dianut dan jenis atau akan menjadi apa jenis organisasi tersebut.

Menurut Buzzel dan Gale strategi adalah kebijakan dan keputusan kunci yang digunakan untuk manajemen, yang memiliki dampak besar pada kinerja keuangan. Kebijakan dan keputusan ini biasanya melibatkan sumber daya yang penting dan tidak dapat diganti dengan mudah.

Menurut Konichi Ohinea strategi bisnis adalah keunggulan bersaing satu-satunya maksud perencanaan memperoleh, seefisien mungkin, kedudukan paling akhir yang dapat dipertahankan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Jadi, strategi perusahaan merupakan upaya mengubah kekuatan perusahaan yang sebanding dengan kekuatan pesaing-pesaingnya, dengan cara yang paling efisien.¹²

Strategi merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi, keberhasilan suatu usaha tergantung pada kemampuan pemimpin yang busa dalam merumuskan strategi yang digunakan. Strategi organisasi sangat tergantung dari tujuan organisasi, keadaan dan lingkungan yang ada. Strategi adalah keseluruhan upaya, dalam rangka mencapai sasaran dan mengarah pada tujuan kebaikan tersebut.¹³

Tujuan startegi adalah untuk menemukan dan menciptakan kesempatan yang baru serta berbeda untuk esok

¹² Agustinus Sri Wahyudi. Manajemen Strategi, (Jakarta: Binarupa Aksara,1996) 19

¹³ Philip Kotler. Marketing Management, (Jakarta: Pren Hallindo,1997), 8

perencanaan jangka panjang (long-range planning), sebaliknya, mencoba untuk mengoptimalkan tren esok berdasarkan tren saat ini.¹⁴

2. Tahap-Tahap Strategi

Proses manajemen strategi (strategic management process) terdiri atas tiga tahap yaitu sebagai berikut:

1. Perumusan strategi merupakan penetapan mengenai ancaman dan peluang eksternal, pengembangan tujuan, penetapan kelemahan dan kekuatan internal, memilih strategi dan merancang strategi untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Implementasi strategi merupakan suatu tindakan dalam strategi, adapun kegiatan yang dimaksud adalah menciptakan struktur yang efektif, menyiapkan anggaran, mengubah arah, mengembangkan budaya dan pemanfaatan sistem informasi yang masuk. Yang mempengaruhi kesuksesan implementasi adalah disiplin dan motivasi kerja dan pengorbanan personal. Evaluasi strategi adalah suatu proses akhir dengan tingkat pencapaian tujuan dimana manajer menimbang hasil-hasil yang diperoleh.¹⁵

3. Manfaat Perencanaan Strategi

Adapun manfaat perencanaan strategi adalah:

- a. Mengingat kedepan tentang konsekuensi setiap mengambil keputusan sekarang.
- b. Masa depan harus dengan arah yang jelas.
- c. Mengembangkan secara efektif strategi yang telah disusun dan secara strategi dalam berfikir.

¹⁴ Zuriani Ritonga, Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori Dan Aplikasi), (Yogyakarta: Deepublish. 2020) 6

¹⁵ Fredy David, Manajemen Strategi Konsep, (Jakarta: Prenhallindo, 2002), 5

- d. Membantu permasalahan utama dalam organisasi
- e. Membantu kinerja dalam organisasi
- f. Meningkatkan sebagai keahlian dan terbangunnya kerja sama tim.

