



## MASJID SEBAGAI AGEN KOMUNIKASI DAKWAH: STUDI KASUS PELATIHAN REMAJA MASJID ASSALAFIYAH SURABAYA

**Ali Murtadlo**

alimurtadlo1973@gmail.com  
Alumni UIN Sunan Ampel Surabaya

### **ABSTRACT**

*The training aims to shape and develop specific skills, knowledge, and work attitudes in human resources. Based on the evaluation of the 2017 work program of Remaja Masjid Assalafiyah, various issues were identified, such as a lack of understanding of the organization's position within the mosque youth, insufficient knowledge of the zakat prayer, and inadequate responsibility among members in their duties. Therefore, this study aims to formulate a training plan for Remaja Masjid Assalafiyah members in 2018, covering objectives, content, methods, and training subjects. The method employed is basic research with an fenomenology approach, qualitative data collection, and analysis based on Raymond A. Noe's training theory. The training plan aims to provide understanding of the mosque youth organization's position, the importance of responsibility in task execution, and the ability to recite the zakat prayer. The recommended trainer is the chairman of Remaja Masjid Assalafiyah, utilizing classroom instruction and simulation or practical exercises.*

**Keywords:** mosque youth, dawah training, mosque assalafiyah

### **ABSTRAK**

Pelatihan bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja tertentu pada sumber daya manusia. Berdasarkan evaluasi program kerja Remaja Masjid Assalafiyah tahun 2017, ditemukan berbagai persoalan seperti kurangnya pemahaman tentang kedudukan organisasi remaja masjid, minimnya pengetahuan tentang doa menerima zakat, dan kurangnya tanggung jawab anggota dalam bekerja. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk merumuskan rencana pelatihan bagi anggota Remaja Masjid Assalafiyah pada tahun 2018, mencakup tujuan, materi, metode, dan subjek pelatihan. Metode yang digunakan adalah riset dasar dengan pendekatan fenomenology, pengumpulan data kualitatif, dan analisis berdasarkan teori pelatihan Raymond A Noe. Rencana pelatihan bertujuan memberikan pemahaman tentang kedudukan organisasi remaja masjid, pentingnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan kemampuan membaca doa menerima zakat. Pemateri yang disarankan adalah ketua Remaja Masjid Assalafiyah, dengan metode instruksi kelas dan simulasi atau praktikum.

**Kata kunci:** remaja masjid, pelatihan dakwah, masjid assalafiyah

### **PENDAHULUAN**

Remaja masjid merupakan organisasi perkumpulan remaja Muslim yang menggunakan masjid sebagai pusat aktivitas. Organisasi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan Islami dan mengembangkan kreativitas para remaja. Peran remaja masjid sangat penting dalam mengorganisir kegiatan dakwah yang terkait dengan masjid, memberikan kontribusi positif bagi pengembangan masjid itu sendiri. Sebagai organisasi yang berpusat pada masjid, peran utama remaja masjid adalah memakmurkan masjid, yang merupakan bagian dari dakwah bil hal. Dakwah bil hal bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup umat, baik



secara rohani maupun jasmani. Remaja masjid diharapkan menjadi penggerak dalam pengembangan dakwah Islam dengan menjadikan masjid sebagai pusat aktivitas mereka, sehingga dapat memakmurkan masjid dan menguatkan peran dakwah dalam komunitas.<sup>1</sup>

Remaja masjid bertujuan untuk membina anggotanya agar menjadi pribadi yang beriman, berilmu, dan beramal saleh dalam rangka mengabdikan kepada Allah Swt. Pembinaan dilakukan melalui berbagai program yang kemudian diikuti dengan aktivitas yang berfokus pada aspek keislaman, kemasjidan, keremajaan, keterampilan, dan keilmuan. Kegiatan remaja masjid diharapkan dapat menyelamatkan generasi muda dengan menanamkan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, masjid tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai wahana untuk meningkatkan keilmuan dan keterampilan sosial masyarakat, serta membentuk pribadi yang berlandaskan nilai-nilai Islam.<sup>2</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama organisasi yang paling berharga dan memiliki peran krusial dalam setiap kegiatan organisasi. Untuk menjalankan program organisasi dengan baik, diperlukan SDM yang berkualitas. Dalam konteks menjalankan program kerja remaja masjid, juga dibutuhkan SDM yang berkualitas.

Pelatihan bertujuan untuk membentuk dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja tertentu pada SDM, sehingga mereka dapat menjalankan program kerja organisasi dengan baik. Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang mengacu pada upaya terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan terkait dengan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang sangat penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses. Dengan demikian, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas SDM dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Remaja Masjid Assalafiyah didirikan pada tahun 1970, dengan Masjid Assalafiyah sebagai pusat kegiatan keagamaan bagi masyarakat Kedung Asem, Surabaya. Sejak awal berdirinya, Remaja Masjid Assalafiyah telah memiliki kantor sendiri untuk mengelola kegiatan mereka. Hingga kini, Remaja Masjid Assalafiyah tetap aktif dengan berbagai kegiatan rutin dan non-rutin. Salah satu contoh kegiatan non-rutin adalah PHBI (Perayaan Hari Besar Islam), yang menjadi momen penting dalam kalender kegiatan mereka. Dengan berbagai aktivitas yang dijalankan, Remaja Masjid Assalafiyah terus berkontribusi dalam memperkuat ikatan komunitas dan mempromosikan nilai-nilai Islam di kalangan remaja dan masyarakat sekitar.

Namun, penyelenggaraan kegiatan Remaja Masjid Assalafiyah masih menyisakan evaluasi bagi pengurus. Di lapangan, masih ditemukan persoalan-persoalan yang menghambat kelancaran pelaksanaan kegiatan. Sebagai contoh, pada kepanitiaan zakat tahun 2017, terdapat sekitar 20 anggota remaja masjid yang belum mengetahui doa menerima zakat, padahal sebagian besar SDM dikerahkan untuk menjaga posko penerimaan zakat. Hal ini tentu menghambat proses kerja di lapangan dan menimbulkan keraguan di benak masyarakat yang hendak menyalurkan zakatnya melalui Remaja Masjid Assalafiyah. Evaluasi ini menunjukkan pentingnya pelatihan dan pembinaan yang lebih baik agar setiap anggota memiliki pemahaman dan

<sup>1</sup> Moh. E. Ayub, dkk. *Manajemen Masjid* (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), 9.

