STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN RELIGIUSITAS KADER (Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :
DIMAS AJI SATRIO
NIM. 2017103056

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dimas Aji Satrio

NIM : 2017103056

Jenjang : S-1

Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan ini bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader(Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas)" adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya berhak menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 10 Oktober 2024

Yang Menyatakan

Dimas Aji Satrio

NIM.2017103056

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN RELIGIUSITAS KADER
(Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas)

Yang disusun oleh **Dimas Aji Satrio** NIM. **2017103056** Program Studi Manajemen Dakwah Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifudin Zuhri, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **17 Oktober 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S. Sos.) dalam Manajemen Dakwah** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing	Sekretaris Sidang/Penguji II
Ulul Aedi, M.Ag	Nurul Khotimah, M.Sos
NIP. 19870507 202012 1 006	NIP. 19940815 202321 2 041

Penguji Utama

Prof. Dr.H Abdul Basit, M.Ag
NIP. 19691219 199803 1 001

Mengesahkan,
Purwokerto, 23 Oktober 2024

Wakil Dekan 1,

Dr. Ahmad Muttaqin, M.Si
NIP. 19791115 200801 1 018

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto di - Purwokerto

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penelitian skripsi dari :

Nama : Dimas Aji Satrio
NIM : 2017103056
Jenjang : S-1
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader(Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Demikian atas perhatiannya saya sampaikan terimakasih

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Purwokerto, 11 Oktober 2024
Pembimbing

Asep Amaludin, M.Si
NIP. 198607172019031008

MOTTO

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap"

(QS. AL-Insyirah, 6-8)[1]

[1] https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/94?from=1&to=8

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN RELIGIUSITAS KADER (Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas)

DIMAS AJI SATRIO
2017103056
Email : dimasajisatrio2707@gmail.com
Program Studi Manajemen Dakwah
Jurusan Manajemen dan Komunikasi Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Dalam geakan pemuda Ansor religiusitas dapat menjadi unsur penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dengan. nilai nilai keagamaan seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab dapat membentuk landasan etika kerja yang kuat. keyakinan spiritual memberikan motivasi dan tujuan hidup yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. solidaritas dan kerjasama keagamaan juga dapat memperkuat keterampilan interpersonal dan kepemimpinan. Keseluruhannya, aspek aspek ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan SDM dalam konteks profesional dan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dilakukan rijalul ansor ranting karanganyar patikraja banyumas dalam meningkatkan religiusitas kader. Metode penelitian ini adalah kualitatif berdasarkan data di lapangan. Menggunakan observasi lapangan wawancara, dan dokumentasi dalam pengumpulan data. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas perlu menyusun strategi melalui tiga tahap yaitu perencanaan, implementasi, dan evaluasi untuk membuat strategi. Strategi, Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas meliputi menyusun program, mengimplementasikan program, dan evaliuasi program. Dari mereka menyusun strategi, Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas memiliki empat program untuk meningkatkan religiusitas para kader yaitu kegiatan khusus untuk kader ansor adalah rutinan majelis dzikir dan shlawat rijalul ansor setiap malam senin manis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan kader mengenai ilmu fiqh dan shalawat karena didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah.

Kata kunci : Strategi, pengembangan sdm, religiusitas kader

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY IN IMPROVING CADRE RELIGIOSITY

(Study on the Activities of the Rijalul Ansor Institution, Karanganyar Patikraja Banyumas Branch)

DIMAS AJI SATRIO
2017103056
Email : dimasajisatrio2707@gmail.com
Da'wah Management Study Program
Management and Communication Department, Faculty of Da'wah
Prof. K.H Saifuddin Zuhri State Islamic University, Purwokerto

ABSTRACT

In the Ansor youth movement, religiosity can be an important element in the strategy of developing human resources with. Religious values such as honesty, integrity, and responsibility can form the foundation of a strong work ethic. Spiritual beliefs provide motivation and purpose in life that can improve performance and productivity. Religious solidarity and cooperation can also strengthen interpersonal and leadership skills. Overall, these aspects can contribute positively to the growth and development of human resources in professional and personal contexts.

This study aims to determine the strategies used by Rijalul Ansor Karanganyar Patikraja Banyumas in increasing the religiosity of cadres. This research method is qualitative based on field data. Using field observations, interviews, and documentation in data collection. The data sources used are primary data and secondary data.

The results of this study indicate that the Rijalul Ansor Institution, Karanganyar Patikraja Banyumas Branch, needs to develop a strategy through three stages, namely planning, implementation, and evaluation to create a strategy. The strategy of the Rijalul Ansor Institution, Karanganyar Patikraja Banyumas Branch, includes developing programs, implementing programs, and evaluating programs. From their strategy, Rijalul Ansor Karanganyar Patikraja Banyumas Branch has four programs to increase the religiosity of the cadres, namely special activities for Ansor cadres are routine dhikr and shalawat assemblies of Rijalul Ansor every sweet Monday night which aims to increase the religious understanding of cadres regarding the science of fiqh and shalawat because in routine activities there is the implementation of the reading of rattibul haddad, maulid simtudurror, and study of the book safinatunnajah.

Keywords :Strategy, human resource development, cadre religiosity

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berbagai macam kenikmatan salah satunya yaitu nikmat kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan suatu karya tulis yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader(Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas)". Karya tulis ini penulis persembahkan kepada :

1. Orang tua penulis, Bapak Sarno dan Ibu Darwati sebagai tanda bakti dan rasa hormat serta terimakasih yang tidak terhingga, yang senantiasa memberikan kasih sayang, semangat, dukungan dan do'a yang tiada henti agar penulis sukses, bahagia dunia dan akhirat, serta bermanfaat ilmunya, maka saya persembahkan karya tulis kecil ini kepada bapak dan ibu karena selalu menemani dan meyakinkan bahwa diri ini pasti bisa melewati.
2. Bapak Asep Amaludin, S.Pd., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, ilmu, dan arahan dengan sabar dan penuh dedikasi.
3. Teman-teman Manajemen Dakwah B Angkatan 2020 dan semuanya yang telah memberikan dukungan dan masukan serta semangat dalam skripsi ini dan juga perkuliahan.
4. Keluarga Besar Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas. Yang telah mengizinkan, dan membantu untuk penelitian dalam menyelesaikan skripsi saya.
5. Almamater Penulis, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah syukur atas kehadirat Allah SWT yang melimpahkan banyak macam kenikmatan salah satunya yaitu nikmat kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan suatu karya tulis yang berjudul **"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader(Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas)".** Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW berserta keluarga, sahabat, dan umatnya yang selalu mengikuti ajaranya dan semoga mendapatkan syafa'atnya di yaumul qiyamah kelak. Aamiin.

Skipsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan di Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto. Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Ucapakan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag, Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Ahmad Muttaqin, M.Si., Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Dr. Alief Budiyono, M.Pd., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Nawawi, M.Hum., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddzin Zuhri Purwokerto
6. Uus Uswatusolihah, M.A, Krua Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Ulul Aedi, M.Ag., Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Unversitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Enung Asmaya, M.A., selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah membimbing selama proses perkuliahan.

9. Asep Amaludin, S. Pd., M.Si., selaku Dosen pembimbing, terima kasih atas waktu, tenaga, dan bimbingan yang telah diberikan.
10. Keluarga besar Civitas Akademik Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Kedua orang tua Bapak Sarno dan Ibu Darwati. Didikan kedua orang tua yang selalu memberikan nasehat untuk menjadi yang lebih baik. Peran kedua orang tua sangat berjasa dan terus memberikan semangat kepada penulis untuk berkuliah sejauh ini dan sampai bisa menjadi seorang sarjana.
12. Seluruh teman-teman Manajemen Dakwah B Angkatan 2020.
13. Kawan seperjuangan Pondok Pesantren Fatkhul Mu'in yang menjadi keluarga kedua, *syukron katsiron.*
14. Sahabat Damar Sukma Purnama, Arya Sukma Arifin dan Rio Fauzan Ikhlas Purnomo yang telah memberikan saya semangat dan motivasi.
15. Teman-teman KKN angkatan 52 kelompok 65 dan PPL dan keluarga besar Desa Sidaurip dan KBIH NU Al-Arofat
16. Keluarga besar pengurus Ansor Ranting Karanganyar Patikraja yang telah memfasilitasi, membantu, dan mendukung selama proses penelitian.
17. Semua pihak yang terlibat serta memberi bantuan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis membuka kesempatan selebar-lebarnya untuk berbagai kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Purwokerto, 10 Oktober 2024

Dimas Aji Satrio
NIM.2017103056

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **A-i**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN ..... Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iii**
MOTTO ..... **v**
ABSTRAK ..... **vi**
ABSTRACT ..... **vii**
PERSEMBAHAN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Penegasan Istilah 5
C. Rumusan Masalah 9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian 10
E. Telaah Pustaka 10
F. Sistematika Penulisan 13
BAB II KAJIAN TEORI **14**
A. Kajian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia 14
1. Definisi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia 14
2. Tahapan Tahapan Strategi 15
3. Strategi Pengembangan SDM 16
4. Implementasi Strategi Pengembangan SDM 20
5. Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan SDM 22
B. Peningkatan Religiusitas Kader 24
C. Majelis Dzikir dan Sholawat 28

BAB III METODE PENELITIAN 31
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 31
B. Waktu dan Lokasi Penelitian 32
C. Subjek dan Objek Penelitian 32
D. Sumber Data Penelitian 32
E. Metode Pengumpulan Data 33
F. Teknik Analisis Data 36
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN 39
A. Profil Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Kecamatan Patikraja Banyumas 39
1. Sejarah Gerakan Pemuda Ansor 39
2. Gambaran Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas 41
B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader (studi pada kegiatan lembaga rijalul ansor ranting karanganyar patikraja banyumas). 46
1. Perumusan Strategi 46
2. Implementasi 49
3. Evaluasi 51
C. Peningkatan Religiusitas Kader Ansor 58
1. *Religius Ractice (The Ritualistic Dimension)* 58
2. *Religius Belieef (The Ideologi Dimension)* 59
3. *Religius Knowledge (The Intellectual Dimension)* 59
4. *Religius Feeling (The Experiental Dimension)* 60
5. *Religius Effect (The Consequental Dimension)* 60
D. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader 60
1. Identifikasi kebutuhan pengembangan. 60
2. Penyusunan program pelatihan dan pengembangan. 61
3. Pengenalan pelatihan berkelanjutan. 61
4. Pembinaan dan mentoring. 62

5. Penerapan rotasi dan pemindahan jabatan 62
6. Evaluasi dan pengukuran kinerja. 62
7. Dukungan dari manajemen dan kepemimpinan. 62
8. Penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru..... 63

BAB V PENUTUP 67

A. Kesimpulan 67
B. Saran 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Dokumentasi

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang memerlukan interaksi manusia untuk berkembang dan berkembang. Dalam peradaban, manusia tidak bisa hidup bebas dan harus berinteraksi dengan individu lain. Ada beragam lingkungan yang cocok untuk pertukaran ini, dalam berinteraksi tersebut orang yang keluar dari rumahnya menuju suatu majelis untuk muhasabah kepada Yang Kuasa maka ia orang yang beriman. Bermajelis adalah cara yang digunakan seseorang untuk mendekati sang pencipta, dan setiap kumpulan mengambil cara yang agak berbeda dalam upaya ini. Tempat, atau isim, kata kerja dari jalasa, berarti tempat duduk, tempat sidang, dewan, dan karenanya berkumpul dalam bahasa Arab.[2]

Dalam geakan pemuda Ansor religiusitas dapat menjadi unsur penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan beberapa cara. Pertama, nilai nilai keagamaan seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab dapat membentuk landasan etika kerja yang kuat. Kedua, keyakinan spiritual dapat memberikan motivasi dan tujuan hidup yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Selain itu, solidaritas dan kerjasama dalam komunitas keagamaan juga dapat memperkuat keterampilan interpersonal dan kepemimpinan. Keseluruhannya, aspek aspek ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan SDM dalam konteks profesional dan pribadi.

Dalam gerakan pemuda ansor terdapat kegiatan bermajelis, salah satunya Majelis Dzikir Sholawat, Majelis dalam bahasa arab yaitu jalasayajlisu-julusan-wa majlisan artinya "duduk".[3] *Assemblage* diartikan sebagai pertemuan

2 Ahmad S Rustan, "Peranan Majelis Taklim Anas Bin Malik Dalam Membina Silaturrahim Masyarakat Di Kabupaten Pare-Pare" Jurnal Al-Khitabah, Vol. IV, No. 1, April 2018 : 87 – 101

3Ahmad Warson Munawir, Kamus Al-Munawir, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), p.202.

atau perkumpulan banyak orang atau suatu bangunan tempat berkumpulnya orang-orang" dalam kamus bahasa Indonesia. Dzikir secara harfiah diterjemahkan menjadi "ingatan" atau "ucapan" dalam bahasa Arab, sehingga praktiknya dapat ditelusuri kembali ke sejarah bahasa tersebut.[4]

Ada dua macam tata cara dzikir yang sering digunakan di kalangan sufi, yaitu zikir jahr dan zikir khofi. Jika masih asing dengan istilah tersebut, "jahr dzikir" hanya mengacu pada praktik mengucapkan kata-kata dzikir dengan lantang. Di sisi lain, dzikir khofi, juga dikenal sebagai dzikir qolb, mengacu pada tindakan berulang kali menyebut nama Allah dari lubuk hati terdalam.[5] Tempat silaturrahmi orang-orang yang mulia atau soleh disebut majelis dzikir. Sholawat merupakan bentuk jama' dari kalimat "shalat" yang mempunyai beberapa penafsiran dalam ranah bahasa. Sholat mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh individu dalam posisi bawahan terhadap individu dalam posisi superior, atau oleh manusia di hadapan Tuhan. Dalam konteks ini, ini menandakan permohonan. Bila dipimpin oleh bidadari, menandakan permohonan maaf. Sebaliknya, ketika shalat dipanjatkan oleh Allah, itu melambangkan anugerah kasih sayang. Ulama tertentu berpendapat bahwa nikmat Allah SWT dikategorikan menjadi 2, yaitu nikmat umum yang dilimpahkan kepada seluruh hamba yang beriman, dan nikmat khusus yang khusus ditujukan kepada para Nabi dan Rasul dengan penekanan khusus kepada Nabi Muhammad SAW.[6]

Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja sering mengadakan Kegiatan keagamaan, Rijalul Ansor adalah lembaga semi otonom dari Gerakan Pemuda Ansor yang bergerak dibidang Dakwah untuk meningkatkan kualitas kader di bidang pengetahuan tentang keagamaan.[7]

4Hamdan Rasyid, Konsep Dzikir Menurut Al-Quran Dan Urgensinya Bagi Masyarakat Modern (Jakarta: Insan Cemerlang), p.25.

5Subandi, Psikologi Dzikir : Studi Fenomenologi Pengalaman Transformasi Religious, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), p. 35.

6M. Quraish Shihab, Wawasan Al-Qur‟an Tentang Dzikir Dan Do‟a, (Jakarta: Lentera Hati, 2008), p. 335-336.

7Wawancara dengan Arya Sukma Arifin, tanggal 8 November 2023 di Rumah Arya.

Kegiatan untuk meningkatkan religiusitas kader ansor yaitu melaui kegiatan Rutinan Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja banyak sekali meliputi yang pertama rutinan pembacaan Ratib Al Haddad, yang berikutnya pembacaan Maulid Simtudduror, dan kemudian kajian kitab Safinatun Najah. Dari kegiatan tersebut merupakan bentuk peningkatan kualitas kader dengan melakukan dakwah dengan tiga materi tersebut Ratib Al Haddad, Maulid Simtuduror dan Kajian Kitab Safinatun Najah. Meskipun para kadernya tidak semua bisa membaca tulisan arab, namun para kader untuk diwajibkan untuk menyimak dan memahami nanti selanjutnya akan di jelaskan oleh pemateri atau ustad yang ditunjuk untuk menjelaskan materi tersebut.[8]

Dalam menjalankan kegiatan rutinan beberapa hal yang harus diamati diantaranya tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Bagaimana cara kita menjalankan kegiatan tersebut agar berjalan dengan lancar dan maksimal tentu saja perlu adanya strategi pengembangan sumber daya manuisa. Stratetgi pengembangan sumber daya manusia adalah keterampilan dan keahlian dalam mengatur dan memimpin sekelompok orang untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.[9]

Kegiatan dari Rijalul Ansor tersebut yang diutamakan adalah tentang sumber daya manusia atau Kader dari Ansor tersebut. Sumber daya manusia adalah pendayagunaan yang mempunyai kadar sempurna dipadankan dengan sumber lainnya Sumber daya manusia bisa konsisten disebabkan mempunyai kompetensi eksekutif, yakni kekuatan meringkas visi serta kekuatan guna mencapai dan membangkitkan sumber daya lainnya dalam hal menghasilkan visi dan menetapkan rencana perubahan. Elemen sumber daya manusia adalah satu-satunya bagian dari organisasi yang peduli terhadap pertumbuhan dan perubahan seiring dengan pembelajaran dan pertumbuhan dari lingkungannya.