4. Pengertian Kaderisasi

Kader dapat diartikan sebagai para pendukung pelaksana yang cakap, seorang kader Islam merupakan pendukung cita-cita Islam, melaksanakan dengan cakap cita-cita Islam dan mewujudkan dalam Kenyataan.¹⁶ Sedangkan kaderisasi adalah suatu kejadian yang ditunjukkan pada usaha-usaha dalam pembentukan kader.¹⁷

Sebagai upaya dalam pembentukan Kader, aktifitas kaderisasi pada hakikatnya tidak jauh berbeda dengan aktifitas pendidikan sebab pada dasarnya seluruh pengalaman individu atau kelompok merupakan aktifitas pendidikan. Kaderisasi dapat dikatakan berhasil apabila calon kader berhasil disandarkan tentang apa dan bagaimana dirinya berbuat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan kaderisasi secara umum merupakan nilai atau hasil dari yang diharapkan dari usaha pengkaderan tersebut, lebih rincinya tujuan kaderisasi sebagai berikut :

- a. Terbentuknya pribadi yang menghayati dan mengamalkan ajaran Islam.
- b. Terbentuknya pribadi yang berbudi luhur sesuai dengan syari'at Islam.
- c. Terbentuknya pribadi yang menguasai ilmu dan kecakapan dalam bidang tertentu.
- d. Terbentuknya Pribadi yang memiliki mesanggupan memimpin.

¹⁶ Masdar Helmy, DAKWAH ISLAM ALAM PEMBANGUNAN, (Semarang : CV Thoha Putra,2001),3

¹⁷ M Tamrin, Diktat Metodologi Dakwah, (Jakarta : YPI Ibnu Sina, 2007),3.

- e. Terbentuknya Pribadi yang mampu mengatasi masalah dalam tubuh organisasinya.¹⁸

Dengan demikian tujuan kaderisasi sebuah pembinaan para kader yang bertujuan menciptakan kader-kader yang ideal yang kan mendukung dan melaksanakan cita-cita organisasi atau lembaga.¹⁹

5. Jenis-Jenis Kaderisasi

Jenis-jenis kaderisasi idealnya terdiri dari dua jenis yaitu, pengkaderan formal dan non formal. Pengkaderan formal adalah, usaha kaderisasi yang dilaksanakan organisasi atau lembaga dakwah dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara terprogram terpadu, dan bertujuan untuk mencapai cita-cita yang diharapkan klasifikasi ini meliputi pendidikan khusus .

Pengkaderan non formal adalah segala aktifitas pengkaderan diluar pengkaderan formal yang dapat menunjang proses kaderisasi kalsifikasi terbentuknya pengkaderan non formal adalah segala aktifitas yang meliputi aktifitas kepanitiaan, kepemimpinan kelembagaan, dan penugasanpenugasan sejenisnya.²⁰

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan (leadership) berasal dari kata leader artinya pemimpin atau tolead artinya memimpin. Istilah pemimpin dan kepemimpinan merupakan kesatuan kata yang sulit dipisahkan, karena tiada pemimpin tanpa kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tidak akan berarti tanpa adanya

¹⁸ Pengurus Besar PMII, Petunjuk dan Pelaksanaan Kader (Jakarta : Kabag Pengkaderan, 1999),h.28.

¹⁹ Masdar Helmy, Op. Cit, 28.

²⁰ M. Tamrin, Op. Cit.21.

pemimpin. Dalam bahasa Inggris, pemimpin disebut leader, sedangkan kegiatannya disebut leadership²¹.

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah. Sebutan khalifah pada dasarnya bermakna pengganti atau wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah wafat terutama bagi keempat Khulafaurrasyidin menyentuh juga maksud yang terkandung didalam perkataan amir (jamaknya umara) yang berarti penguasa. Oleh karena itu kedua perkataan tersebut di dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin, yang cenderung berkonotasi sebagai pemimpin formal. Konotasi tersebut terlihat pada bidang yang dijelajahi didalam tugas pokoknya, yang tidak hanya menyentuh aspek-aspek keagamaan didalam kehidupan bermasyarakat, tetapi juga aspek-aspek pemerintah dalam kehidupan bangsa dan bernegara. Namun, perkataan khalifah di dalam Al-Qur'an juga untuk menyatakan pemimpin yang bersifat non formal.²²

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu ;

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.²³
- c. R. Terry mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta

²¹ 17John M. Echols, Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), 332

²² 18Jailani dan Raihan, Pengantar Manajemen Menurut Al-Qur'an, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2013) hal, 159-160

²³ Irham Fahmi, Manajemen Pengambilan Keputusan, , (Bandung : Alfabeta, 2011), 120

teknik mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.²⁴

- d. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.²⁵

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu :

- a. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (task related) atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (group maintenance) atau sosial yaitu mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar-persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya²⁶

3. Tugas Pokok Pemimpin

Pemimpin melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Ia harus menyiapkan rencana, strategi, kebijaksanaan, mengadakan koordinasi, mengadakan pengawasan dan lain sebagainya. Untuk melaksanakan semua

²⁴ Badruddin, Dasar-dasar Manajemen, (Bandung : Alfabeta, 2017), 163

²⁵ Irham Fahmi, Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, (Bandung : Alfabeta, 2014), 58

²⁶ Usman Effendi, Asas Manajemen, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014), 206

tugas tersebut, ia harus mengusahakan agar seluruh anggota organisasi itu dapat digerakkan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu tugas pokok kepemimpinan meliputi:

- a. Menyatupadukan orang-orang yang berbeda-beda motivasinya itu dengan motivasi yang sama.
- b. Mengusahakan suatu kelompok dinamis secara sadar.
- c. Menciptakan suatu lingkungan dimana terdapat integrasi antara individu dan kelompok dengan organisasinya.
- d. Memberikan inspirasi dan mendorong anggota-anggotanya bekerja seefektif mungkin.
- e. Menumbuhkan kesadaran lingkungan yang senantiasa mengalami perubahan (dinamis) dan mengusahakan agar orang-orang yang dipimpinya itu dapat menyelesaikan dengan perubahan situasi.
- f. Itu semua mengharuskan pimpinan memiliki kepandaian, kemahiran dan kemampuan untuk memimpin bawahannya dengan baik.²⁷

4. Peran Kepemimpinan

Menurut Burt Nanus dalam buku Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi yang dikutip Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen, seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut :

- a. Pemberi arah (Direction Setter)

Seorang pemimpin diharapkan mampu member pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan tersebut.

²⁷ Ibnu Syamsi, Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen, (Jakarta : Rineka Cipta,1994),138-139

b. Agen Perubahan

Seorang pemimpin berperan sebagai katalisator perubahan internal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan di dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi/perusahaannya, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dalam prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan penting.

c. Pembicara (Spokesperson)

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasehat dan negosiator organisasi dengan pihak luar. Untuk menjadi pembicara yang efektif, pemimpin harus membangun jejaring (network) dengan dunia luar, agar memperoleh informasi, dukungan, ide dan sumber daya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

d. Pembina atau Coach

Pemimpin adalah Pembina team yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi sebagai realitas.²⁸

5. Teori Lahirnya Kepemimpinan

a. Teori genetis (Hereditary theory)

Seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan.

²⁸ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayusriathi, Perilaku Keorganisasian, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), 101

- b. Teori Sosial
- c. Merupakan kebalikan dari teori genetis, yaitu bahwa setiap orang diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.
- d. Teori Ekologis

Bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat-bakat itu kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat tersebut.²⁹

6. Tipe Kepemimpinan

Ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah :

a. Tipe Otokratik

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Dengan egoisme yang besar demikian, seorang pemimpin yang otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam organisasi, ketergantungan total para anggota organisasi mengenai nasib masing-masing dan lain sebagainya. Berangkat dari persepsi yang demikian, seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada membenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Sesuatu tindakan akan dinilai benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan semua tindakan yang menjadi penghalang akan dipandanya sebagai

²⁹ 25I Komang Ardana dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu, cet: ke-2, 2014), 181

sesuatu yang tidak baik dengan demikian akan ditinggalkannya, apabila perlu dengan tindakan kekerasan.³⁰

b. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Para bawahan biasanya mengharapkan seorang pemimpin yang paternalistik mempunyai sifat tidak mementingkan diri sendiri melainkan memberikan perhatian terhadap kepentingan kesejahteraan pada bawahannya.