<sup>2</sup> Zulmaron, M. Noupal, dkk. "Peran Sosial Keagamaan Remaja Masjid di Kelurahan Pipa Reja Kecamatan Kemuning Palembang", *JSA* Vol. 1 No. 1, (2017), 41.

<sup>3</sup> Raymond A Noe, *Employee Training and Development* (New York: McGraw-Hill Companies, 2010), 5.



keterampilan yang memadai untuk mendukung keberhasilan program kerja organisasi.

Selain itu, hampir seluruh anggota Remaja Masjid Assalafiyah harus bekerja di bawah pengawasan ketat dari ketua remaja masjid untuk memastikan tugas-tugas mereka dapat dijalankan secara optimal. Kondisi ini terlihat ketika ketua remaja masjid tidak berada di sekitar lokasi kegiatan, dimana sebagian besar anggota tidak aktif dalam menjalankan tugas mereka. Namun, kehadiran ketua remaja masjid mendorong anggota untuk kembali fokus dan melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Tidak hanya itu, seringkali anggota Remaja Masjid Assalafiyah absen dari kegiatan rutin karena sudah terlibat dalam kegiatan lain di IPNU atau IPPNU. Hal ini mencerminkan persepsi yang menyamakan antara Remaja Masjid Assalafiyah dengan organisasi lain seperti IPNU atau IPPNU. Dalam pandangan mereka, terlibat dalam kegiatan rutin di IPNU atau IPPNU sudah cukup sebagai pengganti keikutsertaan dalam kegiatan rutin Remaja Masjid Assalafiyah. Evaluasi ini menekankan perlunya pendekatan yang lebih terintegrasi dan pemahaman yang jelas tentang peran serta masing-masing organisasi dalam membangun kesadaran dan komitmen terhadap kegiatan dakwah di lingkungan masjid.<sup>4</sup>

Ketua Remaja Masjid Assalafiyah mengakui ada kesenjangan antara kebutuhan kemampuan, pengetahuan, dan moral yang diperlukan untuk menjalankan berbagai tugas di remaja masjid, dengan kondisi saat ini dari sumber daya manusia (SDM) mereka. Anggota remaja masjid seringkali memiliki latar belakang tanpa pengalaman organisasi sebelumnya, yang menjadikan pemahaman mereka terhadap berorganisasi dan kegiatan remaja masjid masih terbatas. Hal ini juga mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola tanggung jawab yang diberikan di remaja masjid.

Meskipun demikian, pengurus Remaja Masjid Assalafiyah belum mengembangkan rencana pelatihan yang jelas untuk meningkatkan kualitas anggotanya. Dengan mengakui tantangan ini, mereka perlu merancang strategi pelatihan yang terarah untuk memperkuat pengetahuan organisasional, keterampilan, dan komitmen moral anggota, sehingga dapat mengoptimalkan kontribusi mereka dalam kegiatan remaja masjid secara lebih efektif dan berkelanjutan.<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, penting untuk merumuskan rencana pelatihan bagi anggota Remaja Masjid Assalafiyah. Studi ini bertujuan untuk mengembangkan rencana pelatihan anggota Remaja Masjid Assalafiyah tahun 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan riset dasar dengan metode induktif, yang bertujuan untuk mengungkapkan realitas atau fakta terkait dengan kondisi organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya ditujukan untuk aplikasi praktis langsung di lembaga, tetapi juga untuk pengembangan ilmu melalui pemahaman mendalam terhadap kasus Remaja Masjid Assalafiyah Surabaya. Rencana pelatihan ini mencakup pengumpulan data dari lapangan melalui wawancara dengan ketua Remaja Masjid Assalafiyah dan studi dokumen organisasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan menggunakan teori pelatihan yang dikembangkan oleh Raymond A. Noe sebagai panduan utama.

Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rencana pelatihan yang tepat sesuai dengan konteks masalah yang dihadapi Remaja Masjid Assalafiyah

<sup>4</sup> Wawancara, Achmad Alfarisi, Surabaya, 22 Mei 2018.

<sup>5</sup> Wawancara, Achmad Alfarisi, Surabaya, 22 Mei 2018.



pada tahun 2018, serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas anggota dalam menjalankan tugas mereka di organisasi remaja masjid tersebut.

Studi terdahulu yang relevan adalah artikel jurnal yang ditulis oleh Suci Pratiwi yang berjudul "Rancangan Model Pelatihan SDM Berbasis E-training dalam Rangka Implementasi Learning Organization".<sup>6</sup> Subjek kajian adalah PT. Drife Solusi Integrasi. Hasil studi menunjukkan bahwa model pelatihan berbasis e-training cocok untuk perusahaan startup. Langkah-langkah yang dilakukan meliputi perancangan website, pengembangan website, implementasi, dan evaluasi e-training.

Kedua, skripsi oleh Fatimah Rohviana berjudul "Deskripsi Sistem Pelatihan SDM Organisasi Muhammadiyah pada Kader Tingkat Darul Arqam Tahun 2016-2020". Studi ini meneliti sistem pelatihan kader Muhammadiyah yang melibatkan komponen dan unsur-unsur yang tidak umum dalam desain program pelatihan perusahaan konvensional. Organisasi dakwah seperti Muhammadiyah memberikan perhatian khusus pada aspek peserta, kualitas pelatih, materi pembelajaran, dan strategi pembelajaran yang diterapkan. Hal ini menunjukkan perbedaan signifikan dengan desain program pelatihan yang umumnya digunakan oleh perusahaan-perusahaan.<sup>7</sup>

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Agus Susanto berjudul "Analisis Keputusan Strategis Program Open Recruitment (Oprec) Remaja Masjid Al-Akbar Surabaya". Studi ini berfokus pada analisis keputusan strategis terkait program rekrutmen anggota remaja masjid, bukan pada rencana pelatihan anggota. Meskipun subjek kajiannya sama-sama pada remaja masjid, studi ini memfokuskan pada Remaja Masjid Al-Akbar Surabaya, sedangkan penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada desain dan implementasi program pelatihan untuk meningkatkan kualitas anggota Remaja Masjid Assalafiyah.<sup>8</sup>

Mengingat terbatasnya studi tentang rencana pelatihan untuk remaja masjid, penelitian ini menjadi sangat penting. Tujuan utamanya adalah menyusun rencana pelatihan untuk anggota Remaja Masjid Assalafiyah tahun 2018. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menginspirasi lembaga dakwah dalam merancang program pelatihan. Secara teoritis, studi ini merupakan contoh konkret dalam penyusunan rencana pelatihan di lembaga dakwah, khususnya pada remaja masjid, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Raymond A. Noe. Teori ini menguraikan langkah-langkah yang harus dilalui sebuah organisasi dalam merancang pelatihan, mulai dari analisis kebutuhan pelatihan dan kesiapan hingga penyusunan rencana pelatihan itu sendiri. Dengan menerapkan teori Noe, studi ini bertujuan untuk memberikan kerangka kerja komprehensif yang meningkatkan efektivitas inisiatif pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan khusus yang dihadapi oleh remaja masjid. Pada akhirnya, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada dan memberikan wawasan berharga dalam mengoptimalkan strategi pelatihan dalam konteks organisasi keagamaan.