8 Wawancara dengan Arya Sukma Arifin, tanggal 8 November 2023 di Rumah Arya.

9 Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009). h. 1

Personil, pekerja, karyawan, dan personel tambahan dalam suatu organisasi juga dikategorikan sebagai sumber daya manusia.[10]

Dalam Pelaksanaan tentunya banyak sekali hal yang harus diperhatikan yaitu tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan rutinan majelis dzikir sholawat, yang pertama tentang perencanaan. Kegiatan tersebut direncanakan pada hari apa kegiatan tersebut dilaksankan, yang berikutnya dimana kegiatan tersebut dilaksanakan, dan bagaimana proses pelaksanaanya. Pertama, hari pelaksanaan dari setiap malam rabu wage, kemudian tempat kegiatan itu awalnya model bulanan dua minggu pertama dirumah kader, dan dua minggu kedua dimushola. Namun, berubah konsep menjadi setiap hari malam rabu wage itu ke mushola mushola untuk peningkatan kualitas kader secara personal itu dirapat Ansor. Kemudian penentuan prosesnya mulai dari loby ke para ustaz, kemudian membagi undangan ke setiap takmir atau ustaz untuk hadir di acara rutinan tersebut, kemudian membagikan undangan di grup *whatsapp* Gerakan Pemuda Ansor untuk anggota atau kader hadir dalam kegaiatan acara tersebut.[11]

Untuk pelaksanaanya itu dimuali dari pra acara dimulai dari Hadroh, hadroh itu untuk memanggil antusias jama'ah untuk hadir dalam kegiatan tersebut, kemudian ada pembukaan, kemudian sambutan dari Takmir Masjid setelah itu ada pembacaan Ratib Al Haddad yang dipimpin oleh ketua Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas, dan kadang juga sering dipimpin oleh ketua Rijalul Ansor atau ustaz setempat, kemudian dilanjutkan pembacaan Maulid Simtudduror juga dipimpin oleh ketua Rijalul Ansor atau ustaz tersebut, kemudian kajian kitab Safinatun Najah tergantung ustadznya yang ditunjuk, setelah itu doa dan penutup. Untuk Evaluasi itu ada evaluasi bersama kader Ansor apa yang kurang, apa yang perlu diluruskan.[12]

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama ketua (MDS RA) Ranting karanganyar, peneliti mendapatkan informasi tentang Strategi

10 John M Bryson, Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.3

11 Wawancara dengan Arya Sukma Arifin, tanggal 8 November 2023 di Rumah Arya.

12 Wawancara dengan Arya Sukma Arifin, tanggal 8 November 2023 di Rumah Arya.

Manajemen SDM sudah diimplementasikan untuk meningkatkan religiusitas kader ansor melalui kegiatan majelis dzikir dan sholawat. Karena narasumber memerikan gambaran problematika bagaimana mebiasakan para kader untuk mengikuti kegiatan keagamaan dan bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di dalam kegiatan majelis dzikir sholawat tersebut agar bisa menjalin persaudaraan dan kebaikan antar sesama kader, berperilaku terpuji berdasarkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari dan meneladani akhlak mulia serta menajauhi akhlak tercela. Penulis tertarik bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi gerakan pemuda ansor, rijalul ansor ranting karanganyar patikraja banyumas, para kader ansor di ranting karanganyar masih belum memahami tentang ilmu agama terutama tentang ilmu fiqh, sehingga dalam majelis tersebut diadakan kajian safinatunajah untuk meningkatkan pemahaman kader tentang ilmu fiqh. Selain itu, kader ansor juga masih belum memahami tentang maulid simtuduror sehingga sangat baik ketika dilaksanakan kegiatan majelis dzikir sholawat untuk meningkatkan religiusitas kader. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader (Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Karanganyar Patikraja Banyumas)."**

B. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dicantumkan guna memberikan pemahaman di dalam pembasahan serta bertujuan untuk fokus kepada kajian pembahasan sebelum dilaksanaan analisis. Penegasan istilah ini diantaranya :

1. Strategi

   Strategi adalah rencana terencana dan terkordinasi yang dirancang untuk mencapai tujuan jangka panjang atau tujuan tertentu dalam konteks yang kompleks atau bersaing. Dalam konteks bisnis atau organisasi, strategi sering kali melibatkan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai keunggulan komprtitif atau pencapain tujuan yang ditetapkan.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah, strategi adalah sejenis cara atau metode, secara global strategi diartikan suatu patokan guna bertindak dalam hal mencapai target yang sudah di tentukan.[13]

Menurut Dan Schendel dan Charles Hofer menjelaskan ada empat tingkatan strategi. Semuanya disebut dengan master strategi, yang terdiri dari *enterprise strategy, corporate strategy, business strategy,* dan *functional strategy*. *Enterprise strategy* adalah strategi berkaitan dengan respon masyarakat. Corporate strategy adalah strategi berkaitan dengan misi organisasi. *Business strategy* adalah strategi yang menjelaskan bagaimana merebut pasaran di tengah masyarakat, bagaimana cara menempatkan organisasi di hati para pengusaha, pemilik modal dan lain sebagainya. *Functional strategy* adalah strategi pendukung yang berfungsi menunjang suksesnya strategi lainnya.[14]

Berdasarkan penjelasan diatas dapat Dipahami bahwa, strategi adalah rencana atau pendekatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi atau bisnis, strategi mencakup pemilihan arah dan pengelolaan sumber daya untuk mengatasi tantangan, memanfaatkan peluang, dan mengoptimalkan kinerja. Strategi biasanya melibatkan analisis situasi, penentuan tujuan, dan pengembaangan langkah-langkah yang sistemastis untuk mencapainya.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya sadar untuk memperoleh, meningkatkan, dan menggabungkan kualitas karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.[15]

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan,

---

[13] Fandy Tjiptono, "Fandy Tjiptono, Strategi Pemasaran , (Yogyakarta: ANDI, 2008), h. 3.19" (n.d.): 19–39.

[14] Clara Cecilya Anna. L, & Yiska Meilani Br Sembiring Nazly Ayu Azwani, "Pengertian Dan Penerapan Sistem Informasi, Organisasi Dan Strategi" (2023): 1–13

[15] Syarief, Faroman, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina, 2022.

keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi.[16]

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa, Pengembangan sumber daya manusia adalah merujuk pada upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kesejahteraan. Ini termasuk pelatihan, pendidikan. Pengembangan karir, manajemen kinerja, serta upaya memastikan keseimbangan anatara kebutuhan individu dengan tujuan organisasi.

3. Religiusitas Kader

Religiusitas merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Religiusitas merupakan perpaduan antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur kognitif, perasaan terhadap agama sebagai unsur afektif, dan perilaku terhadap agama sebagai unsur konatif. Jadi, religiusitas adalah integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan agama dan tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Karena agama melibatkan seluruh fungsi jiwa-raga manusia, maka kesadaran beragama pun mencakup aspek-aspek afektif, konatif, kognitif, dan motorik. Keterlibatan fungsi afektif dan konatif terlihat di dalam pengalaman ke-Tuhanan, rasa keagamaan dan kerinduan kepada Tuhan. Aspek kognitif tampak dalam keimanan dan kepercayaan. Sedangkan keterlibatan fungsi motorik tampak dalam perbuatan dan gerakan tingkah laku keagamaan. Balam kehidupan sehari-hari, aspekaspek tersebut sukar dipisah-pisahkan karena merupakan suatu sistem kesadaran beragama yang utuh dalam kepribadian seseorang.[17] Dalam religiusitas memeliki beberapa indikator membiasakan ikut kegiatan keislaman, menjalin persaudaraan dan kebaikan antar sesama teman, melaksanakan ibadah dalam kehidupan sehari hari, dan

[16]Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 (2022): 657-666.

17Rahmawati, Heny Kristiana. "Kegiatan religiusitas masyarakat marginal di Argopuro." Community Development 1.2 (2016): 35-52.

berperilaku terpuji berdasarkan nilai nilai agama dalam kehidupan sehari hari dan meneladani akhlak mulia serta menjauhi akhlak tercela.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa, Religiusitas adalah konsep yang mencakup dimensi spiritualitas, keyakinan, dan praktik keagamaan seseorang. Ini melibatkan cara individu atau kelompok mengalami, mengamalkan, dan mengartikan keyakinan atau agama dalam kehidupan sehari-hari. Religiusitas kader mengacu pada tingkat keagamaan atau kesepiritualan diri para kader atau anggota suatu organisasi atau kelompok yang memiliki pengaruh dalam sebuah konteks politik, sosial, atau keagamaan. Ini dapat menunjukan seberapa kuat pengaruh agama spritualitas dalam tindakan dan keputusan yang diambil oleh para kader tersebut.

4. Majelis Dzikir Sholawat (MDS)

Majelis Dzikir dan Sholawat merupakan organisasi hybrid yang memiliki independensi dari Gerakan Pemuda Ansor. Rijalul Ansor didirikan sesuai dengan norma organisasi Gerakan Pemuda Ansor dengan tujuan menghidupkan kembali nilai dan tradisi, melembagakan cita-cita Aswaja, dan mengembangkan sifat rasul dalam gerakan pemuda Ansor. Peran MDS Rijalul Ansor adalah sebagai berikut:'

a. Dalam upaya menegakkan dan melestarikan aqidah Ahlussunnah wal Jama'ah Nahdlatul Ulama.
b. Dalam upaya memupuk persatuan di kalangan kiai remaja Ansor di semua lapisan.

Adapun tugas dari Majelis Dzikir dan Sholawat Rijalul Ansor adalah:

a. Para masayikh Nahdlatul Ulama dan para wali Islam di Indonesia bertanggung jawab menyebarkan ajaran dan amalan mereka ke seluruh Indonesia, dan gagasan inilah yang akan disiarkan.
b. Melaksanakan program kegiatan yang bernuansa Ahlussunah wal jama'ah untuk merayakan hari raya Islam sebagai sarana dakwah Islam.

Secara ringkas Dewan Dzikir dan Sholawat Rijalul Ansor mempunyai tugas:

a. Melindungi gerakan Islam Indonesia sebagai mazhab Islam yang menolak taktik jihad demi agama; untuk memastikan kelangsungan hidup dan kemegahannya.
b. Terdapat garis pertanggungjawaban langsung antara Dewan Dzikir dan Sholawat Rijalul Ansor dengan pimpinan tertinggi Gerakan Pemuda Ansor.

5. Rijalul Ansor

Rijalul Ansor adalah istilah yang berasal dari bahasa arab yang secara harfiah berarti "orang-orang ansor". Ansor sendiri merujuk kepada penduduk Madinah yang mendukung dan membantu Nabi Muhammad Saw serta kaum Muslimin dari Mekkah yang hijrah ke Madinah dalam peristiwa hijrah.

Secara lebih luas, istilah Rijalul Ansor sering digunakan untuk menyebut para pendukung atau pengikut setia dalam konteks berbagai gerakan atau organisasi, terutama dalam konteks islam. Mereka dianggap sebagai orang orang setia, berdedikasi, dan siap memberikan dukungan moral maupun materi kepada tujuan atau kepemimpinan yang mereka anut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah peneliti paaparkan di atas, maka munculah rumusan masalah yang akan di angkat adalah "Bagaimana Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Rijalul Ansor Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader Melalui Majelis Dzikir Sholawat?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dia atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Strategi Pengembangan Manajmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas kader Melaui Majelis Dzikir Sholawat (Studi Pada Kegiatan Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas).

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pustaka UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan terkait strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader melalui majelis dzikir sholawat.
2. Manfaat Parktis
   a. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan terkait strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader melalui majelis dzikir sholwat.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan agar seluruh masyarakat dapat memahami terkait bagaimana cara strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader melalui majelis dzikir sholawat.

E. Telaah Pustaka

Strategi pengembanga sumber daya manusia tidak bisa dihilangkan; studi tentang sumber daya manusia telah dilakukan cukup lama; sudah banyak yang diketahui tentang topik ini. Karena penelitian ini menggabungkan temuan dari berbagai penelitian lain, maka diperlukan pemeriksaan menyeluruh terhadap literatur dan data yang terkait dan relevan. Telah melakukan penelusuran literatur untuk memastikan bahwa karya kami unik dan belum pernah dilakukan sebelumnya:

Pertama, dalam skripsi tulisan Prayogo berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta". [18] Penelitian yang dilakukan di Departemen Dakwah UIN Sunan Klijaga Yogyakarta bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan perluasan sumber daya manusia dalam organisasi yang mewakili gerakan mahasiswa Islam Indonesia. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian masa depan penulis berfokus pada sumber daya manusia dalam organisasi, namun perbedaanya adalah penelitian ini objeknya yaitu organisasi dalam perguruan tinggi yang pembahasannya berfokus pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan penelitian yang penulis lakukan objeknya.

Kedua, tulisan dari Regita Putra yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru" [19]Tujuan penelitian ini Mengetahui strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah kota Pekanbaru Mengetahui pandangan Ekonomi Syariah tentang strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian penulis berpusat pada Rijalul Ansor, sebuah organisasi pemuda berkarakter kemasyarakatan dan keagamaan yang bersifat nasional. Komunitas ini berpusat pada wacana peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Religiusitas kader.

Ketiga, tulisan dari Siti Rogayah dalam skripsinya yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK N 11 Medan." [20] Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana manajemen sumber

---

18Prayogo, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta" (Yogyakarta, UN Sunan Kalijaga, 2013).

19 Putri, Regita. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru." Diss. universitas islam negeri sultan syarif kasim riau, 2020.

20Siti Rongayah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK N 11 Medan. Skripsi UIN Sumatera Utara" (Sumatera Utara, UIN Sumatera Utara, 2018).

daya manusia yang diadaptasi dan diterapkan di SMK N 11 Medan. Penelitian penulis selanjutnya akan mencerminkan penelitian yang ada saat ini dalam hal sumber daya manusia, oleh karena itu keduanya saling melengkapi; Namun bedanya, materi pelajarannya berkaitan dengan seluruh bagian sumber daya manusia di SMK N 11 Medan yang merupakan lembaga pendidikan yang bersangkutan. Sementara itu, Rijalul Ansor, sebuah organisasi kemasyarakatan nasional dan keagamaan untuk remaja, menjadi subjek penelitian penulis yang masih berlangsung. bercirikan populisme yang pembahasannya berfokus pada strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Religiusitas kader.

Keempat, tulisan dari Azifatun Nur Fuaidah dalam skripsinya yang berjudul, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri."[21] Tujuan penelitian ini Mendeskripsikan dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu lulusan di di Markaz Arabiyah dan Pondok pesantren mazroatul lughoh pare kediri. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian masa depan penulis berfokus pada sumber daya manusia dalam pondok pesantren, namun perbedaanya adalah penelitian ini objeknya yaitu organisasi dalam pondok pesantren yang pembahasannya berfokus pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan penelitian yang penulis lakukan objeknya rijalul ansor.

Kelima, tulisan dari Estu Permana dalam skripsinya yang berjudul, "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (studi pada pt. asuransi jiwa syariah al amin bandar lampung)."[22] Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan keunggulan kompetitif pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin

[21]Azifatun Nur Fuaidah, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri" (Srabaya, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2023).

[22] Permana, Estu. *Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2019.

Bandar Lampung. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian masa depan penulis berfokus pada sumber daya manusia dalam asuransi syari'ah, namun perbedaanya adalah penelitian ini objeknya yaitu PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung. sedangkan penelitian yang penulis lakukan objeknya kepada lembaga dakwah rijalul ansor.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, peneliti membagi sistematika pembahasan menjadi lima bab. Semua bab tersebut saling berhubungan dan mendukung antara satu dengan yang lainnya yang digambarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini berisi mengenai gambaran umum tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI. Merupakan pengkajian tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian yaitu Pengertian Strategi pengembangan sumber daya manusia, hubungan strategi dan proses pengembangan sumber daya manusia, implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia, religiusitas kader, majelis dzikir sholawat.

BAB III METODE PENELITIAN. Merupakan bab yang membahas terkait lokasi penelitian, jenis penelitian, subjek penelitian,objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN. Merupakan analisis dari data penelitian.