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik memiliki khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi.³¹

d. Tipe Laissez Faire

Bahwa persepsi seorang pemimpin yang Laissez Faire tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota

³⁰ Sondang P Siagian, *Teori Dan Kepemimpinan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), 31

³¹ Sondang P Siagian, *Teori Dan Kepemimpinan*, 37-38

organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

e. Tipe Demokratik

Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsure dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan gaya inovasi dan kreativitasnya dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain, terutama para bawahannya.³²

7. Kriteria Seorang Pemimpin

Pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

- a. Pengaruh: seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pemimpin. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
- b. Kekuasaan/power: seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan/kekuatan yang dimiliki sang pemimpin ini

³² Sondang P Siagian, Teori Dan Kepemimpinan, 40-43

menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling menguntungkan.³³

- c. Wewenang: Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pemimpin apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin.
- d. Pengikut: Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.³⁴

8. Nilai-nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas dalam buku yang berjudul Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi kepemimpinan. Tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguiri dalam buku Irham Fahmi, yaitu :

³³ Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2013),13-21

³⁴ Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, 13-21

- a. Teoritis, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
- b. Ekonomis, yaitu tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- c. Sosial, menaruh belas kasihan kepada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
- d. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
- e. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.³⁵

9. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Imam dan khalifah adalah dua istilah yang digunakan Al-Qur'an untuk menunjuk pemimpin. Kata imam terambil dari kata *amma yaummu*, yang berarti menuju, menumpu dan meladani. Kata khalifah berakar kata *khalafa*, yang pada mulanya berarti “dibelakang” sering kali juga diartikan “pengganti”, karena yang menggantikan selalu berada di belakang atau datang sesudah yang digantikannya.³⁶

Kepemimpinan Islam meliputi banyak hal, karena seorang pemimpin dalam perspektif Islam memiliki fungsi ganda yaitu sebagai seorang *khalifatullah* (wakil Allah) di muka bumi yang harus merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Dan sekaligus sebagai Abdullah (hamba Allah) yang patuh serta senantiasa terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah.

³⁵ Irham Fahmi, Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal, 64

³⁶ Sakdiah, Manajemen Organisasi Islam, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015) 117

Adapun pengertian Kepemimpinan Islam dapat dilihat dari pendapat Hadari Nawawi dalam bukunya Kepemimpinan menurut Islam berikut yang membagi pengertian atau definisi kepemimpinan menjadi dua bagian, yaitu :

a. Pengertian Spiritual

Dalam Islam kepemimpinan berasal dari perkataan khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah saw. Wafat, menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “*amir*” (yang jamaknya *Umaru*) atau penguasa. Oleh Karena itu, kedua istilah ini didalam bahasa Indonesia disebut pemimpin yang cenderung berkonotasi pemimpin formal.³⁷

Dalam pengertian spiritual ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islam secara mutlak adalah bersumber dari Allah swt. yang telah menjadikan manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini. Sehingga dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi antara yang memimpin (*Umaru*) dengan yang dipimpin, tetapi baik antara pemimpin maupun rakyat yang dipimpin harus samamempertanggungjawabkan amanah yang diembannya sebagai seorang khalifah Allah dimuka bumi ini, *secara komprehensif*.

b. Pengertian Empiris

Untuk memahami kepemimpinan empiris ini, maka perlu dipahami terlebih dahulu tisujuan dari segi terminology-nya. Secara etimologis (ilmu asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata pimpin dengan mendapat awalan kata me yang berarti menuntun, menunjukkan jalan, membimbing. Perkataan lain yang disamakan artinya adalah mengetuai, mengepalai, memandu dan melatih. Dalam bentuk kegiatan, maka si pelaku disebut

³⁷ Aunur Rohim Fakih, Kepemimpinan Islam, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2001), 4-6

pemimpin. Dengan kata lain pemimpin adalah orang yang memimpin, mengetuai atau mengepalai.