---

<sup>6</sup> Suci Pratiwi, "Rancangan Model Pelatihan SDM Berbasis E-Training dalam Rangka Implementasi Learning Organization", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, No. 1, 2016, abstrak.

<sup>7</sup>

<sup>8</sup> Agus Susanto, "Analisis keputusan strategik program open recruitmen (Oprec) remaja masjid Al-Akbar Surabaya", (Tesis - UIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2017, 13.



### **Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan umumnya bertujuan untuk meningkatkan hasil organisasi dengan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dari berbagai aspek, termasuk pengetahuan dan peningkatan keterampilan. Tujuan pelatihan SDM dapat diuraikan menjadi tiga hal. Pertama, meningkatkan pengetahuan anggota, yang mencakup pemahaman mendalam tentang bidang pekerjaannya. Ini penting untuk memastikan bahwa SDM memiliki keterampilan dasar yang diperlukan dalam pekerjaannya. Kedua, membantu SDM memahami cara kerja yang efektif dalam tim untuk memberikan kontribusi maksimal pada organisasi, memastikan keamanan kerja, dan memperkenalkan praktik kerja baru. Ketiga, pelatihan membantu internalisasi nilai-nilai budaya kerja organisasi serta sikap atau perilaku individu terhadap stimulus atau lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya memperkuat kemampuan teknis SDM, tetapi juga mempromosikan kolaborasi tim yang efektif dan budaya kerja yang positif dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Pelatihan SDM secara konsisten meningkatkan keterampilan dan komitmen SDM, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan profitabilitas, efisiensi, dan hasil organisasi secara keseluruhan. Dengan mengembangkan keterampilan yang relevan dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi, program pelatihan mendorong SDM untuk bekerja lebih produktif dan efektif. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya mereka dan mencapai hasil yang lebih baik dalam konteks keuangan dan operasional. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan SDM tidak hanya berdampak pada kemajuan individu tetapi juga memberikan keuntungan yang signifikan bagi organisasi dalam mencapai tujuan bisnis mereka.<sup>10</sup>

### **Langkah-Langkah Merumuskan Rencana Pelatihan**

Secara umum, proses merumuskan rencana pelatihan SDM menurut Raymond A. Noe terdiri dari beberapa langkah kunci. Pertama, adalah mengevaluasi kebutuhan pelatihan dengan teliti. Menurut Noe, tahapan desain instruksional yang terencana dimulai dengan evaluasi kebutuhan, yang melibatkan penilaian menyeluruh terhadap organisasi, individu karyawan, dan tugas-tugas yang mereka lakukan. Ini bertujuan untuk menentukan jenis pelatihan apa yang paling dibutuhkan. Evaluasi kebutuhan pelatihan ini harus mencakup tiga aspek utama: (1) Kebutuhan Organisasi, yaitu bagaimana organisasi melihat kebutuhan pelatihan sehubungan dengan strategi keseluruhan, sumber daya yang tersedia, dan dukungan manajemen; (2) Analisis individu atau SDM, yang mencakup evaluasi kinerja individu dan apakah ada kekurangan dalam kemampuan, sikap, atau motivasi untuk melakukan tugas dengan baik; dan (3) Analisis Tugas, yang mengidentifikasi tugas, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus ditekankan dalam pelatihan. Biasanya, analisis tugas ini terintegrasi dengan analisis individu karena untuk

<sup>9</sup> Raymond A Noe, John R. Hollenbeck, Berry Gerhat, Patrick M. Wright, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta : Salemba Empat, 2010), 353 .

<sup>10</sup> Khawaja Jehanze dan Nadeem Ahmed Bashir, "Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization : A Conceptual Study", *European Journal of Business and Management* 5, No.2, (2013), 249.



mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan, harus dipahami konteks pekerjaan yang dihadapi oleh SDM.<sup>11</sup>

Analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif seperti yang dijelaskan oleh Raymond A. Noe sangat penting dalam mengarahkan efektivitas dan relevansi program pelatihan. Kebutuhan Organisasi mengarah pada pemahaman mendalam tentang bagaimana pelatihan dapat mendukung strategi keseluruhan organisasi, mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, dan memastikan dukungan penuh dari pihak manajemen.

Analisis individu atau SDM memfokuskan pada penilaian kinerja individu untuk mengidentifikasi kelemahan dalam pengetahuan, keterampilan, atau motivasi yang mungkin mempengaruhi pencapaian tujuan mereka. Ini memungkinkan untuk menyesuaikan pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan individu, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Sementara itu, analisis tugas melibatkan pengidentifikasian secara spesifik tugas-tugas, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan. Integrasi analisis tugas dengan analisis individu membantu dalam menetapkan fokus pelatihan yang tepat, mengarahkan upaya pada pengembangan kompetensi yang paling relevan untuk meningkatkan efektivitas dalam melakukan tugas sehari-hari.

Untuk melaksanakan analisis tugas, perlu melihat terlebih dahulu tugas yang diberikan pada SDM, dan dari tugas ini dibutuhkan kompetensi apa saja terkait pengetahuan, kemampuan dan sikapnya. Dari situ bisa dilihat adakah SDM yang bisa memenuhi kompetensi tugas tersebut, jika tidak ada maka dibutuhkan pelatihan.

Dengan pendekatan yang terstruktur seperti ini, organisasi dapat memastikan bahwa program pelatihan yang disusun tidak hanya relevan dengan kebutuhan strategis dan operasional mereka, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Analisis kesiapan pelatihan adalah tahap penting dalam merancang program pelatihan yang efektif. Hal ini melibatkan evaluasi karakteristik karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Karakteristik karyawan yang relevan termasuk kemampuan untuk menyerap materi pelatihan, sikap positif terhadap pembelajaran, dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan keterampilan. Lingkungan kerja yang positif juga sangat penting, karena memberikan dukungan yang diperlukan untuk proses pembelajaran tanpa gangguan yang berlebihan.