BAB V PENUTUP. Merupakan bab yang berisi penutup dan saran.

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Kajian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Definisi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pendekatan yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dalam suatu organisasi. Berikut adalah definisi Strategi Pengembangan SDM menurut beberapa ahli:

a. Menurut Dessler : "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu rencana atau pendekatan terencana yang melibatkan proses analisis kebutuhan, perancangan dan implementasi program pelatihan dan pengembangan, serta pengukuran dampaknya, yang bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat lebih efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi." [23]

b. Menurut Rothwell dan Kazanas : "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu rencana jangka panjang yang mencakup upaya terstruktur dalam mengidentifikasi, menilai, dan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mereka dapat memenuhi kebutuhan organisasi sekarang dan di masa depan."[24]

c. Menurut Noe, et al. : "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan pelatihan, pengembangan, dan sumber daya lainnya guna mengembangkan keterampilan,

[23] Didit, Didit Darmawan, and Nikmah Rochmatin Solihah Nikmah. "The role of remuneration contribution and social support in organizational life to build work engagement." *Journal of Islamic Economics Perspectives* 1.2 (2020): 20-32.

[24] Rothwell, William J., and H. C. Kazanas. *Planning and managing human resources: strategic planning for human resources management*. Human Resource Development, 2003.

pengetahuan, dan kompetensi yang relevan bagi pekerjaan yang diemban."

d. Menurut Armstrong : "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan juga memastikan bahwa sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi keseluruhan organisasi."

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia melibatkan perencanaan dan pendekatan terstruktur untuk meningkatkan kualifikasi karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, sejalan dengan tuntutan bisnis dan perkembangan di masa depan.

2. Tahapan Tahapan Strategi

Fred R David menjelaskan bahwa konsep manajemen strategis melibatkan tiga tahapan utama:

a. Perumusan Strategi

Tahap ini melibatkan pembentukan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman dari luar organisasi, penentuan kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, pembuatan strategi alternatif, dan penetapan target yang tepat.

b. Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan langkah penting setelah strategi dirumuskan. Ini melibatkan pelaksanaan strategi yang telahh ditetapkan sebelumnya, dan sering disebut sebagai tahap aksi dalam manajemen strategis. Tujuan tahap ini adalah untuk menjalankan strategi yang telah dirumuskan menjadi tindakan konkret. Implementasi strategi merupakan tahapyang paling sulit dalam manajemen strategis, karena memerlukan disiplin, komitmen, dan pengorbanan dari individu yang terlibat. Strategi yang telah

dirumuskan namun tidak diimplementasikan tidak akan memiliki nilai yang signnifikan.

c. Evaluasi strategi

Evaluasi strategi merupakan langkah penting di mana kesuksesan yang telah dicapai dievaluasi kembali untuk menetapkan tujuan berikutnya. Proses ini melibatkan peninjauan kembali faktor-faktor yang bersifat internal dan eksternal dari dasar strategi, mengukur pencapaian yang telah dilakukan, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Evaluasi ini menjadi strandar untuk menialai apakah strateg yang telah ditetapkan berhasil atau tidak.[25]

3. Strategi Pengembangan SDM

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rencana yang sistematis dan terarah untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan dari strategi ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif.[26]

Berikut adalah beberapa elemen yang umumnya tercakup dalam strategi pengembangan SDM:

a. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan.

Tahap awal dalam strategi pengembangan SDM adalah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Ini melibatkan analisis mendalam tentang kekurangan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan di seluruh organisasi. Dengan memahami kebutuhan pengembangan, organisasi dapat

[25] Fred R. David, manajemen strategis Konsep, Edisi 12, (Jakarta, Salemba Empat, 2010) hlm 7

[26] Didit, Didit Darmawan, and Nikmah Rochmatin Solihah Nikmah. "The role of remuneration contribution and social support in organizational life to build work engagement." *Journal of Islamic Economics Perspectives* 1.2 (2020): 20-32.

merencanakan program dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

b. Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan.

Berdasarkan identifikasi kebutuhan, organisasi dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan sesuai dengan tujuan bisnis. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, pelatihan soft skill, atau program pengembangan karyawan lainnya.

c. Pengenalan Pelatihan Berkelanjutan.

Pengembangan SDM bukan hanya tentang memberikan pelatihan sekali waktu, tetapi juga mengenalkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Strategi pengembangan SDM harus mencakup program pelatihan berkelanjutan yang memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka seiring berjalannya waktu.

d. Pembinaan dan Mentoring.

Melalui pembinaan dan mentoring, karyawan dapat menerima bimbingan dan dukungan dalam pengembangan karier mereka. Strategi pengembangan SDM dapat melibatkan program pembinaan yang membantu karyawan mengembangkan potensi mereka dan mencapai tujuan karier mereka.

e. Penerapan Rotasi dan Pemindahan Jabatan.

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpindah jabatan atau rotasi di berbagai departemen atau proyek dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka. Strategi pengembangan SDM dapat mencakup program rotasi yang membantu karyawan memperluas wawasan dan keterampilan mereka.

f. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja.

Penting untuk mengukur efektivitas program pengembangan SDM. Evaluasi dan pengukuran kinerja karyawan setelah mengikuti program pengembangan akan membantu organisasi menilai dampak program tersebut terhadap kinerja dan efektivitas organisasi.

g. Dukungan dari Manajemen dan Kepemimpinan.

Kepemimpinan yang mendukung dan terlibat dalam strategi pengembangan SDM adalah kunci keberhasilannya. Manajemen harus memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan program pengembangan SDM dengan efektif.

h. Penggunaan Teknologi dan Metode Pembelajaran Terbaru.

Penerapan teknologi dan metode pembelajaran terbaru dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pengembangan SDM. Penggunaan platform pembelajaran online, simulasi, dan alat pembelajaran lainnya dapat meningkatkan pengalaman belajar karyawan.

i. Hubungan antara Strategi dan Proses Pengembangan SDM

Hubungan antara Strategi dan Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan keterkaitan yang erat dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan tersebut terbentuk melalui pendekatan terencana dan sistematis, di mana strategi membimbing langkah-langkah proses untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, merancang program pelatihan yang sesuai, dan mengukur dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi, sehingga memastikan kualifikasi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan berkembang sejalan dengan tujuan organisasi secara efektif.

Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang konsep hubungan antara strategi dan proses pengembangan SDM:

a. Strategi sebagai Pengarah.

Strategi organisasi merupakan panduan utama yang menentukan arah dan prioritas perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Strategi ini mencakup tujuan jangka panjang, sasaran bisnis, dan kebutuhan sumber daya manusia untuk mencapai kesuksesan organisasi. Proses Pengembangan SDM berfungsi sebagai alat untuk menerjemahkan strategi tersebut menjadi tindakan konkret dalam mengembangkan karyawan agar dapat menghadapi tantangan yang relevan dengan tujuan perusahaan.

b. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan.

Strategi perusahaan mempengaruhi kebutuhan pengembangan SDM. Identifikasi kebutuhan pengembangan karyawan harus selaras dengan tujuan organisasi agar kualifikasi dan kompetensi yang dikembangkan sesuai dengan arah strategis perusahaan. Pengenalan kebutuhan ini memberi landasan bagi proses pengembangan untuk menyusun program yang tepat dan relevan.

c. Perancangan Program yang Mendukung Strategi.

Setelah kebutuhan pengembangan teridentifikasi, proses pengembangan SDM merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan strategi organisasi. Program ini difokuskan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

d. Implementasi yang Terintegrasi.

Proses Pengembangan SDM yang baik harus terintegrasi dengan strategi organisasi. Implementasi program pelatihan dan pengembangan harus dilakukan dengan mempertimbangkan arah strategis perusahaan, sehingga karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan bisnis saat ini dan masa depan.

e. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan.

Strategi dan Proses Pengembangan SDM saling mendukung dalam proses evaluasi dan perbaikan. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program pengembangan dan sejauh mana karyawan mengembangkan keterampilan yang diinginkan sesuai dengan strategi organisasi.

Hasil evaluasi digunakan untuk meningkatkan proses pengembangan dan memastikan bahwa program selaras dengan perubahan kebutuhan organisasi. Dengan hubungan yang kokoh antara Strategi dan Proses Pengembangan SDM, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan daya saing, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif dan efisien.[27] Pengembangan karyawan yang sesuai dengan arah strategis perusahaan menjadi kunci kesuksesan dalam menghadapi perubahan dan tuntutan pasar yang terus berkembang.

4. Implementasi Strategi Pengembangan SDM

Implementasi strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tahap kritis dalam menjalankan program pengembangan karyawan dan menerapkan langkahlangkah yang telah direncanakan. Berikut adalah langkahlangkah dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM:

a. Komunikasikan Strategi dan Tujuan.

Pastikan bahwa strategi pengembangan SDM telah dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh anggota organisasi. Beritahu karyawan tentang tujuan strategi, manfaatnya, dan bagaimana program pengembangan akan mendukung pencapaian tujuan tersebut.

b. Keterlibatan Pemimpin dan Manajemen.

Dukungan dari manajemen dan pimpinan organisasi sangat penting dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM.

[27] Sudiro, Achmad, and Oktaria Ardika Putri. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2023.

Pastikan bahwa pemimpin dan manajer memahami dan mendukung strategi ini, serta berperan aktif dalam melaksanakan program pengembangan.

c. Rencanakan Jadwal dan Anggaran.

Tentukan jadwal pelaksanaan program pengembangan sesuai dengan prioritas dan urgensi kebutuhan pengembangan. Rencanakan anggaran yang memadai untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan, termasuk biaya pelatihan, fasilitas, dan materi.

d. Penyediaan Sumber Daya dan Fasilitas.

Pastikan bahwa semua sumber daya dan fasilitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan program pengembangan telah tersedia. Ini termasuk fasilitas pelatihan, teknologi pembelajaran, bahan ajar, dan tenaga instruktur yang berkualitas.

e. Implementasi Program Pelatihan.

Lakukan pelaksanaan program pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Pastikan bahwa materi pelatihan disampaikan secara efektif dan sesuai dengan metode pembelajaran yang telah dipilih.

f. Dukungan dan Pendampingan.

Saat program pengembangan berlangsung, berikan dukungan dan pendampingan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan. Pastikan bahwa ada mekanisme untuk mendukung karyawan dalam mengatasi tantangan dan masalah yang mungkin timbul selama proses pengembangan.

g. Evaluasi dan Pengukuran Dampak.

Selama dan setelah program pengembangan berlangsung, lakukan evaluasi dan pengukuran dampak untuk memastikan efektivitas program. Gunakan hasil evaluasi ini untuk mengidentifikasi keberhasilan dan perbaikan yang diperlukan.

h. Tinjau dan Perbaiki Strategi.

Berdasarkan hasil evaluasi, tinjau strategi pengembangan SDM. Jika ada area yang perlu diperbaiki atau disesuaikan, lakukan revisi strategi untuk menjawab perubahan kebutuhan organisasi dan karyawan.

i. Berkelanjutan dan Perbaiki.

Pengembangan SDM harus menjadi proses berkelanjutan. Pastikan bahwa program pengembangan tidak berhenti setelah satu kali pelaksanaan, tetapi berlanjut secara terencana dan berkala. Selalu perbaiki dan tingkatkan program agar sesuai dengan perkembangan organisasi dan lingkungan kerja.

Dengan mengimplementasikan strategi pengembangan SDM dengan baik, organisasi dapat meningkatkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas dan kinerja, serta mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif.[28] Pengembangan karyawan yang berkelanjutan juga membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi perubahan dan persaingan di pasar kerja.

5. Monitoring dan Evaluasi Program Pengembangan SDM

Monitoring dan evaluasi program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses penting untuk memastikan keberhasilan program, menilai dampaknya, dan membuat perbaikan jika diperlukan. Berikut adalah langkahlangkah dalam monitoring dan evaluasi program pengembangan SDM:

a. Penetapan Indikator Keberhasilan.

Tentukan indikator keberhasilan yang jelas dan terukur untuk program pengembangan. Indikator ini harus sesuai dengan tujuan dan sasaran program serta dapat diukur secara objektif. Contohnya, peningkatan kinerja karyawan, tingkat partisipasi, tingkat kepuasan karyawan, atau pengurangan gap keterampilan.

---

[28] Krishnaveni, R. *Human resource Development: a researcher's perspective*. Excel Books India, 2008.

b. Pengumpulan Data.

Kumpulkan data yang relevan untuk mengukur indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Data dapat diperoleh melalui survei, kuesioner, observasi, wawancara, atau data kinerja karyawan sebelum dan sesudah program.

c. Analisis Data.

Analisis data yang dikumpulkan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan sasaran program. Bandingkan data sebelum dan sesudah program untuk melihat dampaknya pada kinerja dan keterampilan karyawan.

d. Evaluasi Efektivitas.

Evaluasi efektivitas program untuk menilai apakah program pengembangan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tinjau juga apakah metode pembelajaran dan pendekatan yang digunakan efektif dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

e. Identifikasi Keberhasilan dan Perbaikan.

Identifikasi aspek program yang berhasil dan memberikan hasil yang positif. Catat pula area yang membutuhkan perbaikan. Berdasarkan temuan evaluasi, buat rencana perbaikan untuk mengoptimalkan program pengembangan SDM di masa depan. Dengan mengidentifikasi aspek program yang berhasil dan area yang membutuhkan perbaikan, perusahaan dapat terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan untuk memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi yang cermat dan tindakan perbaikan yang tepat akan membantu program tersebut tetap relevan dan berhasil dalam jangka panjang.

f. Dukungan Manajemen.

Dukungan dari manajemen dan pimpinan organisasi penting dalam monitoring dan evaluasi. Pastikan hasil evaluasi disampaikan

kepada pihak terkait untuk memastikan tindakan perbaikan dapat diimplementasikan dengan tepat.

g. Pengulangan Program.

Pengulangan program pelatihan dan pengembangan yang direncanakan berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa program tersebut tetap relevan dan memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi. Monitoring dan evaluasi secara berkala menjadi kunci dalam proses ini. Umumnya, tindakan ini dilakukan setelah program pengembangan selesai, mintalah umpan balik dari peserta pengembangan tentang kebermanfaatan dan keefektifan program. Evaluasi dari peserta dapat memberikan wawasan berharga tentang aspek-aspek yang perlu ditingkatkan. Selain mendapatkan umpan balik dari peserta, lakukan juga evaluasi dari pihak manajemen atau atasan langsung para peserta. Hal ini dapat membantu untuk memahami bagaimana pelatihan telah berdampak pada kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

h. Pelaporan Hasil.

Laporan hasil monitoring dan evaluasi harus disampaikan secara tertulis atau melalui presentasi kepada pihak yang terkait. Laporan ini harus transparan dan menyajikan temuan serta rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut.

Dengan melakukan monitoring dan evaluasi yang teratur, organisasi dapat memastikan bahwa program pengembangan SDM memberikan manfaat yang signifikan dan mendukung pertumbuhan karyawan serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan[29]

B. Peningkatan Religiusitas Kader

Menurut Jalaluddin kata religi berasal dari bahasa latin religio yang akar katanya adalah religare yang berarti mengikat. Maksudnya religi atau

[29] Pucik, Vladimir, et al. *The global challenge: International human resource management*. SAGE Publications, 2016

agama pada umumnya terdapat aturan aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan yang semua itu berfungsi untuk mengikat dan mengutuhkan diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan, sesama manusia dan alam sekitarnya.[30]

Imam Banawi mengatakan Religiusitas atau sikap keagamaan dapat diartikan sebagai suatu proses terhadap daya ruhaniah yang menjadi motor penggerak mengarahkan tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari terdiri dari perasaan, pikiran, angan-angan untuk melaksanakan kepercayaan kepada Tuhan dengan anjuran dan kewajiban yang berhubungan dengan agamanya.[31]

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa, religiusitas diartikan sebagai keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku, bersikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.

Peningkatan pemahaman keagamaan seseorang dapat dilihat dari seberapa besar dimensi keagamaan yang diterapkan dalam kehidupan masing-masing individu Menurut Glock and Stark dalam Kholifah, terdapat lima dimensi keagamaan (religiusitas).[32]

Adapun berdasarkan teori dimensi keagamaan analisisnya yaitu sebagai berikut:

1. *Religius Ractice (The Ritualistic Dimension)*

Religius Ractice yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual di dalam agamanya. Unsur yang ada dalam dimensi ini mencakup pemujaan, kultur serta hal-hal yang lebih menunjukan komitmen seseorang dalam agama yang

[30] Rahmawati, Heny Kristiana. "Kegiatan religiusitas masyarakat marginal di Argopuro." Community Development 1.2 (2016): 35-52

[31] Rahmawati, Heny Kristiana. "Kegiatan religiusitas masyarakat marginal di Argopuro." Community Development 1.2 (2016): 35-52.