Dalam Al-Qur'an banyak dijumpai istilah-istilah yang berhubungan dengan pemimpin. Seperti istilah khalifah yang terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 30, istilah ulil amri yang terdapat dalam surah An-Nisa ayat 59, istilah wali yang disebutkan dalam surah Al-Maidah ayat 55. Dalam hadist nabi, istilah pemimpin dijumpai dalam kalimat ra'in atau amir seperti hadist riwayat bukhari.³⁸

Pengertian dari segi terminologi ini belum mampu memberikan kejelasan secara tuntas mengenai makna kepemimpinan ini. Selanjutnya, secara terminologis ini dapat diidentifikasi beberapa gejala, yaitu :

- a. Dalam kepemimpinan selalu berhadapan dua belah pihak. Pihak yang pertama disebut pemimpin dan pihak lainnya adalah orang yang dipimpin. Jumlah pemimpin selalu lebih sedikit dari jumlah yang dipimpin.
- b. Kepemimpinan merupakan gejala social, yang berlangsung sebagai interaksi antara manusia didalam kelompoknya. Baik berupa kelompok besar yang melibatkan jumlah orang yang banyak, maupun kelompok yang kecil dengan jumlah orang yang terlibat didalamnya sedikit.
- c. Kepemimpinan sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalai dan melatih, agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakannya sendiri.

Dari tinjauan itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah swt.⁴³ Menurut penulis konsep metode kepemimpinan adalah suatu cara atau langkah seorang pemimpin dalam memberi pengaruh terhadap anggota serta menjadi pembimbing

³⁸ Aunur Rohim Fakhri, *Kepemimpinan Islam*, 6-7

dalam sebuah organisasi agar tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.

C. Remaja Masjid

1. Pengertian Remaja Masjid

Remaja masjid atau IRMA merupakan sebuah organisasi perkumpulan pemuda yang melakukan aktivitas sosial dan ibadah di lingkungan suatu masjid. Memiliki fungsi untuk mempererat silaturahmi dan sebagai wadah bagi anak-anak muda sekaligus belajar yang menggunakan konsep Islam dengan menerapkan asas musyawarah, mufakat, dan amal jama'i (gotong royong) dalam segenap aktivitasnya.

Jaringan Pemuda dan Remaja Masjid merupakan sebuah organisasi independen berskala nasional yang memiliki tujuan mensinergikan potensi-potensi pemuda dan remaja masjid untuk memperkuat dakwah islamiyah, menambah pemuda dan remaja masjid yang mampu memakmurkan masjid serta melahirkan pemimpin-pemimpin masyarakat dan bangsa yang berbasis kemasjidan. Organisasi ini memiliki tugas dan wewenang yang menggunakan konsep Islam dengan menerapkan asas musyawarah, mufakat dan amal jama'i. Kemudian organisasi ini bersifat independen dan menjunjung tinggi ukhuwah islamiyah dan akhlakul karimah. Sebagai organisasi, Jaringan Pemuda dan Remaja Masjid tentu memiliki visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai dalam perjalanannya. Visi nya ialah "Di-shaff terdepan dalam mengusung peradaban Islam, melahirkan pemimpin muda berbasis masjid dalam bingkai persatuan ummat". Sedangkan misi nya sebagai berikut:

- a. berupaya dengan keras mengembalikan fungsi masjid sebagai sentral kegiatan ummat,
- b. melahirkan kader-kader muda yang kreatif, mandiri serta berkarakter pemimpin berbasis masjid,
- c. bersinergi dalam mewujudkan cita-cita.