Kesiapan ini menciptakan kombinasi ideal antara kemampuan individu untuk belajar dan kondisi lingkungan yang mendukung, sehingga program pelatihan dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien. Dengan memastikan kesiapan yang baik sebelum memulai pelatihan, organisasi dapat memaksimalkan manfaat dari investasi mereka dalam pengembangan SDM, serta meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan.<sup>12</sup>

Karakteristik kesiapan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Pertama, kemampuan kognitif dasar sangat berpengaruh. Karyawan perlu memiliki keterampilan dasar

<sup>11</sup> Raymond A Noe, dkk, *Fundamentals of Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill Companies, 2011), 203-206.

<sup>12</sup> Raymond A Noe, dkk, *Fundamentals of Human Resource Management*, 194.



dalam belajar, seperti kemampuan bahasa, pemecahan masalah matematika, dan logika untuk mengatasi tantangan yang muncul. Karena pentingnya kemampuan dasar ini, sering kali diperlukan pengembangan kemampuan sebelum memasuki program pelatihan.

Kedua, motivasi untuk belajar juga krusial. Karyawan akan lebih efektif dalam memanfaatkan program pelatihan jika mereka termotivasi secara tinggi untuk belajar. Motivasi ini muncul ketika karyawan yakin bahwa mereka mampu memperoleh pengetahuan baru, memahami manfaat dari pelatihan tersebut, menyadari kebutuhan mereka terhadap pelatihan, dan melihat hubungan yang jelas antara pelatihan dengan pencapaian tujuan karir mereka. Manajer dapat membantu membangun motivasi belajar dengan memberikan umpan balik positif, menawarkan penghargaan untuk pencapaian dalam pembelajaran, dan secara terbuka berkomunikasi tentang peluang karier di dalam organisasi dan kebutuhan masa depan.<sup>13</sup>

Kesiapan untuk pelatihan juga tergantung pada dua karakteristik luas dari lingkungan kerja. Pertama, kendala situasional mencakup batasan efektivitas pelatihan yang timbul dari kondisi di dalam organisasi. Ini bisa berupa keterbatasan anggaran untuk pelatihan, kurangnya waktu untuk berlatih, atau kegagalan dalam menyediakan peralatan dan bahan yang diperlukan untuk belajar dan menerapkan pelajaran dari pelatihan.

Kedua, dukungan sosial mencakup bagaimana orang-orang di dalam organisasi mendukung pelatihan. Ini termasuk memberikan penghargaan kepada peserta pelatihan, berbagi informasi tentang partisipasi dalam program pelatihan, dan menunjukkan sikap positif terhadap program pelatihan organisasi. Dukungan juga dapat berasal dari rekan kerja, di mana organisasi dapat membentuk kelompok SDM yang berkumpul secara teratur untuk mendiskusikan kemajuan dalam pelatihan. Selain itu, organisasi dapat menerbitkan buletin dengan artikel yang relevan tentang pelatihan, termasuk wawancara dengan karyawan yang sukses menerapkan keterampilan baru. Pendekatan lain adalah menugaskan SDM berpengalaman sebagai mentor bagi peserta pelatihan, memberikan saran dan dukungan.<sup>14</sup>

Ketiga, dalam merencanakan program pelatihan, setelah penilaian kebutuhan menunjukkan perlunya pelatihan dan SDM siap untuk belajar, langkah selanjutnya adalah merumuskan rencana program pelatihan yang sesuai. Rencana ini harus langsung terkait dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi. Proses perencanaan dimulai dengan menetapkan tujuan dari program pelatihan yang akan diselenggarakan. Dengan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, perencanaan meliputi keputusan tentang siapa yang akan menjadi instruktur dalam pelatihan, topik yang akan dibahas, serta metode yang akan digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan tersebut.<sup>15</sup>

Tujuan pelatihan terdiri dari tiga jenis: (1) meningkatkan pengetahuan anggota, yang mencakup semua informasi terkait dengan pekerjaan mereka untuk memastikan bahwa SDM memiliki keterampilan dasar yang diperlukan; (2) membantu SDM memahami cara kerja yang efektif dalam tim untuk memberikan kontribusi maksimal, memastikan keamanan kerja, dan memperkenalkan metode kerja baru; dan (3) menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja dan sikap atau perilaku yang diharapkan dalam organisasi.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Ibid, 206.

<sup>14</sup> Ibid, 206-207.

<sup>15</sup> Raymond A Noe, dkk, *Fundamentals of Human Resource Management*, 196.

<sup>16</sup> Raymond A Noe, John R. Hollenbeck, Berry Gerhart, Patrick M. Wright, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta : Salemba Empat, 2010), 353 .



Setelah menetapkan tujuan, perencana harus memilih subjek yang akan menjadi pelatih bagi SDM. Subjek pelatih dapat berasal dari tiga sumber: (1) Pengawas dan manajer adalah pilihan yang tepat karena mereka dapat langsung menilai kebutuhan karier pegawai mereka. Mereka dapat berperan sebagai pelatih dalam program pelatihan di luar pekerjaan atau di dalam pekerjaan; (2) Rekan kerja juga berperan penting dalam program pelatihan, karena pembelajaran sering kali terjadi melalui interaksi dengan rekan kerja. Namun, penunjukan rekan kerja sebagai pelatih harus mempertimbangkan beban kerja mereka dan waktu yang tersedia untuk pelatihan; (3) Pakar, baik dari dalam maupun luar organisasi, yang memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu. Jika tidak memungkinkan untuk melatih secara internal, mempertimbangkan untuk menggunakan jasa pakar adalah solusi yang layak.<sup>17</sup>

Selanjutnya, perencana harus mengembangkan materi pelatihan yang secara langsung terkait dengan kebutuhan organisasi dan tujuan pelatihan. Materi yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan tujuan pelatihan berkontribusi besar terhadap efektivitas penggunaan sumber daya pelatihan serta memberikan nilai manfaat yang tinggi bagi peserta pelatihan.<sup>18</sup>