[32] Kholifah. “Penyelenggaraan Pengajian Majelis Taklim Amanah dalam Meningkatkan Pemahaman Keagamaan Jamaah di Perumahan Griya Pandana Merdeka Ngaliyan Semarang”. (Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Walisongo. Semarang. 2018) hlm. 58-60.

dianutnya. Dimensi pratek dalam agama Islam dapat dilakukan dengan menjalanan ibadah seperti sholat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya.

Dimensi ini merupakan dimensi praktek beribadah. Dengan adanya dimensi ini maka hendaknya jamaah yang sudah mengikuti majelis taklim ini menunjukkan komitmen nya dalam hal beribadah misalnya taat dalam menjalankan sholat atau ibadah lainnya.

2. *Religius Belieef (The Ideologi Dimension)*

Religius Belieef disebut juga dimensi keyakinan yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik di dalam ajaran agamanya. Misalnya kepercayaan tentang Tuhan, Malaikat, Syurga dan lain-lain yang bersifat dogmatik.

Pada dasarnya setiap agama menginginkan adanya unsur ketaatan bagi setiap pengikutnya, maka yang terpenting adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianutnya. Dapat diketahui bahwa Majelis taklim ahad pagi ini juga membina peningkatan pemahaman keagamaan jamaahnya dapat terlihat dari kemauan jamaah untuk senantiasa mematuhi aturan dalam agama Islam itu sendiri.

3. *Religius Knowledge (The Intellectual Dimension)*

Religius knowledge atau dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran agamanya, terutama yang ada di kitab suci maupun yang lainnya. Paling tidak seseorang yang beragama harus mengetahui hal-hal pokok mengenai dasardasar keyakinan, kitab suci, dan tradisi.

Dimensi ini dalam Islam menunjukkan kepada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman umat Islam terhadap ajaran pokok agamanya sebagaimana yang termuat dalam kitab suci Al-Qur'an. Hal ini berhubungan dengan pemahaman seseorang tentang isi kandungan Al-Qur'an.

4. *Religius* Feeling (The Experiental Dimension)

Religius Feeling adalah dimensi yang terdiri dari perasaanperasaan dan pengalaman-pengalaman keagamaan yang pernah dirasakan dan dialami. Misalnya merasa dekat dengan Tuhannya, merasa doanya dikabulan Tuhan, dan pengalaman spiritual lainnya.

Dalam Islam, dimensi ini dapat terwujud dalam merasa dekat dengan Allah, perasaan tawakal kepada Allah, perasaan khusuk ketika melaksanakan shalat atau berdoa, perasaan syukur kepada Allah, perasaan mendapatkan peringatan atau pertolongan dari Allah SWT.

5. Religius Effect (The Consequental Dimension)

Religius Effect yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang yang konsekuen oleh ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari. Dimensi ini mengukur sejauh mana perilaku seseorang untuk dimotivasi oleh ajaran agamanya dalam kehidupan sosial. Dimensi ini menyangkut hubungan manusia dengan manusia lainnya. Misalnya dengan ia menolong orang yang kesulitan, mendermakan hartanya, ikut mengunjungi tetangganya yang sakit dan sebagainya.

Dapat diketahui melalui penuturan para informan, dalam Majelis taklim ahad pagi di Desa Kadirejo ini juga membina para jamaahnya untuk senantiasa mendermakan hartanya untuk menolong orang yang kesulitan.

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

C. Majelis Dzikir dan Sholawat

1. Pengertian Majelis Dzikir dan Sholawat

Dzikir merupakan upaya manusia untuk senantiasa mengingat Allah Swt. Dzikir juga merupakan amalan yang paling utama, yang wajib dikerjakan oleh umat Muslim.[33] Karena dengan dzikir manusia lebih dekat dengan Rabb-Nya dan juga mendapatkan riḍo dari-Nya. Hal ini bisa dibuktikan melalui janji Allah pada firmannya Qs. Al-Baqarah Ayat 152:

فَاذْكُرُوْنِيْٓ اَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوْا لِيْ وَلَا تَكْفُرُوْنِ

Artinya: *"karena itu, ingatlah kalian pada-Ku, niscaya Aku akan mengingat kalian. Serta bersyukurlah kepada-Ku dan jangan mengingkari nikmat-Ku."*

Dzikir bukan hanya untuk hiasan lisan belaka. Namun, dzikir harus bisa melibatkan gerak hati dengan sungguh-sungguh.[34] Dengan demikianlah, apa yang menjadi hajatnya bisa tersampaikan.

Menurut Munawir, bacaan dzikir yang paling utama ialah ketika bisa dilakukan di dalam hati. Meskipun hal ini sulit untuk dicapai, tetapi jika dibiasakan akan memberikan pengaruh yang luar biasa bagi pembacanya. Pengaruh tersebut tidak lain ialah, selalu ingat kepada Allah kapanpun dan dimanapun.[35] Selain itu, berdzikir juga bisa dilaksanakan dengan cara berjama'ah baik dilakukan ketika habis shalat berjama'ah atau waktu-waktu tertentu lainnya.[36]

Sedangkan shalawat merupakan sanjungan dan rasa kehormatan umat Islam kepada Nabi Muhammad Saw. Sebagai umat Islam sangat dianjurkan untuk membaca shalawat. Karena, shalawat merupakan wujud rasa cinta dan kasih sayang kita kepada Nabi Muhammad SAW.

---

[33] Muhammad Hisyam Kabbani, Energi Dikir dan Salawat, (Jakarta: Serambi, 2007),

[34] Ibnu'Athaillah al-Sakandari, Terapi Makrifat, Zikr Penentram Hati, (Jakarta:Zaman, 2013), 8.

[35] Munawir Abdul Fattah, Tradisi Orang-Orang NU, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2008), 67.

[36] Muhyiddin Abdusshomad, Hujjah NU : Akidah, Amaliah, Tradisi, (Surabaya: Khalista, 2008), 64.

Dan bahkan tidak hanya umat Islam, Allah beserta malaikat-malaikat-Nya juga turut melantunkan shalawat kepada Nabi Saw.

Seperti yang telah dijelaskan pada Q.S AlAhzab ayat 56 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ يُصَلُّونَ عَلَى النَّبِيِّ ۚ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا صَلُّوا عَلَيْهِ وَسَلِّمُوا تَسْلِيمًا

Artinya: *"Sesungguhnya Allah dan malaikat-malaikatnya bershalawat kepada Nabi. Hai orang-orang yang beriman, bershalawatlah kamu untuk nabi dan ucapkanlah salam penghormatan kepadanya."*

Adapun Majelis Dzikir dan Shalawat sendiri merupakan kegiatan keagamaan yang berada di bawah naungan dakwah Nahdlatul Ulama (NU) dengan tujuan sebagai penguatan aqidah Ahlu al-sunnat wa'l jamā'ah dan dakwah Islam raḥmat al-'ālamīn kyai muda Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor). [37]

Majelis Dzikir dan shalawat juga merupakan lembaga semi otonom yang dibentuk oleh gerakan Pemuda Ansor sebagai implementasi visi, revitalisasi nilai dan tradisi, dan misi internalisasi nilai aswaja serta sifatur rasul dalam gerakan Pemuda Ansor.

2. Fungsi, Tugas dan Tanggung Jawab Lembaga
   a. Fungsi MDS Rijalul Ansor
      1) Sebagai upaya menjaga dan mempertahankan paham aqidah Ahlu alsunnat wa'l jamā'ah ala Nahdlatul Ulama.
      2) Sebagai upaya melakukan konsolidasi kyai dan ulama muda Gerakan Pemuda Ansor di setiap tingkatan.
   b. Tugas MDS Rijalul Ansor
      1) Mensyiarkan ajaran-ajaran dan amalan-amalan keagamaan yang telah diajarkan oleh para Mashayih NU dan para wali penyebar agama Islam di Nusantara.

[37] Ma'arif, DTD Ansor, 36.

2) Melaksanakan program-program kegiatan PHBI sebagai upaya dakwah Islam Ahlu al-sunnat wa'l jamā'ah ala Nahdlatul Ulama.

c. Tanggung Jawab Rijalul Ansor

1) Menjaga, memelihara dan menjamin kelangsungan hidup dan kejayaan aqidah Ahlu al-sunnat wa'l jamā'ah ala Nahdlatul Ulama.

2) Menjaga gerakan Islam Indonesia tetap sebagai agama Islam yang raḥmat al-'ālamīn dan menolak cara-cara kekerasan atas nama Islam.

d. Majelis Dzikir dan Shalawat Rijālul Anṣor bertanggung jawab kepada pimpinan Gerakan Pemuda Ansor di setiap tingkatan.

3. Teknis pelaksanaan kegiatan Majelis Dzikir dan Shalawat (MDS) Pemuda Ansor:

a. Pimpinan Ranting Gerakan Pemuda Ansor melaksanakan kegiatan Majelis Dzikir dan Shalawat Rijālul Anṣor 1 kali per minggu.

b. Pimpinan Anak Cabang Gerakan Pemuda Ansor melaksanakan kegiatan Majelis Dzikir dan Shalawat Rijālul Anṣor 2 kali per bulan.

c. Pimpinan Cabang Gerakan Pemuda Ansor melaksanakan kegiatan Majelis Dzikir dan Shalawat Rijālul Anṣor 1 kali per bulan.

d. Pimpinan wilayah Gerakan Pemuda Ansor melaksanakan kegiatan Majelis Dzikir dan Shalawat Rijālul Anṣor 1 kali per bulan.

e. Pimpinan pusat Gerakan Pemuda Ansor melaksanakan kegiatan Majelis Dzikir dan Shalawat Rijālul Anṣor 1 kali per bulan.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini akan membuka dan menjabarkan permasalahan, oleh karena itu penulis menerapkan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini adalah pendekatan bersifat deskriptif kualitatif. Penerapan deskriptif kualitatif digunakan penulis karena penulis ingin menjelaskan kondisi yang akan diteliti dilapangan secara khusus, transparan dan akurat.

Penelitian kualitatif dijelaskan sebagai metode yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang mengeksplorasi makna dan kompleksitas fenomena melalui analisis deskriptif. Berbeda dengan metode kuantitatif yang mengukur angka dan statistik, metode kualitatif menggunakan data non-numerik seperti wawancara, observasi, dan analisis teks untuk memahami konteks dan perspektif yang mendalam. Kelebihannya termasuk fleksibilitas dalam menggali informasi yang kompleks, namun memerlukan interpretasi yang cermat. Fokus pada pengertian mendalam, akan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi variasi individual dan dinamika sosial dengan lebih baik.[38]

Mengenai jenis, jenis atau gaya pemeriksaan data kualitatif dalam penelitian, hal pertama yang dilakukan adalah mencari tahu kekhasannya. Atribut setiap data kualitatif adalah unik. Sumber informasi, harus terdapat data kualitatif yang keberadaannya dapat diverifikasi. Catatan persepsi, catatan pertemuan dari atas ke bawah (wawancara luar dan dalam), dan arsip terkait melalui komposisi atau gambar merupakan sumber dari data kualitatif.[39]

Dalam penelitian ini, peneliti memerlukan informasi secara langsung dengan melihat fenomena atau kejadian yang ada di tempat penelitian tersebut. Karena itu peneliti menggunakan metode ini dalam melakukan penelitian

[38] Prof. Dr. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm. 9.

[39] Basuki, Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), Hlm. 124.

mengenai strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada organisasi Gerakan Pemuda Ansor, Ranting Karanganyar Kecamatan Patikraja, Kabupaten Banyumas. Yang dilakukan pada kurun waktu 15 Januari sampai dengan 28 juni 2024.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

   Subjek dalam penelitian ini berisi para informan yang terlibat dalam penelitian. Dalam hal ini subjek penelitiannya adalah: Ketua Gerakan Pemuda Ansor, ketua MDS Rijalul Ansor, ketua Banser dan Anggota dalam Organisasi Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karang Anyar Kecamatan Patikraja, Banyumas dan anggota Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Kecamatan Patikraja, Banyumas.

2. Objek Penelitian

   Objek dalam penelitian ini adalah Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas kader (Studi Pada Lembaga Rijalul Ansor Karanganyar Patikraja Banyumas)

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian, di bedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer

   Data Primer yaitu informasi dikumpulkan baik dengan mewawancarai subjek atau dengan mengamati mereka di lingkungan alaminya. Informan mengacu pada individu tertentu yang mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai mengapa, apa, siapa, di mana, kapan, dan bagaimana suatu konteks tertentu. Ketua

Gerakan Pemuda Ansor Karanganyar memberikan dukungan dalam penyelidikan ini sebagai informan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui cara lain dari data primer itu sendiri. Selain sumber primer, ada sumber informasi lain yang tidak bisa diabaikan. Karena informasi dapat diterima dan diperiksa kebenarannya melalui sumber tertulis. Dokumen, gambar, dan sumber data sekunder mencakup, misalnya, tinjauan literatur berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang tetap dapat diterapkan pada penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati objek penelitian, seperti lokasi suatu organisasi, sekelompok orang atau aktivitas di sekolah.[40]

Pengamatan langsung disebut observasi. Hal ini dapat dicapai dengan penggunaan kuis, survei, dan berbagai media visual dan pendengaran. Kegiatan yang diperbolehkan untuk diamati dirinci dalam pedoman.[41]

Dalam penelitian, ada dua jenis observasi: partisipasi dan nonpartisipasi. Jenis observasi partisipasi melibatkan pengamat langsung berinteraksi dengan subjek penelitian dan mengambil bagian dalam perikehidupan masyarakat yang diamati.[42] Jenis observasi nonpartisipasi melibatkan pengamat secara tidak langsung dalam proses pengumpulan data.

---

[40] Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

[41] Agus Salam, "Metode Penelitaian Kualitatif". Pasman Barat. CV. Azka Pustaka. 2023, Hlm. 31.

[42] Tedi, Prosedur Penelitian Pendidikan.

Peneliti dalam penelitian ini melakuakan pengamatan langsung dengan menjunjung narasumber guna memperoleh data yang valid berkaitan dengan objek penelitian.

2. Wawancara

Menurut Stewart & Cash, wawancara diartikan sebagai sebuah interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran atau berbagi aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif, dan informasi. Sedangkan menurut Moleong, wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan maksud tertentu, yaitu antara pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee)* yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.[43] Maka dari itu seorang pewawancara atau *interviewer* harus pula memiliki kecakapan berkomunikasi khususnya sebagai penanya atau pencari informasi. Metode wawancara yang digunakan penulis adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara ini dilakukan melalui pembuatan pedoman wawancara yang telah ditulis untuk menentukan informasi yang perlu didapatkan serta dalam praktek wawancara juga diberikan pertanyaan lain diluar pertanyaan tertulis. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tambahan yang barangkali menjadi data sekunder atau mungkin dapat dijadikan sebagai data primer.

Esterberg sebagaimana dikutip Sugiyono dalam Memahami Penelitian Kualitatif membagi wawancara menjadi tiga jenis, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur, dan wawancara tak terstruktur.[44] Penjelasannya adalah sebagai berikut.

a. Wawancara terstruktur adalah wawancara dilakukan menurut pedoman berupa daftar pertanyaan yang telah disusun.
b. Wawancara semi terstruktur adalah kegiatan wawancara berdasarkan panduan wawancara dengan mengajukan pertanyaan dari

[43] Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Salemba Hunamika, 2010).
[44] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), Hlm. 73.* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).

pengembangan topik yang bertujuan menemukan permasalahan yang lebih luas dan terbuka.

c. Wawancara tak terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan yang tidak disusun sebelumnya dan hanya berpedoman terhadap garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggukanan wawancara semi terstruktur ketika melakukan observasi awal penelitian dengan tujuan untuk menemukan permasalahan penelitian. Kemudian pada saat melakukan penelitian, peneliti menggunakan wawancara terstruktur dengan membuat daftar pertanyaan berdasarkan topik penelitian sebelum melakukan wawancara.

Wawancara adalah tindakan memperoleh pengetahuan dan informasi melalui observasi. Wawancara terdiri dari mengajukan pertanyaan dan menerima jawaban dari orang-orang dengan pengetahuan yang relevan. Percakapan tersebut terdiri dari dua pihak yaitu penanya dan penjawab. Wawancara terbagi menjadi dua jenis yaitu wawancara yang memuat informasi secara garis besar atau bisa disebut wawancara tidak terstruktur dan untuk yang kedua wawancara terstruktur yaitu wawancara yang memuat imformasi secara rinci. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang antara lain:

1) Ketua Ansor : Ardiansyah Pandu
2) Bendahara : Munajat
3) Ketua Rijalul Ansor : Arya Sukma Arifin

Anggota Ansor : Feri Ardiansyah, M Hassan, Suyitno, Sulasno, Tri Susilo, dwi nanto, supriyanto,

Fokus wawancara ini adalah untuk mengumpulkan informasi dan data tentang Strategi Pengembangan Manajmen Sumber Daya Manusia yang ada dalam Organisasi tersebut.