Peradaban Islam. Kemudian, tujuan dari organisasi ini adalah mengembangkan dakwah pemuda dan remaja masjid dengan:

- a. mensinergikan potensi-potensi pemuda dan remaja masjid untuk memperkuat dakwah islamiyah,
- b. menambah massa pemuda dan remaja masjid yang mampu memakmurkan masjid untuk mendukung kebangkitan Islam,
- c. melahirkan pemimpin-pemimpin masyarakat dan bangsa yang berbasis kemasjidan³⁹.

Adapun menurut Asadillah al-faruq IRMA adalah organisasi otonom yang relative independen dalam menyelenggarakan urusan rumah tangga organisasi dan membina anggotanya. Remaja masjid dapat menentukan mengenai bagan/struktur organisasi, memilih pengurus, menyusun program serta melaksanakan berbagai macam kegiatan. Dengan demikian, para kader-kadernya dapat berkreasi, mengembangkan potensi serta beraktivitas dalam kegiatan masjid.⁴⁰

2. Fungsi Ikatan Remaja Masjid

Ikatan Remaja Masjid merupakan sebuah organisasi atau lembaga yang memuat tentang kepemudaan yang memiliki fungsi sebagai wadah bagi anak-anak muda dalam pemuda belajar tentang keorganisasian yang berbasiskan Islam sekaligus menjadi solusi dan filter bagi pemuda Islam dalam bergaul dan berorganisasi. Ditinjau dari sudut fungsi dan kedudukan remaja masjid, penulis menitikberatkan pembahasan pada pembinaan remaja masjid dan sekitarnya dengan partisipasi mereka ditengah-tengah kehidupan masyarakat sebagai tenaga yang berpotensi. Dengan

³⁹ Tentang JPRMI (Diakses melalui website JPRMI Pusat

⁴⁰ Asadullah Al-Faruq, Mengelola dan Memakmurkan masjid. (Solo : Pustaka Arafah, 2010), 210

demikian, dapat dievaluasi fungsi dan kedudukan mereka selaku tenaga yang berdaya guna dan berhasil dalam masyarakat. Disamping itu pula, organisasi remaja masjid berfungsi sebagai tempat Latihan para remaja dalam rangka mengembangkan dan mempersiapkan diri, agar menjadi seorang muslim dan warga Negara Indonesia berdasarkan Pancasila yang berkualitas, lahir batin, untuk menyongsong masa depan, mengisi kemerdekaan Indonesia dengan berbagai kemampuan dan keterampilan. Berdasarkan beberapa fungsi organisasi remaja masjid tersebut, maka pembinaannya diarahkan untuk peningkatan amal ibadah sehari-hari, peningkatan ilmu dan kecerdasan remaja serta keterampilan yang diperlukan sebagai model dasar yang dijadikan bekal remaja dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, kedudukan remaja masjid yang potensial perlu diarahkan secara berencana dan berkesinambungan untuk menghilangkan rasa kejenuhan dan ketidakpedulian remaja terhadap dirinya, masyarakat dan lingkungannya. Potensi remaja masjid perlu dikembangkan agar menjadi masa penggerak kemajuan dan bergerak maju secara dinamis dan harmonis. Dengan demikian, dapatlah dikemukakan bahwa, fungsi dan kedudukan generasi muda yang sering disebut remaja masjid mempunyai andil yang sangat besar dalam mendinamisasikan kehidupan beragama. Dinamakan masyarakat dan bernegara, namun tidak terlepas dari kontrol para orang tua, tokoh-tokoh Agama, pihak pemerintah maupun pengurus masjid yang dipercayakan untuk memakmurkan masjid pada setiap saat dan waktu.