Setelah menentukan materi pelatihan, langkah selanjutnya bagi perencana adalah merancang metode pelatihan. Metode pelatihan merujuk pada teknik-teknik yang digunakan untuk memberikan pelatihan. Berbagai metode tersedia untuk pelatihan, seperti:

1. **Instruksi Kelas:** Melibatkan pelatih yang mengajar dalam kelompok. Metode ini meliputi pemberian wawasan, penggunaan slide, diskusi, studi kasus, sesi tanya jawab, dan permainan peran. Instruksi kelas dapat dilakukan secara virtual melalui video konferensi, email, atau pesan instan, namun interaksi antara pelatih dan peserta terbatas.
2. **Metode Audiovisual:** Tidak memerlukan kehadiran pelatih di kelas. Peserta dapat belajar sendiri menggunakan CD, DVD, buku kerja, atau podcast. Metode ini memberikan kontrol kepada peserta untuk meninjau materi dan mengatur kecepatan pembelajaran.
3. **On-the-Job Training:** Melibatkan pelatih berpengalaman untuk melatih keterampilan langsung di tempat kerja, seperti magang, instruksi pekerjaan, dan rotasi pekerjaan.
4. **Simulasi:** Pelatih menciptakan situasi mirip lapangan kerja untuk peserta merespons atau membuat keputusan. Metode ini umumnya digunakan dalam pelatihan manajemen dan keterampilan interpersonal.
5. **Studi Kasus:** Digunakan untuk meningkatkan kemampuan analisis dan evaluasi dengan menganalisis detail situasi kasus yang disajikan oleh pelatih.
6. **Praktikum:** Memberikan kesempatan pada peserta untuk mempraktikkan keterampilan tertentu setelah diberi materi dan umpan balik terkait penampilannya.
7. **Action Learning:** Memungkinkan tim untuk bekerja sama menyelesaikan masalah aktual, merencanakan solusi, dan mengimplementasikannya untuk membangun kerjasama tim.

Menerapkan metode yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pelatihan akan meningkatkan efektivitas pengajaran serta memberikan nilai tambah yang signifikan bagi peserta pelatihan.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Raymond A Noe, dkk, *Fundamentals of Human Resource Management*, 208-209.

<sup>18</sup> Raymond A Noe, dkk, *Fundamentals of Human Resource Management*, 209.

<sup>19</sup> *Ibid*, 210-218.





## METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan fenomenologi, sebuah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan pengalaman subjektif seseorang terhadap fenomena tertentu. Dalam konteks ini, "fenomena" mengacu pada apa yang dialami atau dirasakan oleh individu secara langsung dalam kehidupan sehari-hari mereka. Metode ini banyak digunakan dalam ilmu sosial, humaniora, psikologi, dan bidang-bidang lain di mana peneliti tertarik untuk mengeksplorasi makna yang diberikan oleh individu terhadap pengalaman mereka.

Pendekatan fenomenologi berusaha untuk menangkap esensi dari pengalaman subjektif, dengan fokus pada deskripsi mendalam dan analisis reflektif. Hal ini sering melibatkan wawancara mendalam atau observasi partisipatif untuk mengumpulkan data yang relevan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola, tema, atau struktur yang mendasari pengalaman yang dipelajari.

Salah satu aspek penting dari metode ini adalah penekanannya pada konteks dan perspektif individu, serta penggunaan refleksi diri oleh peneliti untuk memahami makna yang diberikan oleh partisipan terhadap fenomena yang diteliti. Dengan demikian, metode fenomenologi tidak hanya berfokus pada apa yang diamati dari luar, tetapi juga bagaimana pengalaman subjektif dipahami dan diinterpretasikan oleh individu dalam konteks kehidupan mereka sehari-hari.

## PEMBAHASAN

### Rencana pelatihan

#### 1. Analisis kebutuhan pelatihan

mengidentifikasi program-program yang direncanakan oleh Remaja Masjid Assalafiyah dan keahlian apa yang diperlukan untuk menjamin keberhasilan program tersebut. Analisis kebutuhan pelatihan juga bisa dirumuskan dengan melihat evaluasi kegiatan sebelumnya.

Program kerja Remaja Masjid Assalafiyah terbagi menjadi program rutin dan non-rutin. Pada periode Mei hingga Desember 2018, program rutin meliputi pertama, program pembagian takjil gratis yang dijadwalkan pada tanggal 1 Juni 2018. Kegiatan ini melibatkan semua pengurus remaja masjid dan anggota yang bekerja sama dengan IPNU dan IPPNU. Tujuannya adalah untuk memperkuat silaturahmi di antara anggota remaja masjid, menjaga kestabilan anggota yang telah lama berpartisipasi dalam kegiatan, serta berbagi kepada sesama umat Islam di bulan Ramadan.

Kedua, program tabungan kurban akan berlangsung hingga tanggal 14 Juni 2018. Kegiatan ini melibatkan anggota remaja masjid yang tergabung dalam panitia tabungan kurban. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan dana guna membeli dua ekor sapi kurban dari jamaah masjid Assalafiyah.



Ketiga, program Idul Adha direncanakan pada tanggal 22 Agustus 2018. Kegiatan ini melibatkan seluruh anggota remaja masjid dan pengurusnya dengan tujuan untuk memakmurkan masyarakat sekitar Remaja Masjid Assalafiyah..

Untuk program pembagian takjil gratis dan program tabungan kurban merupakan program baru sehingga belum ada evaluasi pelaksanaannya sebelumnya. Namun, dari evaluasi umum pelaksanaan program tahun sebelumnya, ditemukan bahwa hampir semua anggota remaja masjid perlu bekerja di bawah pengawasan ketat ketua remaja masjid agar dapat menjalankan tugas dengan optimal. Keberadaan ketua remaja masjid sangat berpengaruh; jika tidak hadir, sebagian besar anggota tidak menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi jika hadir, anggota mulai mengerjakan tugasnya kembali. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan, terlepas dari pengawasan ketua remaja masjid. Oleh karena itu, penting untuk membangun kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada anggota remaja masjid.

Keempat, program pembagian zakat direncanakan pada tanggal 14 Juni 2018. Kegiatan ini melibatkan seluruh anggota remaja masjid yang terlibat dalam kepanitiaan pembagian dana zakat. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan pembagian beras dan dana zakat sebelum pukul 21.00 serta untuk memakmurkan masyarakat sekitar Remaja Masjid Assalafiyah.