3. Dokumentasi

Dokumen, seperti catatan, foto, dan rekaman video, memberikan data atau informasi kepada peneliti. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini biasanya digunakan sebagai data sekunder atau pendukung, sedangkan data primer diperoleh dari observasi dan wawancara.[45]

Mengumpulkan data peristiwa atau kejadian objek penelitian yang telah dilakukan dengan dokumentasi, Semua gambar yang dimasukkan dalam penelitian ini diambil pada saat silaturahmi dzikir sholawat yang sebenarnya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data mencoba menyusun temuan secara metodis dari wawancara, survei, dan metode pengumpulan data lainnya.[46] Metode dan teknik yang digunakan dalam penelitaian dijelaskan dalam analisis data hasil penelitian. Analisis ini dimulai dengan data studi penadahuluan dan dilanjutkan dengan pengumpulan data dari lapangan.

Analisis data dimulai dengan meninjau semua informasi dari observasi, dokumentasi, dan hasil wawancara berdasarkan tujuan penelitian. Informasi yang tersedia kemudian diringkas dengan cara sistematis memilih pokok-pokok yang relevan dengan penelitian.

Langkah –langkah analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

   Reduksi data merupakan proses analisis yang dilakukan untuk menggolongkan, mengarahkan, serta menajamkan hasil penelitian dengan fokus terhadap hal yang dianggappenting oleh peneliti. Pada reduksi data pembuatan abstrak atau merangkum dalam suatau laporan yangsistematis dilakukan pada hal penting. Mengolah data yang telah terkumpul akan lebih mudah dan lebih tergambar apabila datanya telah direduksi

[45] Sapto Haryoko, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Makassar: Badan Penerbit UNM, 2020).

[46] Muh Arif Tiro dkk "Metodologi Penelitian dan Teknik Analisis Data", Jurnal Pengabdi, Vol 1, No. 2, 2020.

Reduksi data adalah proses penyerdahanaan dan pemiliham data dengan meringkas data, memprioritaskan informasi penting, dan menghilangkan informasi yang tidak perlu. Dengan mengurangi data ini, peneliti dapat lebih mudah mengolah data dan informasi.

Data yang direduksi dikumpulkan dari pengumpulan data tentang peningkatan religiusitas kader ansor oleh manajemen sumber daya manusia. Peneliti melakukan reduksi data secara berulang atau berulang dengan berbagai sumber data. Tujuan dari reduksi data adalah untuk menghilangkan data yang dianggap tidak perlu dan menambah data baru jika diperlukan. Data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif biasanya berupa narasi deskriptif kualitatif.[47]

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses maupun kegiatan ketika informasi informasi yang sudah terkumpul disusun. Sehingga dapat memberikan penarikan kesimpulan. Dalam penyajian data, data yang disajikan mudah dipahami dan sederhana. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa catatan lapangan, grafik, bagan dan matriks. Millers dan Hiberman berpendapat bahwa untuk menyajiakan datadalam penelitian kualitatif yang paling sering digunakanialah teks yang bersifat naratif.[48]

Penyajian data berbentuk naratif dapat ditransformasikan ke dalam bentuk jenis matriks, jaringan, bagan maupun grafik.[49] Data yang telah dikumpulkan disajikan dalam bentuk deskriptif-naratif. Peneliti mendeskripsikan data terkait strategi manajemen sumber daya dalam meningkatkan religiusitas kader dan kegiatan organisasi yang menunjang implementasi kurikulum merdeka disertai dengan tambahan kutipan dialog hasil wawancara atau data dalam bentuk tabel atau dokumen.

3. Penarikan Kesimpulan

---

[47] Suryana, *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Bandung: UPI, 2010).

[48] Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus,* (Sukabumi : CV Jejak, 2017), hlm 85.

[49] Suryana.

Penraikan kesimpulan, adalah tahapan yang paling akhir dalam rangkaian analisis data kualitatif. Kesimpulan merupakan suatu ringkasan subtema suatau penelitian yang dipergunakan untuk mengambil inti dari pengambilan informasi melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didalam nya menjawab rumusan masalah.[50] Untuk mengambil kesimpulan dari data-data yang telah disajikan teknik yang digunakan oleh penulis yaitu dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi. Sehingga dari penelitian Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader dapat diperoleh

Penarikan kesimpulan, reduksi data, dan penyajian data saling terkait satu sama lain. Penelitian lapangan melibatkan penarikan kesimpulan yang berasal dari proses penyajian dan reduksi data. Meskipun kesimpulan diambil langsung selama penelitian lapangan, langkah ini tidak bersifat final dan perlu diverifikasi oleh ahli di bidang penelitian atau melalui pengecekan dengan data lain sebelum disetujui.[51] Pada tahap ini, hasil penelitian ditarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan ini merupkan langkah terakhir dalam pengolahan data.

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

[50] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*,(Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 252

[51] A. Muri Yusuf, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan , (Jakarta: Kencana,2017), hlm.409.

BAB IV
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Profil Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Kecamatan Patikraja Banyumas

1. Sejarah Gerakan Pemuda Ansor

Nahdlatul Ulama merupakan salah satu organisasi keagamaan dan kemayarakatan yang memiliki peranan bagi kehidupan bangsa. Sebagai organisasi yang besar di negeri ini, Nahdlatul Ulama mengemban tugas demi kemaslahatan umat Islam. Nahdlatul Ulama didirikan pada tanggal 31 Januari 1926 Masehi atau 16 Rajab 1344 Hijriyah, yang dipelopori oleh ulama serta dipimpin oleh K.H Hasyim Asy'ari.

GP Ansor dilahirkan dari rahim NU (Nahdlatul Ulama) yang dulunya masih bernama Nahdlatul Wathan sekitar tahun 1916 M. GP Ansor ini merupakan sebuah organisasi kepemudaan yang bergerak di bidang sosial, pendidikan Islam, pembinaan mubaligh, dan pembinaan kader. Perkumpulan itu didirikan oleh para kiai anatara lain KH. Abdul Wahab Hasbullah, KH. Mas Mansur, H. Abdul Kahar, dan salah satu arsitek ternama yaitu Soejono dan dibantu oleh Seorang pemimpin sarekat islam yaitu H. Oemar Said Tjokroaminoto.[52]

Setelah mendapatkan badan hukum pada tahun 1916 Nahdlatul Wathan berhasil mendirikan puluhan cabang diberbagai daerah pulau jawa seperti halnya Gresik, Sidoarjo, Malang, dan Semarang. Berselang dua tahun kemudian tepatnya pada tahun 1918 M, KH Abdul Wahab Hasbullah ditemani KH Ahmad Dahlan Achyad dan juga P Mangun (salah satu anggota Budi Otomo) Mendirikan sebuah perguruan tinggi bernama Taswirul Afkar. Pada periode ini juga KH. Abdul Wahab

[52] yulianto, yulianto, and suluri suluri. *upaya pimpinan gerakan pemuda ansor dalam menanamkan nilai-nilai pendidikan islam melalui kegiatan kopdar (kopi darat) dan mds (majelis dzikir sholawat) rijalul ansor pac (pimpinan anak cabang) gp ansor di mantingan, ngawi, jawa timur*. diss. uin raden mas said, 2023.

Hasbullah dan KH Mas Mansur mendirikan 2 perguruan tinggi besar di Kota Surabaya yang bernama Nahdlatul Wathan dan Taswirul Afkar.[53]

Namun pada akhirnya kedua tokoh tersebut berbeda pendapat dan menempuh arus gerakan yang berbeda, yakni KH. Mas Mansur bergabung ke Muhammadiyah sedangkan KH. Abdul Wahab Hasbullah bersama para pemuda pengikutnya membentuk suatu wadah yang bernama Syubanul Wathan tepatnya pada tahun 1924 M. Berawal dari Syubanul Wathan inilah yang menciptakan cikal bakal berdirinya sebuah gerakan pemuda yang bernam Gerakan Pemuda Ansor yang sebelumnya mengalami berbagai perubahan nama seperti Persatuan Pemuda Nu (PPNU), Pemuda Nu(PNU), dan Ansoru Nahdlatul Oelama(ANO).[54]

Pada masa penjajahan jepang organisasi kepemudaan dibantai oleh pemerintah kolonial jepang termasuk ANO. Setelah revolusi fisik 9 sekitar tahun 1945-1949 usai, tokoh ANO yang bernama Moh. Chusaini Tiway, mengemukakan gagasan baru untuk mengaktifkan kembali ANO. Usulan tersebut mendapat respon positif dari KH. Wahid Hasyim, Menteri Agama RIS kala itu, maka pada tanggal 14 Desember 1949 lahirlah kesepakatan baru membangun kembali ANO menjadi nama baru yaitu Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor). Yang kini keberadaannya telah berkembang pesat diseluruh nusantara. Ada sekitar 435 pimpinan cabang ditingkat kabupaten, 32 pimpinan wilayah, dan banyak tersebar samapi tingkat Pimpinan Anak Cabang hingga Pimpinan Ranting.[55]

---

[53] yulianto, yulianto, and suluri suluri. *upaya pimpinan gerakan pemuda ansor dalam menanamkan nilai-nilai pendidikan islam melalui kegiatan kopdar (kopi darat) dan mds (majelis dzikir sholawat) rijalul ansor pac (pimpinan anak cabang) gp ansor di mantingan, ngawi, jawa timur*. diss. uin raden mas said, 2023.

[54] yulianto, yulianto, and suluri suluri. *upaya pimpinan gerakan pemuda ansor dalam menanamkan nilai-nilai pendidikan islam melalui kegiatan kopdar (kopi darat) dan mds (majelis dzikir sholawat) rijalul ansor pac (pimpinan anak cabang) gp ansor di mantingan, ngawi, jawa timur*. diss. uin raden mas said, 2023.

[55] yulianto, yulianto, and suluri suluri. *upaya pimpinan gerakan pemuda ansor dalam menanamkan nilai-nilai pendidikan islam melalui kegiatan kopdar (kopi darat) dan mds*

2. Gambaran Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas

Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas merupakan suatu organisasi yang hanya tidak berperan dalam dunia peribadahan atau agamis, namun organisasi ini dikenal aktif dalam kegiatan majelis dzikir dan sholawat sebagai bagian dari akttivitas keagamaan dan sosial mereka. Majelis dzikir dan sholawat di Gerakan Pemuda Ansor sering diadakan sebagai wujud pengabduan kepada Tuhan serta untuk memperkuat nilai-nilai keislaman dan kebersamaan dikalangan anggotanya. Secara umum, majelis dzikir dan sholawat mempunyai ciri khas yaitu Penguatan Spiritual, Pendidikan Keagamaan, dan Pembangunan Kepemudaan. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Sahabat Arya sukma arifin, S.Pd., dalam wawancara mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader :

> "*Kegiatan khusus untuk kader ansor adalah rutinan majelis dzikir dan shlawat rijalul ansor setiap malam senin manis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan kader mengenai ilmu fiqh dan shalawat karena didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah"*.[56]

Berdasarkan wawancara diatas kami menyadari bahwasanya setiap anggota kader berbeda tingkatan pemahaman mengenai ilmu fiqh dan sholawat dan didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah. Kegiatan tersebut menjadi kegiatan rutinan bertujuan untuk meningkatkan religiusitas dan pemahaman terhadap setiap kader.

Berdasarkan uraian diatas adapun Kegiatan-kegiatan keagamaan dari Rijalul Ansor yang dapat meningkatkan religiusitas kader di Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas :

(majelis dzikir sholawat) rijalul ansor pac (pimpinan anak cabang) gp ansor di mantingan, ngawi, jawa timur. diss. uin raden mas said, 2023.

[56] Wawancara dengan Arya sukma arifin, tanggal 25 Juni 2024 di Rumah Arya.

a. Rattibul Haddad

Kajian Rattibul Haddad merujuk pada amalan wirid yang dikenal sebagai "Ratib al-Haddad". Ratib al-Haddad adalah kumpulan dzikir dan doa-doa yang disusun oleh ulama besar dari Hadramaut, yaitu Imam Abdullah bin Alawi al-Haddad. Kedua kegiatan tersebut merupakan bagian integral dari pembelajaran dan praktik pengamalan spiritual umat islam.

b. Maulid Simtudurror

Kajian Maulid Simtudurror adalah kegiatan yang berkaitan dengan peringatan atau perayaan Maulid Nabi Saw, dengan menggunakan kitab "Simtudurror". Kitab Simtudurror sendiri adalah salah satu dari berbagai kitab yang digunakan untuk merayakan dan mengenang kelahiran Nabi Muhammad Saw. Dalam kajian ini, niasanya dilakukan pembacaan teks Maulid Simtudurror beserta penjelasan dan pengajian tentang kehidupan dan ajaran Nabi Muhammad Saw.

c. Kajian Kitab Safinatunnajah

Kajian kitab Safinatun Najah atau (safinat al-Naja) adalah serangkaian pembelajaran yang berfokus pada kitab fiqh yang sangat penting dalam tradisi Sunni Malikiyah. Kitab ini ditulis oleh ulama besar asal Maroko, Sheikh Muhammad ibn Ja'far al-kattani, yang hidup pada abad ke-18. Safinatun Najah membahas hukum-hukum fiqh dalam konteks ibadah dan kehidupan sehari-hari umat islam.

Kajian kitab ini biasanya mencakup pemahaman mendalam tentang teks aslinya, penjelasan terhadap substansi hukum-hukum yang dibahas, serta penerapan praktis dalam kehidupan sehari-hari umat Muslim. Ini adalah salah satu dari banyak kajian ilmiah dan spiritual yang dilakukan oleh pemuda gerakan ansor dan para kader ansor untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap hukum-hukum agama islam.

Dalam pelaksanaanya, kegatan Pimpinan Ranting Gerakan Pemuda Ansor Patikraja terbagi menjadi 6 jenis bidang kegiatan. Adapun Enam kegiatan tersebut meliputi;

a. Kaderisasi dan Pemberdayaan Kader

Untuk meningkatkan kualitas kader, kami Pimpinan Ranting Gerakan Pemuda Ansor Karanganyar telah mendelegasikan kader-kadernya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh PAC, baik di PAC Patikraja itu sendiri maupun PAC lain diwilayah Kabupaten Banyumas.

Selain itu, dalam meningkatkan kualitas dan mentalitas anggota Banser kami. Pimpinan Ranting Gerakan Pemuda Ansor Karanganyar senantiasa bersinergi dengan TNI dan Polri di Desa Karanganyar dalam melakukan berbagai kegiatan, serta melaksanakan dialo-dialog yang bersifat tentang wawasan kebangsaan,

b. Majelis Dzikir dan shalawat Rijalul Ansor

Majelis Dzikir dan shalawat Rijalul Ansor Pimpinan Ranting Gerakan Pemuda Ansor Desa Karanganyar sudah terbentuk pada Tahun 2022 namun belum di SK kan.

Majelis Dzikir dan shalawat Rijalul Ansor Pimpinan Ranting Gerakan Pemuda Ansor Desa Karanganyar, mempunyai kegiatan rutin, yaitu:

1. Slapanan setiap malam Senin Manis dengan kegiatan Mujahadah (Rattibul Haddad, Maulid Simtudurror, dan Kajian Fiqh Safinatunnajah).
2. bulanan setiap minggu pertama dengan kegiatan Tahlilan dirumah anggota.

Kegiatan slapanan dilaksanakan di Masjid dan Mushola di Desa Karanganyar dan untuk kegiatan rutin bulanan dilaksanakan dirumah-rumah anggota ansor banser secara bergantian.

Selain kegiatan rutinan di atas, MDS rijaalul ansor juga mengadakan kegiatan Tarawih keliling di setiap masjid atau mushola desa Karanganyar disetiap bulan Ramadhan.

c. Struktur Kepengurusan

Pimpinan Ranting GP.Ansor Karanganyar dipimpin oleh sahabat Wahyu Setiaji selaku Ketua, didampingi sahabat Muhammad Hasan sebagai Sekretaris dan Sahabat Munajat sebagai Bendahara. Sahabat Wahyu Setiaji sudah menjabat 2 periode kepengurusan Pimpinan Ranting GP.Ansor Karanganyar, dan pada periode pertama Tahun 2021-2023 sudah mengikuti Akreditasi dengan Predikat (B).