Adapun fungsi-fungsi Ikatan Remaja Masjid terperinci sebagai berikut:

- a. Sarana silaturahmi
- b. Sarana dakwah antar sesama pemuda
- c. Sarana dalam memakmurkan masjid
- d. Melatih kemampuan dalam memimpin

- e. Melatih memecahkan masalah dalam sebuah organisasi
- f. Melatih kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi

3. Peranan Remaja Masjid

Di era modern ini remaja masjid memiliki peran yang sangat penting karena remaja masjid merupakan organisasi yang benar-benar memikirkan perkembangan Islam. Berikut ini adalah tiga peran utama remaja masjid:

- a. Pendidikan. Remaja masjid memegang peranan dalam penyebaran budaya islam. Melalui remaja masjid secara bertahap kita dapat menanamkan nilai-nilai keimanan dasar, sehingga dapat membentengi generasi Islam dalam pergaulannya. Sekarang ini seakan tiada batas pergaulan para pemuda, karena itu dengan remaja masjid inilah kita bisa mengontrol dan mencegah pergaulan bebas yang setiap saat memintai generasi Islam kita. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para remaja harus dibekali dengan ilmu keagamaan agar mereka dapat menjaga diri mereka dan membentengi generasi islam selanjutnya dari pergaulan dari luar yang dapat merusak diri mereka.
- b. Pembentukan jati diri. Dengan pembinaan remaja masjid kita bisa mengarahkan generasi muda Islam untuk mengenal jati diri mereka sebagai muslim. jika mereka sudah mengenal jati diri nya maka mereka tidak akan terombang ambing dalam menentukan jalan hidup mereka.
- c. Pengembangan potensi . Melalui remaja masjid kita bisa memotivasi dan membantu generasi muda Islam untuk menggali potensinya mereka serta memotivasi mereka

dengan mengadakan kegiatan - kegiatan untuk menampilkan kreatifitas mereka.⁴¹

Dengan demikian, tidak diragukan lagi bahwa para remaja memiliki peran yang sangat penting dalam tatanan kehidupan manusia secara umum dan masyarakat kaum muslimin secara khusus, karena jika mereka pemuda yang baik dan terdidik dengan adab-adab Islam maka merekalah yang akan menyebarkan dan mendakwahkan kebaikan Islam serta menjadi nahkoda, umat ini yang akan mengantarkan mereka kepada kebaikan dunia dan akhirat. Hal ini dikarenakan Allah Swt telah memberikan kepada mereka kekuatan badan dan kecemerlangan pemikiran untuk dapat melaksanakan semua hal tersebut. Masjid dalam hal ini tentu saja juga memiliki peran dan posisi yang strategis guna mengawal golongan generasi muda tersebut melewati masa peralihannya yang penuh gejolak itu dengan baik, yaitu utamanya dalam wadah organisasi remaja masjid tercatat saat ini telah mulai banyak berdiri organisasi remaja masjid di banyak masjid dan menjadi bagian resmi dari struktur organisasi kepengurusan masjid. Di dalam organisasi ini, para anggota remaja Islam dibina dan dibentuk karakter kepribadian dan kecerdasannya sehingga kelak mampu menjalani kehidupan yang lebih Islami.

Caranya, lewat berbagai macam metode dan kegiatan, di mana minat, bakat, dan kemampuan positif yang dimiliki para remaja tetap dapat diakomodasi dan disalurkan. Bagi masjid sendiri, keberadaan organisasi remaja masjid sejatinya juga penting dalam mendukung tercapainya kemakmuran masjid yang di cita-citakan. Pasalnya, kendati tanpa remaja kegiatan masjid tetap bisa berjalan, namun secara jangka panjang tidak ada jaminan hal tersebut akan terus berlangsung, bahkan menjadi lebih baik dan bermutu. Bagaimanapun, keadaan masjid pada sepuluh, dua puluh, atau

⁴¹ Rahmatsutidi. <http://rmonline.mywapblog.com/peran-remaja-mesjid-dalam-era-modern.xhtml>, 06-Apr-12. Diakses tanggal 25 Desember 2012.