Dari evaluasi kepanitiaan zakat sebelumnya, ditemukan bahwa sekitar 20 anggota remaja masjid belum menguasai doa menerima zakat, padahal mereka ditugaskan untuk menjaga posko penerimaan zakat. Hal ini menghambat proses kerja di lapangan dan menimbulkan keraguan di benak masyarakat yang hendak menyalurkan zakatnya melalui Remaja Masjid Assalafiyah. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan membaca doa menerima zakat bagi anggota remaja masjid, khususnya mereka yang akan bertugas menjaga posko penerimaan zakat..

Kegiatan rutin ini meliputi dua acara utama. Pertama, ada sesi pengajian mingguan setiap hari Rabu yang melibatkan semua anggota dan pemimpin Remaja Masjid Assalafiyah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan Islam di kalangan anggota dan pemimpin. Kedua, setelah sesi pengajian, ada pembacaan shalawat isyariah bersama setiap hari Rabu, melibatkan semua anggota dan pemimpin Remaja Masjid Assalafiyah untuk memeriahkan masjid Assalafiyah.

Menurut ketua Remaja Masjid Assalafiyah, masalah kehadiran sering muncul di kalangan anggota karena mereka terlibat dalam kegiatan bersama IPNU atau IPPNU. Banyak yang menganggap kegiatan di organisasi ini setara dengan kegiatan di kelompok remaja masjid. Ketua mengakui persamaan tersebut dan mencatat bahwa sementara ketiga kelompok memiliki kegiatan serupa, IPNU dan IPPNU lebih fokus pada kegiatan seni, terutama dalam pembacaan shalawat, daripada pengembangan remaja dan inisiatif pengaktifan masjid.<sup>20</sup>

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan dari Rima, seorang anggota IPPNU Kedung Asem, yang mencatat bahwa banyak anggota remaja masjid juga aktif dalam kegiatan IPNU atau IPPNU. Hal ini membuat mereka merasa bahwa bergabung dengan

<sup>20</sup> Achmad Alfarisi, Wawancara, Surabaya, 22 Mei 2018.



remaja masjid sama saja dengan bergabung dengan IPNU atau IPPNU. Pernyataan ini didukung oleh persepsi orang tua anggota remaja masjid, yang sering menganggap bahwa keanggotaan di remaja masjid identik dengan keanggotaan di IPNU dan IPPNU. Perempuan di remaja masjid sering kali juga menjadi anggota IPPNU, sementara laki-laki di remaja masjid biasanya juga terdaftar sebagai anggota IPNU. Rima menjelaskan bahwa kesamaan kegiatan dan tingginya kerjasama dalam menyelenggarakan perayaan hari besar Islam di Kedung Asem memperkuat pandangan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara menjadi anggota remaja masjid, IPNU, atau IPPNU.<sup>21</sup>

Di Kedung Asem, Remaja Masjid Assalafiyah telah berdiri lebih dulu daripada IPNU dan IPPNU. Keduanya memiliki kegiatan seni yang serupa, seperti ishari dan banjari, namun menggunakan kitab rujukan yang berbeda. Kegiatan mereka dilaksanakan di Masjid Assalafiyah Kedung Asem. Perbedaan utamanya terletak pada hari pelaksanaan kegiatan, di mana Remaja Masjid Assalafiyah mengadakan kegiatan pada Senin dan Rabu, sementara IPPNU dan IPNU pada hari Jumat.<sup>22</sup> Dengan banyaknya kesamaan tersebut, tidak mengherankan jika anggota merasa bahwa ikut kegiatan di Remaja Masjid Assalafiyah sama saja dengan IPNU atau IPPNU. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pemahaman kepada anggota tentang perbedaan kedudukan organisasi Remaja Masjid Assalafiyah dengan organisasi keagamaan lain di Kedung Asem, seperti IPNU dan IPPNU. Tujuannya adalah agar anggota tidak lagi membingungkan antara partisipasi dalam kegiatan remaja masjid dengan kegiatan IPNU atau IPPNU.

Dari program-program yang telah dijelaskan di atas, serta hasil evaluasi program yang sudah berjalan, terdapat beberapa kebutuhan pelatihan yang dapat diidentifikasi. Pertama, penting untuk membangun pemahaman yang jelas tentang kedudukan Remaja Masjid Assalafiyah agar anggota memahaminya perbedaannya dengan organisasi lain. Kedua, diperlukan pembinaan sikap tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, untuk mendorong kesadaran dan kemandirian dalam berkerja. Ketiga, perlu adanya pelatihan untuk membekali anggota dengan kemampuan membaca doa menerima zakat, terutama mereka yang bertugas di posko penerimaan zakat.

## 2. Penilaian kesiapan pelatihan

Berdasarkan teori Raymond A. Noe, penilaian kesiapan pelatihan melibatkan evaluasi kemampuan kognitif dasar dan motivasi belajar dari anggota tenaga kerja. Selain itu, lingkungan sosial juga memainkan peran penting dengan mempertimbangkan kendala situasional dan tingkat dukungan sosial terhadap program pelatihan.

Pertama, dari segi kesiapan kognitif, anggota menunjukkan keterampilan dasar kognitif dan latar belakang pendidikan dari sekolah menengah pertama hingga perguruan tinggi, yang menunjukkan kemampuan kognitif yang memadai sesuai dengan teori Noe.

<sup>21</sup> Rima, Wawancara, Surabaya, 19 Desember 2019.

<sup>22</sup> Achmad Alfarisi, Wawancara, Surabaya, 13 September 2019.



Dalam hal motivasi, anggota Remaja Masjid menunjukkan antusiasme yang tinggi, terutama dalam peran mereka dalam komite bakti sosial di mana mereka aktif dalam mempromosikan kegiatan kepada warga. Meskipun memiliki komitmen akademis, mereka tetap konsisten berpartisipasi dari pukul 20.30 hingga 22.00, menunjukkan komitmen mereka terhadap pembelajaran. Bahkan anggota perempuan yang lebih pendiam juga menunjukkan inisiatif dalam mempraktikkan kegiatan promosi, mencerminkan antusiasme mereka untuk belajar dan berkontribusi.

Kedua, lingkungan sosial terlihat kondusif, dengan infrastruktur yang memadai didukung oleh dana organisasi sebesar Rp. 8.179.000. Pemimpin masjid, termasuk pemimpin remaja dan komite masjid, aktif mendukung peningkatan kualitas anggota dan kemajuan kegiatan remaja. Mereka mengalokasikan dana khusus dari pendapatan parkir Jumat dan menyediakan materi pelatihan tentang topik terkait zakat, menunjukkan dukungan kuat untuk keterlibatan remaja dalam kegiatan masjid.