Sementara, kepengurusan Banser Periode 2021-2023 Kasatkorkel Banser Karanganyar adalah Komandan Dwie Nanto, didampingi Wakasatkorkel yaitu sahabat Fery Ardiyansyah. Kemudian, kepengurusan Majelis Dzikir dan Sholawat Rijalul Ansor di pimpin oleh sahabat Arya Sukma Arifin mulai tahun 2022.

NO	NAMA	JABATAN	ALAMAT	PEKERJAAN	RIWAYAT PENGKADERAN
1	Wahyu Setiaji	Ketua Ranting	RT 02/03	Wiraswasta	Diklatsar Akbar 2023
2	Dwie Nanto	Kasatkorkel	RT 01/03	Pedagang	Diklatsar Akbar 2023

3	Fery Ardiansyah	Wakasatkorkel	RT 01/03	Pelajar	Dirosah Ula2023
4	Arya Sukma Arifin	Ketua MDS RA	RT 03/03	Mahasiswa	Dirosah Ula MDS PC tahun 2023
5	Muhammad Hassan	Sekretaris	RT 01/01	Pelajar	PKD PAC Patikraja 2021
6	Munajat	Bendahara	RT 02/03	Wiraswasta	Diklatsar Akbar 2023
7	Tri Susilo	Anggota	RT 02/03	Karyawan Swasta	Diklatsar Akbar 2023
8	Ardiansyah Pandu	Anggota	RT 03/02	Mahasiswa	
9	Supriyanto	Anggota	RT 03/03	Buruh	Diklatsar Akbar 2023
10	Sulasno	Anggota	RT 04/03	Wiraswasta	Diklatsar Akbar 2023
11	Suyitno	Anggota	RT 02/03	Buruh	Diklatsar Akbar 2023

Tabel 1.1 Struktur Organisasi Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas 2020-sekarang

d. Kegiatan Sosial kemasyarakatan dan Kepemudaan

Dalam bidang sosial kemasyarakatan dan kepemudaan kami melaksanakan beberapa kegiatan seperti Bakti Sosial Camp Bagana Riang Gembira, Pengamanan Kegiatan Peribadatan di Gereja Santo Yosep, Bakti Sosial bersaama Komunitas Lesbumi, Pengamanan kegiatan masyarakatr dan hajat masyarakat, serta pengamanan Pengajian Banom NU maupun Umum.

e. Pengembangan kapasistas digital kader.

Untuk meningkatkan kapasitas digital kader, Pimpinan Ranting Gerakan Pemuda Ansor Karanganyar menggunakan media sosial untuk syiar kegiatan Ansor di Ranting Karanganyar.

B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader (studi pada kegiatan lembaga rijalul ansor ranting karanganyar patikraja banyumas).

Adapun yang peneliti temukan dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader mencakup tiga point ini cocok dengan teori yang dikemukakan oleh Freed R David yaitu Perumusan Strategi, Implementasi, dan Evaluasi atau pengendalian. Berikut penyusunan strategi rijalul ansor ranting karanganyar dalam membuat program:

1. Perumusan Strategi

Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah merumuskan strategi yang dilakukan. Perumusan strategi adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk mengelola secara efektif peluang-peluang dan ancaman-ancaman yang terdapat dalam lingkungan eksternal dan memfokuskan pada kekuatan dan kelemahan internal.

Berikut pembuatan perencanaan strategi rijalul ansor ranting karanganyar dalam meningkatkan religiusitas kader:

a. Membuat Program

Program berkaitan dengan gambaran organisasi yang bergerak dalam sebuah bidang dengan tujuan tertentu. program tersebut harus disusun terlebih dahulu sebelum merumuskan strategi. Sebelum melakukan menyusun strategi yang akan dilaksanakan, suatu organisasi sebelumnya harus merumuskan program yang akan dilaksanakan agar dapat menentukan arah gerak dan dapat membedakan organisasai satu dengan yang lainya.

Adapun program yang dirumuskan rijalul ansor ranting karanganyar yaitu sebagai berikut :

1) Slapanan setiap malam Senin Manis dengan kegiatan Mujahadah (Rattibul Haddad, Maulid Simtudurror, dan Kajian Fiqh Safinatunnajah). Kegiatan tersebut dilaksanakan disetiap masjid dan mushola di desa Karanganyar secara bergiliran.
2) Ngobar (Ngopi Bareng) dan Tahlil. Tahlilan dirumah anggota. Program ini dilaksanakan dirumah-rumah anggota ansor banser secara bergantian.
3) Ziarah Rutin. Kegiatan tersebut dilaksanakan setelah kegiatan tahlilan .
4) Ramadhanan. Program ramdhan rijalul ansor karanganyar meliputi Tarling (tarawih keliling), Suling (Subuh Keliling), dan Takbir Keliling. Dalam kegiatan ini rijalul ansor ranting karanganyar berkolaborasi dengan kyai atau ulama disetiap dusun untuk mensukseskan program tersebut.

Perumusan progam rijalul ansor ranting karanganyar dilaksanakan bersama seluruh kader ansor ranting karanganyar namun sudah disiapkan terlebih dahulu oleh rijalul ansor untuk disampaikan pada forum, barangkali terdapat ide tambahan yang lebih baik. Namun seluruh kader setuju dan tidak ada tambahan program lainya.

Selain itu, memberikan keterarikan masyarakat untuk ikut bergabung atau berpartisipasi dalam program tersebut menjadikan tantangan tersendiri untuk bisa mengembangkan program dan menyusun strategi yang efektif agar bisa menarik jama'ah ke program tersebut.

Untuk sumber daya manusia, rijalul ansor memberikan tugas pada kader yang lain untuk membantu koordinasi dengan masyarakat dan ulama setempat untuk mensukseskan pelaksanaan program. Hal tersebut dilakukan 5 hari sebelum pelaksanaan program.

b. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal.

Perumusan strategi juga perlu data tentang lingkungan inetrnal organisasi yang diperlukan perumusan strategi yaitu kekuatan dan juga kelemahan lingkungan internal. Kekuatan gerakan pemuda ansor karanganyar berada pada totalitas dan loyalitas sumber daya manusia terhadap organisasi dan kebutuhan masyarakat. Karena kader atau sumber daya manusianya sudah pernah mengikuti PKD atau pelatihan kepemimpinan dasar, sehingga tidak diragukan lagi totalitas dan loyalitasnya. Selain itu, rijalul ansor ranting karanganyar juga sudah mengikuti Dirosah Ula atau sejenis diklat bagi ulama muda untuk bergerak di masyarakat. Sehingga rijalul ansor karanganyar memiliki tanggung jawab yang besar untuk menghidupkan amalan ahlussunah wal jamaah an-nahdliyah dalam masyarakat dengan berbagai tantangan mulai dari paham aliran lainya atau tantangan masyarakat sendiri. Kekuatan lainya adalah banyaknya warga nahdliyin di desa tersebut sehingga melahirkan motivasi yang tinggi untuk terus bergerak baik dalam organisasi maupun masyarakat.

Kekuatan sumber daya manusia sangat penting bagi rijalul ansor ranting karanganyar untuk menyusun strategi. Membuat

strategi yang menarik, hal itu menjadi kekuatan rijalul ansor untuk meningkatkan religiusitas dan totalitas kader.

Kelemahan penting untuk diperhatikan sejak awal karena akan menjadi penghambat ketika strategi berjalan. Kelemahan seperti sumber daya manusia, kinerja, dan pemikiran perlu diperhatikan. Kelemahan rijalul ansor karanganyar adalah masih kurangnya pemahaman tentang keagamaan, sehingga rijalul ansor berkoordinasi dengan kyai untuk membantu dakwahnya.

c. Menetapkan tujuan jangka panjang

Penetapan tujuan jangka panjang merupakan bagian dalam membuat perencanaan strategi. Hal ini bertujuan untuk merencanakan program yang akan bermanfaat secara berkelanjutan dan dapat di manfaatkan untuk umat. Hal tersebut sangat penting untuk mengendalikan program yang akan berjalan. Strategi rijalul ansor ranting karanganyar melalui program diatas perlu dijalankan untuk jangka lama agar terus memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi gerakan pemuda ansor dan juga masyarakat atau warga nahdliyin desa tersebut.

d. Pemilihan strategi

Dalam penyusunan strategi adalah menyusun strategi terbaik yang bisa diterapkan dalam organisasi. Strategi yang diterapkan rijalul ansor ranting karanganyar adalah fleksibelitas dan membuat kenyaman. Rijalul ansor ranting karanganyar nantinya menyediakan seluruh kebutuhan program misalnya sarana prasarana rutinan, undangan, konsumsi, dan tempat dan pembawaaan rutinan yang ramah bagi masyarakat.

2. Implementasi

Implementasi strategi adalah sekumpulan aktivitas dan pilihan yang diperlukan untuk melaksanakan rencana strategis. Intinya adalah adanya tindakan untuk melaksanakan rencana strategis yang telah disusunsebelumnya.

Berdasarkan program yang disusun rijalul ansor ranting karanganyar kemudian diimplementasikan dalam bentuk strategi untuk meningkatkan religiusitas kader. Program rijalul ansor ranting karanganyar meliputi rutinan selapanan malam senin manis, rutinan tahlilan dirumah kader, ziarah wali, dan kegiatan ramadhan. Berdasarkan perencanaan tersebut dibuatlah strategi yaitu membuat kegiatan yang fleksibel, memberikan kenyamanan, dan melibatkan ulama setempat untuk tampil didepan masyarakat. Strategi tersebut dimulai dari membuat kegiatan yang fleksibel dan tidak kaku, namun harus tertib dan beradab. Kegiatan yang fleksibel atau sederhana namun membuat khidmat dan nyaman bagi masyarakat dan kader, seperti dalam kegiatan selapanan setiap malam senin manis, setiap kader ikut membaca simtudurror meskipun masih terbata-bata, ikut membaca rattibul haddad dengan pelan, setelah itu membaca kitab safinatunajah yang dipandu oleh kyai setempat dan setiap kader maupun masyarakat yang mengikuti menyimak kajian setelah itu diberi kesempatan untuk bertanya bagi yang masih belum paham tentang kajian yang disampaikan.

Selanjutnya, pada program ngobar tahlil disetiap rumah kader juga dilaksanakan secara fleksibel dan membuat para kader nyaman. Sebenarnya dalam program ini dibuat dengan upaya agar para kader sering bertemu dengan tujuan tetap terjaganya harmonisasi organisasi, meskipun program ini sangat fleksibel, yaitu dimulai dengan tahlilan, kemudian dilanjutkan dengan sambungrasa jika ada yang perlu bahas disertai ngopi bareng. Jika sudah selesai dilanjutkan dengan ziarah wali.

Kemudian, pada program ramadhan.implementasi strategi fleksibelitas ini juga diimplementasikan dalam program ramadhan mulai dari tarling (tarawih keliling), suling (subuh keliling), dan Takbir keliling. Program tersebut setiap kader ansor wajib mengikuti dan berpartisipasi. Dalam tarawih keliling dan subuhan keliling kader ansor hanya mengikuti dan rijalul ansor berkoordinasi dengan imam untuk

memberikan mauidhoh khasanah bagi jamaah dan kader ansor. Hal tersebut menjadikan kader ansor lebih banyak mendapat pemahaman keagamaan dan sekaligus pengenalan ansor terhadap masyarakat. Sedangkan takbir keliling berkolaborasi dengan TPQ (Taman Pendidikan Qur'an) se-desa Karanganyar baik itu Nahdliyin maupun bukan. Kegiatan tersebut berkeleiling sampai batas desa dengan pawai obor. Hal tersebut juga sebagai sarana pengenalan ansor pada masyarkat.

3. Evaluasi

Evaluasi dan pengendalian strategi diperlukan karena keberhasilan yang telah dicapai dapat diukur kembali untuk menetapkan tujuan berikutnya, evaluasi dan pengendalian akan menjadi tolak ukur untuk strategi yang akan dilaksanakan kembali oleh suatu organisasi dan evaluasi dan pengendalian sangat diperlukan untuk memastikan sasaran yang dinyatakan telah dicapai.

Evaluasi atau pengawasan rijalul ansor ranting karanganyar terhadap strategi yang diterapkan pada implementasi program yang telah disusun dilakukan pada saat ngobar tahlil. Evaluasi sangat penting untuk mengetahui tolak ukur progres strategi yang sudah takmir terapkan. Evaluasi juga kunci semua perencanaan dan implementasi didiskusikan karena setiap rencana dan pelaksanaan akan dievaluasi guna menjadi lebih baik.

Secara rinci evaluasi strategi terdiri beberapa tahapan untuk diterapkan rijalul ansor ranting karanganyar sebagai berikut:

a. Meninjau kembali faktor inernal dan eksternal

Faktor internal dan eksternal bersifat dinamis atau berubah-ubah. Perkembangan perubahan lingkungan perlu dipantau secara rutin karena berkaitan dengan strategi yang telah ditetapkan.

Peninjaun rijalul ansor ranting karanganyar untuk faktor inernal berjalan lancar dari keaktifan ketua rijalul ansor menyusun strategi mulai perencanaan sampai pelaksanaan. Hal tersebut

dibuktikan pada strategi yang sudah berjalan. Perencanaan yang disusun dengan memperhatikan situasi dan kondisi berjalan baik kemudian diimplementasikan melalui penyusunan program selapanan, ngobar tahlil, ziarah rutin, dan program ramadhan dengan strategi fleksibelitas berjalan dengan baik.

Sedangkan faktor eksternal yang ditinjau rijalul ansor ranting karanganyar belum ada kendala dan berjalan lancar. Rijalul ansor ranting karanganyar bekerjasama dengan kyai maupun ustadz setempat untuk mensukseskan program sejauh ini belum ada masalah dari faktor eksternal.

b. Mengukur Kinerja

Kinerja sendiri merupakan pencapaian berhasil atau tidaknya sebuah tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Di dalam proses manajemen strategi tahapan evaluasi juga berupa pengukuran kinerja.

Kinerja rijalul ansor ranting karanganyar berjalan baik. Hal itu didasarkan kerjasama antar kader yang menghasilkan komunikasi berjalan lancar. Kinerja kader sebagai pengawas dan saling membantu yang membuat kader ansor solid. Kinerja tersebut mampu dikerjakan dengan baik dan penuh tanggung jawab, hal ini dilakukan untuk memberi pelajaran kepada kader untuk tanggung jawab dalam berorganisasi.

Kinerja rijalul ansor ranting karanganyar untuk program yang disusun cukup baik berjalan 2 tahun. Untuk mendapatkan kader yang ingin bergabung gerakan pemuda ansor tidak mudah, karena banyak sekali yang ingin bergabung namun masih memiliki kendala atau alasan pribadi masing masing.

c. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan

Terakhir dalam tahapan evaluasi adalah menentukan tindakan yang perlu dilakukan sebagai koreksi. Proses koreksi ini dilakukan agar penentuan strategi selanjutnya lebih baik dan tidak mengulangi kesalahan yang mungkin terdapat di strategi sebelumnya.

Tindakan rijalul ansor ranting karanganyar yaitu memanajemen kembali kegiatan yang masih belum sempurna contohnya manajemen waktu bagi kader yang masih belum disiplin dan meningkatkan harmonisasi dengan ulama ataupun kyai-kyai. Kemudian ketika ada kader ansor yang tidak aktif maka didatangi kediamanya untuk bersilaturahmi. Tindakan demikian perlu dilakukan untuk membuat strategi selanjutnya lebih baik lagi.

Berdasarkan teori Dessler strategi dijelaskan sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu rencana atau pendekatan terencana yang melibatkan proses analisis kebutuhan, perancangan dan implementasi program pelatihan dan pengembangan, serta pengukuran dampaknya, yang bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat lebih efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori tersebut menjelaskan proses strategi ketua majelis dzikir dan sholawat dengan tujuan untuk meningkatkan religiusitas kader. Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader dirancang dengan membuat kegiatan rutinan malam senin manis untuk kader sebagaimana disampaikan sahabat Arya sukma arifin, dalam wawancara mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader :

> "*Tentang kegiatan rutinan tersebut diawali dengan pendekatan terhadap setiap kader lalu kami melakukan perundingan dan merencanakan program kegiatan rutinan malam senin manis rutinan majelis dzikir dan shlawat rijalul ansor setiap malam senin manis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan kader mengenai ilmu fiqh dan shalawat karena didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan*

pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah dan kami mengukur bagaimana dampak dari pengimplementasian kegiatan tersebut dan melakukan evaluasi agar lebih efektif dan produktif dalam menjalankan kegiatan rutinan ".[57]

Berdasarkan wawancara tersebut Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader merupakan bagian yang penting dalam proses pelaksanaan kegiatan Majelis Dzikir dan Sholawat Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas. Strategi pengembangan sumber daya manusia ini berfungsi untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk menambah religiusitas para kader ansor.