tiga puluh tahun mendatang, salah satu tolak ukurnya adalah bagaimana kondisi remajanya pada masa sekarang. Bila tidak ada pembinaan dan proses pengkaderan yang terstruktur, berjenjang, dan berkesinambungan sejak dini, bisa dipastikan masa depan masjid bersangkutan akan suram.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Hermawan, Komunikasi Pemasaran.(Jakarta:Erlangga,2012)
- Agustinus Sri Wahyudi. Manajemen Strategi, (Jakarta: Binarupa Aksara,1996)
- Asadullah Al-Faruq, Mengelola dan Memakmurkan masjid. (Solo : Pustaka Arafah, 2010)
- Aunur Rohim Fakih, Kepemimpinan Islam, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2001)
- Azis Muslimin, “Manajemen Pengelolaan Masjid (Konsep Ilmu Suhrawardi)”, Skripsi UIN Sunan Kalijaga, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009).
- Badruddin, Dasar-dasar Manajemen, (Bandung : Alfabeta, 2017)
- Diah Maulida, “Starategi Pembinaan Keagamaan Remaja Islam Musollah Al Hidayah (RISMA) Sawangan Kota Depok”, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta 2013).
- Fredy David, Manajemen Strategi Konsep,(Jakarta:Prenhallindo, 2002)
- Ibnu Syamsi, Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen, (Jakarta : Rineka Cipta,1994)
- Irham Fahmi, Manajemen Pengambilan Keputusan, , (Bandung : Alfabeta, 2011)
- Irham Fahmi, Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, (Bandung : Alfabeta, 2014)
- Irham Fahmi, Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi, (Bandung : Alfabeta, 2014)
- Jailani dan Raihan, Pengantar Manajemen Menurut Al-Qur’an, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2013)
- John M. Echols, Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003)

- Komang Ardana dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu, cet: ke-2, 2014)
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayusriathi, Perilaku Keorganisasian, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009)
- M Tamrin, Diktat Metodologi Dakwah, (Jakarta : YPI Ibnu Sina, 2007)
- Masdar Helmy, DAKWAH ISLAM ALAM PEMBANGUNAN, (Semarang : CV Thoha Putra, 2001)
- Muri Yusuf, Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan, (Jakarta: Kencana, 2014)
- Muslimin Ritonaga, "Efektifitas Kegiatan Dakwah Ikatan Remaja Masjid (IRMA) Agung Palembang Dalam Mmehina Akhlak Remaja", Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang), 2016
- Nuesalam, "Organisasi Dalam Pandangan Umum", <http://room1028.blogspot.co.id/2012/11/organisasi-dalam-pandangan-umum.html>, 4 Februari 2020.
- Pengurus Besar PMII, Petunjuk dan Pelaksanaan Kader (Jakarta : Kabag Pengkaderan, 199)
- Philip Kotler. Marketing Management, (Jakarta: Pren Hallindo, 1997)
- Rahmatsutidi. <http://rmonline.mywapblog.com/peran-remaja-mesjid-dalam-era-modern.xhtml>, 06-Apr-Diakses tanggal 25 Desember 2012.
- Rinhard Zielgler, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010)
- Sakdiah, Manajemen Organisasi Islam, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015)
- Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, Dasar Metodologi Penelitian, (Karanganyar: Literasi Media Publishing, 2015)
- Sondang P Siagian, Teori Dan Kepemimpinan, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010)
- Syafi'i Antonio, Bank Syariah dari Teori ke Praktek, Cet. 1 (Jakarta: GemaInsani, 2001)

Tentang JPRMI (Diakses melalui website JPRMI Pusat

Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014)

Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*

Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2013)

Vita Istiqomah , *“Manajemen Kaderisasi Kepemimpinan Badan Pengurus Harian Organisasi Bidang Erohanian Islam di Madrasa Aliyah Negeri Yogyakarta 1”*, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Zuriani Ritonga, *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori Dan Aplikasi)*, (Yogyakarta: Deepublish. 2020)