Secara keseluruhan, Remaja Masjid Assalafiyah menunjukkan kesiapan untuk melaksanakan rencana pelatihan mereka secara efektif, didukung oleh kesiapan kognitif, motivasi belajar yang kuat, dan lingkungan sosial yang mendukung untuk mencapai tujuan pengembangan mereka.

### 3. Rencana Pelatihan

#### a. Tujuan Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan tersebut, rumusan tujuan pelatihan yang relevan untuk memenuhi kebutuhan organisasi Remaja Masjid Assalafiyah adalah sebagai berikut. Pertama, anggota remaja masjid Assalafiyah perlu memahami kedudukan dan peran unik remaja masjid, sehingga tidak lagi menyamakan partisipasi dalam kegiatan remaja masjid dengan organisasi keagamaan lain seperti IPNU dan IPPNU. Kedua, penting untuk memberikan pemahaman tentang nilai tanggung jawab dalam menjalankan tugas di remaja masjid, guna mendorong kesadaran untuk bertindak mandiri dalam pekerjaan mereka. Ketiga, diperlukan pembentukan kemampuan bagi anggota remaja masjid untuk membaca doa menerima zakat, yang akan mempersiapkan mereka dalam kegiatan pengelolaan zakat.

Penetapan tujuan pelatihan ini tidak hanya memenuhi kebutuhan praktis pelatihan, tetapi juga sejalan dengan misi Remaja Masjid Assalafiyah untuk meningkatkan pengetahuan Islam anggota, meningkatkan kemampuan organisasional mereka, dan membangun sistem organisasi remaja masjid yang profesional.

#### b. Subjek Pelatihan

Berdasarkan teori Raymond A. Noe, subjek pelatihan dapat dipilih dari manajer, rekan kerja, atau pakar (baik eksternal maupun internal). Mengacu pada penuturan ketua remaja masjid, anggota lainnya dinilai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Memilih subjek pelatihan dari kalangan remaja masjid



lain dapat menurunkan kredibilitas subjek pelatihan itu sendiri, yang berpotensi menghambat proses pelatihan secara optimal.

Sementara itu, mencari subjek pelatih dari ahli di luar remaja masjid Assalafiyah dianggap kurang relevan karena tujuan pelatihan sangat terkait dengan kondisi di dalam remaja masjid. Hal ini dapat menciptakan kesenjangan antara pelatih dan objek yang dilatih, memaksa anggota remaja masjid untuk beradaptasi dengan sosok baru.

Contohnya, pada tahun 2017, ada diklat promosi yang mengundang seorang dosen pemasaran dari salah satu universitas swasta di Surabaya sebagai pelatih. Namun, terdapat masukan bahwa pelatih tidak memahami kondisi dan asumsi masyarakat yang menjadi target promosi, sehingga contoh yang diberikan dalam pelatihan kurang relevan. Misalnya, dalam pengenalan, subjek promosi umumnya menjelaskan identitas diri mereka. Namun, bagi penduduk Kedung Asem, yang perlu diketahui adalah nama dan nama orang tua mereka, karena target penggalangan dana adalah orang tua mereka. Pelatih dari luar juga tidak memahami karakteristik anggota yang dilatih, membuat pelatihan terasa kaku dan formal, padahal anggota remaja masjid lebih suka suasana yang santai dan hangat.<sup>23</sup>

Ketua remaja masjid adalah pilihan yang sangat ideal sebagai pelatih, karena memiliki pemahaman yang mendalam tentang kondisi dan anggota remaja masjid. Selama ini, beliau aktif mendampingi anggota dalam setiap kegiatan, yang membangun kedekatan yang kuat dengan mereka. Ketua remaja masjid Assalafiyah telah terlibat dalam kegiatan keagamaan di Kedung Asem sejak tahun 2009 bersama anggota remaja masjid lainnya. Selain itu, beliau juga menjabat sebagai sekretaris GP Anshor Kedung Asem sejak tahun 2015, serta sebagai sekretaris organisasi Ishari sejak tahun 2018. Partisipasi dalam kegiatan remaja masjid Assalafiyah telah dimulai sejak tahun 2014, menunjukkan komitmen dan pengalaman yang luas dalam mengelola dan membimbing anggota remaja masjid.<sup>24</sup> Kedekatan dengan anggota menjadi modal awal penerimaan materi pelatihan yang akan disampaikan.

#### c. Topik pelatihan

Topik pelatihan harus secara langsung menjawab kebutuhan dan tujuan pelatihan. Dengan asumsi tiga tujuan pelatihan utama, tiga topik pelatihan dirumuskan untuk mencapai tujuan tersebut. Pertama, untuk memastikan seluruh anggota Remaja Masjid Assalafiyah memahami posisi remaja masjid, maka pelatihan harus fokus pada penjelasan sejarah remaja masjid Assalafiyah. Hal ini membuat para jemaah bisa mengapresiasi bahwa keikutsertaannya dalam kegiatan masjid diharapkan dapat menyelamatkan generasi muda Kedung Asem dari kemerosotan akhlak. Selain itu, perlu dikembangkan visi bersama untuk membangun generasi muda masjid Assalafiyah di masa depan. Ketua juga harus menjelaskan setiap kegiatan masjid beserta tujuan dan manfaatnya bagi anggota. Hal ini membantu para anggota membedakan mengikuti kegiatan remaja Masjid Assalafiyah dengan mengikuti

<sup>23</sup> Achmad Alfarisi, Wawancara, Surabaya, 16 September 2019.

<sup>24</sup> Achmad Alfarisi, Wawancara, Surabaya, 16 September 2019.



kegiatan keagamaan lain seperti IPNU dan IPPNU. Remaja Masjid Assalafiyah tidak hanya menyuguhkan kegiatan kesenian Islami, namun juga kajian agama dan kegiatan sosial yang melindungi remaja dari aktivitas tidak produktif bahkan kenakalan remaja.