Berikut adalah beberapa elemen yang umumnya tercakup dalam strategi pengembangan SDM:

1. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan.

   Tahap awal dalam strategi pengembangan SDM adalah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Dalam tahap awal ini rijalul ansor mengidentifikasi kebutuhan para kader dan mengembangkan sumber daya manusia untuk menambah religiusitas kader yang ada di rijalul ansor ranting karang anyar patikraja banyumas.

   Berdasarkan hasil wawancara bersama kader ansor ranting karanganyar beliau sahabat Supriyanto menyampaikan bahwa:

   "Setiap kader ansor memiliki kapasitas pemahaman keagamaan yang berbeda, namun mayoritas maasih awam atau bisa dikatakan rendah, oleh karena itu kebutuhan kader ansor salah satunya adalah peningkatan pemahaman keagamaan ."[58]

   Hasil wawancara diatas selaras dengan yang disampaikan oleh sahabat Munajat terkait kebutuhan kader, yaitu sebagai berikut:

   "Kader Ansor ranting karanganganyar masih sangat awam terkait pemahaman keagamaan, bisa mas dimas lihat ketika mengikuti rutinan kami, masih banyak yang belum bisa membaca tulisan arab dan masih belum paham tentang ilmu

[57] Wawancara dengan Arya sukma arifin, tanggal 25 Juni 2024 di Rumah Arya.
[58] Wawancara dengan sahabat supriyanto, tanggal 28 Juni 2024

fiqh, sehingga sangat diperlukan pengembangan dan peningkatan kapasitas pemahaman keagamaan kader kader ansor ranting karanganyar."[59]

2. Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan**.**

Dalam tahap kedua ini rijalul ansor menyusun Program berkaitan dengan gambaran organisasi yang bergerak dalam sebuah bidang dengan tujuan tertentu. program tersebut harus disusun terlebih dahulu sebelum merumuskan strategi. Sebelum melakukan menyusun strategi yang akan dilaksanakan, suatu organisasi sebelumnya harus merumuskan program yang akan dilaksanakan agar dapat menentukan arah gerak dan dapat membedakan organisasai satu dengan yang lainya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama ketua rijalul ansor ranting karanganyar, beliau menyampaikan tentang penyusunan program pengembangan SDM, beliau menyampaikan bahwa:

"Untuk penyusunan program saya mengacu pada kebutuhan para kader, hal tersebut berawal dari kader kami yang tidak hanya mengikuti rutinan di ranting sendiri, karena kadang ada undangan rutinan dari ranting lain untuk bergabung meramaikan, dengan mengikuti rutinan ranting ansor desa lain, kader kami merasa minder sehingga kader kami merasa sangat membutuhkan program yang dapat meningkatkan pemahaman tentang agama setiap kader, agar nanti ketika ada undangan di ranting lain tidak merasa minder dan tidak hanya itu tentunya jadi dapat beribadah dengan lebih baik lagi, berdasarkan keminderan para kader, saya menyusun program ada rutinan malam senin manis, tahlilan setiap rapat rutinan, dan juga ada tarawih keliling juga."[60]

Hasil wawancara diatas selaras dengan yang disampaikan oleh sahabat Supriyanto, beliau menyampaikan bahwa:

"Kami para kader ansor yang masih awam tentang pengetauan keagamaan memberikan masukan atau keluhan kami kepada badan pengurus harian ranting, untuk mengadakan rutinan yang didalamnya ada pengajian yang dapat meningkatkan pemahaman kami dibidang keagamaan dan bisa mempraktikanya, karena kami terkadang merasa minder

[59] Wawancara dengan sahabat Munajat, tanggal 28 Juni 2024
[60] Wawancara dengan Arya sukma arifin, tanggal 28 Juni 2024

melihat ranting lain yang kadernya sudah lancar membaca al-qur'an dan sudah ada dasar pemahaman keagamaan."[61]

3. Pengenalan Pelatihan Berkelanjutan.

Pengembangan SDM bukan hanya tentang memberikan pelatihan sekali waktu, tetapi juga mengenalkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Dalam tahap ketiga ini rijalul ansor menerapkan program berkelanjutan yang diamana berfokus pada program peningkatan religiusitas kader, program berkelanjutan ini wajib diikuti oleh seluruh kader ansor. Program keberlanjutan rijalul ansor ranting karanganyar meliputi rutinan selapanan malam senin manis, rutinan tahlilan dirumah kader, ziarah wali, dan kegiatan ramadhan.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara bersama ketua rijalul ansor ranting karanganyar, yaitu sebagai berikut:

"untuk pengenalan program berkelanjutan yang dapat saya pahami berarti program saya berkelanjutan seperti rutinan slapanan malam senen manis, rutinan tahlinan di rumah kader nah itu kan dilaksanakan terus jadinya berlanjut"[62]

4. Pembinaan dan Mentoring.

Pembinaan dan mentoring sangat berpengaruh dalam meningkatkan religiusitas kader. Pendekatan ini mencakup pembekalan pengetahuan agama, pembinaan nilai-nilai moral, serta dukungan dalam praktik keagamaan sehari-hari. Dengan adanya pembinaan dan mentoring ini, kader dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan mampu mengimplementasikan nilai-nilai keagamaan dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara bersama ketua rijalul ansor ranting karanganyar, yaitu sebagai berikut:

"untuk pembinaan dan mentoring tidak ada apa ya mas, tapi lebih ke penasehat, kami kan ada penasehat lah itu kami mentoringnya ansor kita"[63]

---

[61] Wawancara dengan sahabat supriyanto, tanggal 28 Juni 2024
[62] Wawancara dengan Arya sukma arifin, tanggal 28 Juni 2024
[63] Wawancara dengan Arya sukma arifin, tanggal 28 Juni 2024

5. Penerapan Rotasi dan Pemindahan Jabatan.

Rijalul ansor ranting karanganyar patikraja tidak merapkan rotasi dan pemindahan jabatan.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara bersama sahabat munajat rijalul ansor ranting karanganyar, yaitu sebagai berikut:

> *"Untuk penerapan rotasi dan jabatan kami tidak menerapkan mas, tapi kami menerapkan reorganisasi untuk pemindahan jabatan"*[64]

6. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja.

Evaluasi atau pengawasan rijalul ansor ranting karanganyar terhadap strategi yang diterapkan pada implementasi program yang telah disusun dilakukan pada saat ngobar tahlil. Evaluasi sangat penting untuk mengetahui tolak ukur progres strategi yang sudah takmir terapkan. Evaluasi juga kunci semua perencanaan dan implementasi didiskusikan karena setiap rencana dan pelaksanaan akan dievaluasi guna menjadi lebih baik.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara bersama sahabat munajat rijalul ansor ranting karanganyar, yaitu sebagai berikut:

> *"untuk evaluasi dan pengukuran kinerja kamia ada, itu kami laksanakan ketika ngobar tahlil ngopi bareng dan tahlilan, lah itu kami saling gendu gendu rasa atau curhat evaluasi kegiatannya gimana, terus kinerjanya atau temen temen ada tambahan pengetahuan keagamaan atau belum itu kami laksanakan ketika ngobar tahlil atau ngopi bareng dan tahlilan."*[65]

7. Dukungan dari Manajemen dan Kepemimpinan.

Kepemimpinan yang mendukung dan terlibat dalam strategi pengembangan SDM adalah kunci keberhasilannya. Dalam strategi pengembangan sdm peran dari pemimpin sangat berpengaruh dalam keberhasilan kegiatan.

---

[64] Wawancara dengan munajat, tanggal 28 Juni 2024
[65] Wawancara dengan munajat, tanggal 28 Juni 2024

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara bersama sahabat munajat rijalul ansor ranting karanganyar, yaitu sebagai berikut:

> *"untuk dukungan dari manajemen dan kepemimpinan kami selalu ada dukungan dari pemimimpin kita yaitu ketua ansor ranting kita selalu mendukung kegiatan kegiatan rijalul ansor agar kader kadernya agar paham tentang keagamaan tidak awam, juga ada dukungan juga dari pimpinan anak cabang juga mendukung program program kami, agar ranting kami tetap hidup dengan adanya program tersebut."*[66]

8. Penggunaan Teknologi dan Metode Pembelajaran Terbaru.

Penerapan teknologi dan metode pembelajaran terbaru dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pengembangan SDM. Dalam strategi pengembangan sdm menggunakan teknologi pembelajaran baru seperti *Google meet, zoom, dan via whatsap*.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara sahabat munajat rijalul ansor ranting karanganyar, yaitu sebagai berikut:

> *"terkait penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru itu kami menggunakan teknologi Hanphone untuk membantu pembagian bacaannya, seperti bacaan ratibulhadad itu terkadang kertasnya itu kurang jadi kita menggunakan soft file atau menggunakan hanphone untuk metode pembelajaran terbaru tidak ada kami mengikuti metode pembelajaran yang sudah ada."*[67]

C. Peningkatan Religiusitas Kader Ansor

Peningkatan pemahaman keagamaan seseorang dapat dilihat dari seberapa besar dimensi keagamaan yang diterapkan dalam kehidupan masing-masing individu Menurut Glock and Stark dalam Kholifah, terdapat lima dimensi keagamaan (religiusitas).[68] Adapun berdasarkan teori dimensi keagamaan analisisnya yaitu sebagai berikut:

1. ***Religius Ractice (The Ritualistic Dimension)***

---

[66] Wawancara dengan munajat, tanggal 28 Juni 2024

[67] Wawancara dengan munajat, tanggal 28 Juni 2024

[68] Kholifah. "Penyelenggaraan Pengajian Majelis Taklim Amanah dalam Meningkatkan Pemahaman Keagamaan Jamaah di Perumahan Griya Pandana Merdeka Ngaliyan Semarang". (Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Walisongo. Semarang. 2018) hlm. 58-60.

Religius Ractice yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual di dalam agamanya. Unsur yang ada dalam dimensi ini mencakup pemujaan, kultur serta hal-hal yang lebih menunjukan komitmen seseorang dalam agama yang dianutnya. Dimensi pratek dalam agama Islam dapat dilakukan dengan menjalanan ibadah seperti sholat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya.

Dimensi ini merupakan dimensi praktek beribadah. Dengan adanya dimensi ini maka hendaknya jamaah yang sudah mengikuti majelis taklim ini menunjukkan komitmen nya dalam hal beribadah misalnya taat dalam menjalankan sholat atau ibadah lainnya.

2. ***Religius Belieef (The Ideologi Dimension)***

Religius Belieef disebut juga dimensi keyakinan yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik di dalam ajaran agamanya. Misalnya kepercayaan tentang Tuhan, Malaikat, Syurga dan lain-lain yang bersifat dogmatik.

Pada dasarnya setiap agama menginginkan adanya unsur ketaatan bagi setiap pengikutnya, maka yang terpenting adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianutnya. Dapat diketahui bahwa Majelis taklim ahad pagi ini juga membina peningkatan pemahaman keagamaan jamaahnya dapat terlihat dari kemauan jamaah untuk senantiasa mematuhi aturan dalam agama Islam itu sendiri.

3. ***Religius Knowledge (The Intellectual Dimension)***

Religius knowledge atau dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran agamanya, terutama yang ada di kitab suci maupun yang lainnya. Paling tidak seseorang yang beragama harus mengetahui hal-hal pokok mengenai dasardasar keyakinan, kitab suci, dan tradisi.

Dimensi ini dalam Islam menunjukkan kepada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman umat Islam terhadap ajaran pokok agamanya sebagaimana yang termuat dalam kitab suci Al-Qur’an. Hal

ini berhubungan dengan pemahaman seseorang tentang isi kandungan Al-Qur'an.

4. ***Religius Feeling (The Experiental Dimension)***

Religius Feeling adalah dimensi yang terdiri dari perasaanperasaan dan pengalaman-pengalaman keagamaan yang pernah dirasakan dan dialami. Misalnya merasa dekat dengan Tuhannya, merasa doanya dikabulan Tuhan, dan pengalaman spiritual lainnya.

Dalam Islam, dimensi ini dapat terwujud dalam merasa dekat dengan Allah, perasaan tawakal kepada Allah, perasaan khusuk ketika melaksanakan shalat atau berdoa, perasaan syukur kepada Allah, perasaan mendapatkan peringatan atau pertolongan dari Allah SWT.

5. ***Religius Effect (The Consequental Dimension)***

Religius Effect yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang yang konsekuen oleh ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari. Dimensi ini mengukur sejauh mana perilaku seseorang untuk dimotivasi oleh ajaran agamanya dalam kehidupan sosial. Dimensi ini menyangkut hubungan manusia dengan manusia lainnya. Misalnya dengan ia menolong orang yang kesulitan, mendermakan hartanya, ikut mengunjungi tetangganya yang sakit dan sebagainya.

D. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Religiusitas Kader

Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia berikut adalah beberapa elemen yang umumnya tercakup dalam strategi pengembangan SDM:

1. Identifikasi kebutuhan pengembangan.

Tahap awal dalam strategi pengembangan SDM adalah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Dalam tahap

awal ini berdasarkan hasil wawancara dengan sahabat supriyanto dan data observasi yang telah peneliti lakukan maka dapat penulis analisis bahwa identifikasi kebutuhan pengembangan yang dilakukan oleh rijalul ansor ranting karanganyar itu sesuai dengan kebutuhan kader ansor terkait pemahaman keagamaan. Agar dapat melaksanakan ibadah dengan baik dan benar selain itu juga dapat menjadikan kepercayaan diri karena sudah memiliki pemahaman dasar tentang agama islam, agar ketika mengikuti undangan di rutinan ranting desa lainnya kader ansor ranting karanganyar merasa lebih percaya diri atau tidak minder.

2. Penyusunan program pelatihan dan pengembangan.

Dalam tahap kedua ini berdasarkan hasil data diatas rijalul ansor ranting karanganyar menyusun program berdasarkan kebutuhan para kader sehingga rijalul ansor ranting karanganyar menyusun program meliputi Slapanan setiap malam Senin Manis, dengan kegiatan Mujahadah (Rattibul Haddad, Maulid Simtudurror, dan Kajian Fiqh Safinatunnajah). Kegiatan tersebut dilaksanakan disetiap masjid dan mushola di desa Karanganyar secara bergiliran. Ngobar (Ngopi Bareng) dan Tahlil. Tahlilan dirumah anggota. Program ini dilaksanakan dirumah-rumah anggota ansor banser secara bergantian. Ziarah Rutin. Kegiatan tersebut dilaksanakan setelah kegiatan tahlilan. Ramadhanan. Program ramdhan rijalul ansor karanganyar meliputi Tarling (tarawih keliling), Suling (Subuh Keliling), dan Takbir Keliling. Dalam kegiatan ini rijalul ansor ranting karanganyar berkolaborasi dengan kyai atau ulama disetiap dusun untuk mensukseskan program tersebut.

3. Pengenalan pelatihan berkelanjutan.

Pengembangan SDM bukan hanya tentang memberikan pelatihan sekali waktu, tetapi juga mengenalkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Berdasarkan hasil analisis data di atas bahwa rijalul ansor ranting karanganyar juga menerapkan pelatihan berkelanjutan dengan melalui program rutinan kegiatan yang rutin dilakukan tersebut

dapat dikatakan pelatihan berkelanjutan seperti rutinan malam senin manis dan rutinan yang lainnya.

4. Pembinaan dan mentoring.

   Melalui pembinaan dan mentoring di atas maka dapat kita analisis pembinaan dan mentoring majelis dzikir dan sholawat ranting karanganyar itu dibina oleh penasehat organisasi sehingga setelah melaksanakan kegiatan tentunya penasihat memeberikan mentoring atau pembinaan agar lebih baik kedepannya.

5. Penerapan rotasi dan pemindahan jabatan

   Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data penerapan rotasi dan pemindahan jabatan tidak dilakukan oleh rijalul ansor ranting karanganyar namun menerapkan reorganisasi.

6. Evaluasi dan pengukuran kinerja.

   Berdasarkan hasil wawancara dan data di atas dapat penulis analisis bahwa evaluasi dan pengukuran kinerja yang dilakukan oleh majelis dzikir dan sholawat rijalul ansor ranting karanganyar ketika ngopi bareng dan tahlil dalam kegiatan tersebut dilakukan evaluasi terhadap semua kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.