Kedua, untuk memastikan seluruh anggota dan pengurus Masjid Remaja memahami pentingnya tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, maka topik pelatihan yang relevan harus menjelaskan tugas dan tanggung jawab anggota dan pengurus remaja Masjid Assalafiyah. Dengan pemberian materi ini diharapkan setiap anggota mempunyai pemahaman yang jelas mengenai tugasnya sebagai anggota dan pengurus pemuda masjid Assalafiyah. Selain itu, perlu diberikan materi tentang pentingnya menunaikan tugas secara bertanggung jawab dan manfaat bekerja secara bertanggung jawab bagi kehidupan pribadi dan organisasi. Materi ini perlu disertai dengan contoh-contoh spesifik yang relevan dengan tugas-tugas remaja masjid Assalafiyah agar pemahamannya lebih baik.

Ketiga, untuk memastikan seluruh panitia zakat mampu menerima zakat dan membacakan salat zakat dengan benar, maka pelatihan harus fokus pada salat zakat. Peserta dapat diminta untuk membaca dan menghafalkan doa zakat agar tidak terjadi kesalahan saat menerima zakat.

#### d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dirumuskan berdasarkan tujuan dan topik pelatihan. Namun metode pelatihan juga harus mempertimbangkan kesesuaian mata pelajaran dan kondisi organisasi.

Untuk tujuan pelatihan yang menekankan pada pemahaman, seperti tujuan pertama dan kedua, digunakan metode pengajaran di kelas. Metode ini melibatkan pembuatan forum tempat materi atau topik pelatihan disajikan. Hal ini relevan untuk memastikan seluruh anggota Remaja Masjid Assalafiyah memahami posisi remaja masjid. Forum ini menyediakan platform terstruktur untuk menyampaikan topik yang telah disiapkan. Dengan asumsi bahwa para pengurus dan pengurus remaja masjid lebih menyukai gaya penyampaian yang informal, maka ketua remaja masjid sebagai pelatih perlu menyampaikan materi dengan santai. Peserta dan pelatih dapat duduk melingkar untuk mendorong interaksi langsung antara pelatih dan peserta pelatihan.

Sebaliknya, mencapai tujuan untuk memastikan para pemuda masjid dapat menerima zakat dan melafalkan shalat zakat dengan benar tidak dapat dicapai hanya melalui pengajaran di kelas. Metode pelatihan yang relevan di sini adalah pelatihan praktis. Hal ini meliputi penjelasan doa zakat dan kemudian meminta peserta berlatih membacanya hingga mereka hafal. Selain itu, metode simulasi dapat digunakan dimana skenario mensimulasikan kedatangan donatur untuk mendistribusikan zakat, dan peserta berlatih menerima zakat sambil membacakan doa yang sesuai.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis kebutuhan pelatihan untuk Remaja Masjid Assalafiyah, teridentifikasi bahwa terdapat tiga aspek utama yang perlu diperbaiki: pemahaman tentang kedudukan remaja masjid, pentingnya sikap tanggungjawab terhadap tugas, dan kemampuan membaca doa



menerima zakat. Evaluasi kesiapan pelatihan menunjukkan tidak adanya kendala situasional; anggota remaja masjid sudah memiliki kemampuan kognitif dan motivasi belajar yang baik. Selain itu, infrastruktur dan dukungan dari kepemimpinan, seperti Ketua Remaja Masjid dan Takmir Masjid Assalafiyah, mendukung pelaksanaan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas anggota.

Dengan mempertimbangkan analisis tersebut, tujuan pelatihan yang dirumuskan adalah: pertama, memastikan anggota remaja masjid memahami posisi mereka dalam organisasi untuk membedakan kegiatan remaja masjid dengan kegiatan keagamaan lainnya. Kedua, memberikan pemahaman tentang tanggungjawab dalam menjalankan tugas agar anggota dapat bersikap mandiri dalam bekerja. Ketiga, melatih kemampuan anggota dalam membaca doa menerima zakat untuk mendukung kegiatan kepanitiaan zakat.

Topik pelatihan direkomendasikan berfokus pada doa menerima zakat, sementara materi lain mencakup sejarah remaja masjid, visi-misi organisasi, kegiatan remaja masjid Assalafiyah, serta manfaat mengikuti kegiatan remaja masjid. Materi juga mencakup tugas dan tanggungjawab anggota dan pengurus, serta pentingnya bekerja dengan penuh tanggungjawab bagi individu dan organisasi.

Metode pelatihan yang sesuai adalah instruksi kelas untuk pemahaman organisasi dan sikap tanggungjawab, serta simulasi atau praktikum untuk mempraktikkan membaca doa zakat dengan benar. Dengan pendekatan ini, diharapkan pelatihan dapat efektif dalam memenuhi tujuan dan kebutuhan yang telah dirumuskan..

## Refferensi

Ayub, Moh. E. dkk. *Manajemen Masjid*. Jakarta: Gema Insani Press, 1996.

Jehanze, Khawaja dan Nadeem Ahmed Bashir. "Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization : A Conceptual Study, "European Journal of Business and Management 5, No.2, 2013.

Kertonegoro, Sentanoe. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Widya Press, 1994.

L, Dick, W. Carey dan Carey, J.O. *The Systematic Design of Instruction*, Colombus, Ohio, Pearson, 2009.

Moekijat. *Evaluasi Pelatihan : Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju, 1993.

Noe, Raymond A., dkk. *Employee Training and Development*. New York:McGraw-Hill Companies, 2010.

-----*Fundamentals of Human Resource Management*, New York: McGraw-Hill Companies, 2011.

-----*Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.

Pratiwi, Suci. Rancangan Model Pelatihan SDM Berbasis E-Training dalam Rangka Implementasi Learning Organization. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, No. 1, 2016.



- Purnama, Deby. Skripsi: *Peran Remaja masjid Al-Irma dalam pengembangan dakwah di kecamatan medan tunggal*. Medan: UINSU, 2017.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008.
- Rohviana, Fatimah. *Deskripsi Sistem Pelatihan SDM Organisasi Muhammadiyah pada Kader tingkat Darul Arqam pada tahun 2016-2020*. Skripsi—STID Al-Hadid Surabaya. Surabaya, 2017.
- Stredwick, John. *An Introduction to Human Resource Management Second Edition*. Oxford: Elsevier Ltd, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Susanto, Agus. *Analisis keputusan stratejik program open recruitmen (Oprec) remaja masjid Al-Akbar Surabaya*, Tesis - UIN Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2017.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Werner, Jackson Schuler. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Zulmaron, M. Noupal, dkk. *Peran Sosial Keagamaan Remaja Masjid di Kelurahan Pipa Reja Kecamatan Kemuning Palembang*, JSA Vol. 1 No. 1, (2017).