7. Dukungan dari manajemen dan kepemimpinan.

   Berdasarkan hasil observasi dan wawancara data di atas dapat penulis analisis dukungan dari manajemen dan kepemimpinan sudah dilakukan oleh majelis dzikir ranting karanganyar, dukungan tersebut didapatkan dari badan pengurus harian organisasi bahkan mendapat dukungan juga dari pimpinan anak cabang atau tingkat di atas ranting, selain itu juga mendapat dukungan dari para penasehat organisasi.

   Pemimpin rijalul ansor harus memiliki visi yang jelas untuk organisasi, yang mencerminkan kebutuhan dan harapan anggotanya. Dukungan manajemen dan kepemimpinan terhadap visi sangat penting untuk keberhasilan program dan kegiatan. Komunikasi yang efektif anatara manajemen dan anggota sangat penting . dukungan manajemen dalam menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dapat

memperkuat hubungan dan meningkatkan partisipasi anggota. Dukungan dalam hal pelatihan dan pengembangan anggota baik dalam membentuk program mentoring, menunjukan komitmen manajemen terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dukungan dari manajemen dan kepemimpinan di Rijalul ansor sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan kolaboratif. Melalui komunikasi yang baik, pemberdayaan anggota dan sumber daya yang memadai organisasi dapat mencapai tujuan dan visi yang diharapkan.

8. Penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara data di atas dapat penulis dapat menganalisis bahwa penggunaan teknologi hanya menggunakan *Handphone* yang dijadikan sebagai media untuk membaca dalam rutinan, seperti membaca kitab ratibulhadad atau kitab yang ada soft file maka dibuka dalam *Handphone*. Untuk metode pembelajaran terbaru rijalul ansor ranting karanganyar tidak menggunakan metode pembelajaran terbaru namun sesuia dengan apa yang telah kader dapatkan dari pengkaderan rijalul ansor.

Analisis peningkatan religiusitas kader ansor.

1) Religius Ractice (The Ritualistic Dimension)

`*Religius Ractice* yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual di dalam agamanya. . Unsur yang ada dalam dimensi ini mencakup pemujaan, kultur serta hal-hal yang lebih menunjukan komitmen seseorang dalam agama yang dianutnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka dapat penulis analisis bahwa setelah diadakannya program program yang dijalankan oleh majelis dzikir sholawat rijalul ansor ranting karanganyar para kader mengerjakan kewajiban agamanya dengan lebih tanggung jawabdan menjalankan praktek agama atau praktek ibadah sesuai dengan hukum hukum yang telah di tetapkan.

2) *Religius Belieef (The Ideologi Dimension)*

Religius Belieef disebut juga dimensi keyakinan yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik di dalam ajaran agamanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka dapat penulis analisis bahwa Rijalul ansor sebagai organisasi pemuda NU (Nahdlatul Ulama) mencerminkan komitmen anggota terhadap nilai-nilai Islam Ahlussunah wal Jamaah. Analisis dapat melihat bagaimana keyakinan ini dapat memebentuk identitas mereka. Observasi tentang ritual dan kegiatan yang diadakan, seperti pengajian, pelatihan, dan kegiatan-kegiatan sosial, dapat memeberikan wawasan mengenai bagaimana keyakinan ini diterjemahkan ke dalam kehidupan sehari-hari.

Pada dasarnya setiap agama menginginkan adanya unsur ketaatan bagi setiap pengikutnya, maka yang terpenting adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianutnya. Dapat diketahui bahwa Majelis taklim ahad pagi ini juga membina peningkatan pemahaman keagamaan jamaahnya dapat terlihat dari kemauan jamaah untuk senantiasa mematuhi aturan dalam agama Islam itu sendiri.

3) *Religius Knowledge (The Intellectual Dimension)*

Religius knowledge atau dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran agamanya, terutama yang ada di kitab suci maupun yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat penulis analisis bahwa sebagian besar anggota mengakses pengetahuan melalui pengajian, kitab safinatunnajah, dan pelatihan yang diadakan oleh organisasi. Anggota yang aktif dalam kegiatan kegamaan cenderung memiliki pengetahuan yang mendalam. Pengetahuan agama yang baik berkontribusi pada kualitas pelaksanaan ibadah, seperti sholat berjamaah dan pengajian dan juga pemahaman agama mempengaruhi perilaku etis anggota dalam kehidupan sehari-hari.

Dimensi ini dalam Islam menunjukkan kepada seberapa tingkat pengetahuan dan pemahaman umat Islam terhadap ajaran pokok agamanya sebagaimana yang termuat dalam kitab suci Al-Qur'an. Hal ini berhubungan dengan pemahaman seseorang tentang isi kandungan Al-Qur'an.

4) *Religius Feeling (The Experiental Dimension)*

Religius Feeling adalah dimensi yang terdiri dari perasaan perasaan dan pengalaman-pengalaman keagamaan yang pernah dirasakan dan dialami.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat penulis analisis bahwa Rijalul ansor, sebagai sayap pemuda Nahdlatul Ulama menunjukan komitmen yang kuat terhadap ajaran islam dan nilai-nilai keagamaan. Ini tercemin dalam aktivitas rujalul ansor ranting karanganyar patikraja banyumas yang seringkali berkaitan dengan penguatan ajaran islam, seperti rutinan majelis dzikir dan shlawat rijalul ansor setiap malam senin manis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan kader mengenai ilmu fiqh dan shalawat karena didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah.

Anggota rijalul ansor memiliki rasa identitas yang kuat sebagai bagian dari komunitas Nahdlatul ulama. Rasa solidaritas dan kebersamaan dalam menjalankan nilai-nilai keagamaan memperkuat *religius feeling* mereka. Lingkungan soasial yang mendukung, termasuk keluarga dan komunitas, memainkan peran penting dalam membentuk *religius feeling* anggota rijalul ansor. Dukungan dorongan dari lingkungan sekitar membantu memperkuat keyakinan dan praktik keagamaan mereka.

Secara keseluruhan, *religius feeling* pada rijalul ansor dapat dilihat sebagai perpaduan antara komitmen individual, identitas kilektif, serta keterlibatan aktif dalam masyarakat yang dipandu oleh nilai-nilai keagamaan.

5) *Religius Effect (The Consequental Dimension)*

Religius Effect yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang yang konsekuen oleh ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari.

Dimensi ini menyangkut hubungan manusia dengan manusia lainnya. Misalnya dengan ia menolong orang yang kesulitan, mendermakan hartanya, ikut mengunjungi tetangganya yang sakit dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka dapat penulis analisis bahwa program-program rijalul ansor memiliki efek religius yang signifikan dalam membentuk karakter pemuda dan masyarakat. Dengan fokus, pada rutinan majelis dzikir dan shlawat rijalul ansor setiap malam senin manis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan kader mengenai ilmu fiqh dan shalawat karena didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah.

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang menerapkan metode observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi, Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas perlu menyusun strategi melalui tiga tahap yaitu perencanaan, implementasi, dan evaluasi untuk membuat strategi. Strategi, Lembaga Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas meliputi menyusun program, mengimplementasikan program, dan evaliuasi program.

Berdasarkan penelitian, program yang dibahas secara rinci yaitu program untuk meningkatkan religiusitas kader sudah menerapkan tiga susunan strategi, mulai perencanaan yang dibuat berdasarkan tujuanrijalul ansor, berdasarkan perencanaan kemudian diimplementasikan dalam bentuk strategi, evaluasisetiap strategi untuk menindak lanjuti strategi selanjutnya agar lebih baik. Darimereka menyusun strategi, Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas memiliki empat program untuk meningkatkan religiusitas para kader yaitu kegiatan khusus untuk kader ansor adalah rutinan majelis dzikir dan shlawat rijalul ansor setiap malam senin manis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan kader mengenai ilmu fiqh dan shalawat karena didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah. Mereka membuat empat program tersebut bertujuan meningaktkan religiusitas dan pemahaman kader terhadap ilmu agama.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dideskripsikan sebelumnya, peneliti ingin memberikan beberapa masukan dan saran yang dapat penulis berikan antara lain:

1. Kepada Rijalul ansor harus konsisten dalam mempertahankan dan meningkatkan partisipasi para kader ansor agar mau ikut serta dalam kegiatan majelis dzikir sholawat.
2. Meningkatkan pendekatan kepada seluruh kader ansor agar aktif mengikuti kegiatan rutinan.
3. Memberikan motivasi dan wejangan kepada kader untuk selalu aktif di dalam kegiatan majelis dzikir sholawat.

UIN
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR PUSTAKA

Abdusshomad, Muhyiddin. 2008. Hujjah NU : *Akidah, Amaliah, Tradisi*, Surabaya: Khalista.

al-Sakandari, Ibnu'Athaillah, 2013. *Terapi Makrifat, Zikr Penentram Hati*, Jakarta:Zaman.

Anna, Clara Cecilya L, & Yiska Meilani Br Sembiring Nazly Ayu Azwani, 2023. *"Pengertian Dan Penerapan Sistem Informasi, Organisasi Dan Strategi"*

Arya Sukma Arifin, diwawancarai oleh Dimas Aji Satrio, Juni 2024, Ketua Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas.

Basuki, 2021. *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Media Sains Indonesia.

David Fred R. 2010, manajemen strategis Konsep, Edisi 12, Jakarta, Salemba Empat.

Didit, Darmawan, and Nikmah Rochmatin Solihah Nikmah. 2020. "The role of remuneration contribution and social support in organizational life to build work engagement." *Journal of Islamic Economics Perspectives* 1.2

Estu, Permana, 2019. *Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung*). Diss. UIN Raden Intan Lampung.

Et al Syarief, Faroman, 2022. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Widina.

Fattah Munawir Abdul. 2008. *Tradisi Orang-Orang NU*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren.

Fauzi Gustiana, Riska, Taufik Hidayat, and Achmad 2022. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6.

Fuaidah, Azifatun Nur 2023. *"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di Markaz Arabiyah dan Pondok Pesantren Mazroatul Lughoh Pare Kediri"* Srabaya, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Hamdan, Rasyid, *Konsep Dzikir Menurut Al-Quran Dan Urgensinya Bagi Masyarakat Modern* Jakarta: Insan Cemerlang.

Haryoko, Sapto 2020. Analisis Data Penelitian Kualitatif Makassar: Badan Penerbit UNM.

Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah,* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Herdiansyah, Haris 2010. *Metode Penelitian Kualitatif* Jakarta: Salemba Hunamika.

Kabbani Muhammad Hisyam 2007 *Energi Dikir dan Salawat*, Jakarta: Serambi.

Kazanas Rothwell, William J., and H. C.2003. *Planning and managing human resources: strategic planning for human resources management*. Human Resource Development.

Kholifah. 2018 *"Penyelenggaraan Pengajian Majelis Taklim Amanah dalam Meningkatkan Pemahaman Keagamaan Jamaah di Perumahan Griya Pandana Merdeka Ngaliyan Semarang"*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Walisongo. Semarang. .

Kristiana, Rahmawati, Heny2016. *"Kegiatan religiusitas masyarakat marginal di Argopuro."* Community Development 1.2.

Luthfiyah dan Fitrah, 2017 *Metodologi penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus,* Sukabumi : CV Jejak,

M John 2009, *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ma'arif, DTD Ansor.

Munajat, diwawancarai oleh Dimas Aji Satrio, Juni 2024, Perwakilan Anggota Ansor Ranting Karanganyar Banyumas.

Munawir, Ahmad Warson 1997. *Kamus Al-Munawir*, Surabaya: Pustaka Progresif.

Prayogo, 2013. *"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta"* (Yogyakarta, UN Sunan Kalijaga.

Putri, Sudiro, Achmad, and Oktaria Ardika 2023. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

R. Krishnaveni, 2008. *Human resource Development: a researcher's perspective*. Excel Books India.

Regita Putri 2020. *"Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru."* Diss. universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.

Rongayah,Siti. 2018. *"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMK N 11 Medan. Skripsi UIN Sumatera Utara"* Sumatera Utara, UIN Sumatera Utara,

Rustan, Ahmad S. 2018. "Peranan Majelis Taklim Anas Bin Malik Dalam Membina Silaturrahim Masyarakat Di Kabupaten Pare-Pare" *Jurnal Al-Khitabah,* Vol. IV, No. 1, April.

Salam, Agus.2023. "*Metode Penelitaian Kualitatif"*. Pasman Barat. CV. Azka Pustaka.

Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Shihab, M. Quraish. 2008. *Wawasan Al-Qur"an Tentang Dzikir Dan Do"a,* Jakarta: Lentera Hati.

Subandi, 2009. Psikologi Dzikir : *Studi Fenomenologi Pengalaman Transformasi Religious,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono Prof. Dr 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, diwawancarai oleh Dimas Aji Satrio, Juni 2024, Perwakilan Anggota Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas.

Suryana, 2010. Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Bandung: UPI.

Tiro Muh Arif dkk 2020. *"Metodologi Penelitian dan Teknik Analisis Data",* Jurnal Pengabdi, Vol 1, No. 2,

Tjiptono, Fandy .2008.*"Fandy Tjiptono, Strategi Pemasaran* , (Yogyakarta: ANDI,)

Vladimir, Pucik, 2016. et al. *The global challenge: International human resource management*. SAGE Publications.

Yusuf, A. Muri.2017.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.* Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN PEDOMAN WAWANCARA

Lampiran 1

HASIL WAWANCARA

Narasumber : Arya Sukma Arifin

Jabatan : Ketua Rijalul Ansor Ranting Karanganyar Patikraja

Peneliti : Bagaimana gambaran gerakan pemuda ansor ranting karanyanyar patikraja banyumas?

Narasumber : Gerakan Pemuda Ansor Ranting Karanganyar Patikraja Banyumas merupakan suatu organisasi yang hanya tidak berperan dalam dunia peribadahan atau agamis, namun organisasi ini dikenal aktif dalam kegiatan majelis dzikir dan sholawat sebagai bagian dari akttivitas keagamaan dan sosial mereka. Majelis dzikir dan sholawat di Gerakan Pemuda Ansor sering diadakan sebagai wujud pengabduan kepada Tuhan serta untuk memperkuat nilai-nilai keislaman dan kebersamaan dikalangan anggotanya. Secara umum, majelis dzikir dan sholawat mempunyai ciri khas yaitu Penguatan Spiritual, Pendidikan Keagamaan, dan Pembangunan Kepemudaan.

Peneliti : Apa saja kegiatan yang ada di gerakan pemuda ansor ranting karanganyar patikraja banyumas untuk meningkatkan religiusitas kader?

Narasumber : Kegiatan khusus untuk kader ansor adalah rutinan majelis dzikir dan shlawat rijalul ansor setiap malam senin manis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan kader mengenai ilmu fiqh dan shalawat karena didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah. setiap anggota kader berbeda tingkatan pemahaman mengenai ilmu fiqh dan sholawat dan didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah. Kegiatan tersebut menjadi kegiatan rutinan bertujuan untuk meningkatkan religiusitas dan pemahaman terhadap setiap kader.

Peneliti : Bagaimana pendekatan dalam mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan religiusitas kader?

Narasumber : Tentang kegiatan rutinan tersebut diawali dengan pendekatan terhadap setiap kader lalu kami melakukan perundingan dan merencanakan program kegiatan rutinan malam senin manis rutinan majelis dzikir dan shlawat rijalul ansor setiap malam senin manis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan kader mengenai ilmu fiqh dan shalawat karena didalam kegiatan rutinan ada pelaksanaan pembacaan rattibul haddad, maulid simtudurror, dan kajian kitab safinatunnajah dan kami mengukur bagaimana dampak dari pengimplementasian kegiatan tersebut dan melakukan evaluasi agar lebih efektif dan produktif dalam menjalankan kegiatan rutinan.

Peneliti : Bagaimana penyusunan program pelatihan dan pengembangan, yang ada di gerakan pemuda ansor ranting karanganyar patikraja banyumas?

Narasumber : Untuk penyusunan program saya mengacu pada kebutuhan para kader, hal tersebut berawal dari kader kami yang tidak hanya mengikuti rutinan di ranting sendiri, karena kadang ada undangan rutinan dari ranting lain untuk bergabung meramaikan, dengan mengikuti rutinan ranting ansor desa lain, kader kami merasa minder sehingga kader kami merasa sangat membutuhkan program yang dapat meningkatkan pemahaman tentang agama setiap kader, agar nanti ketika ada undangan di ranting lain tidak merasa minder dan tidak hanya itu tentunya jadi dapat beribadah dengan lebih baik lagi, berdasarkan keminderan para kader, saya menyusun program ada rutinan malam senin manis, tahlilan setiap rapat rutinan, dan juga ada tarawih keliling juga.

Peneliti : Bagaimana pengenalan pelatihan berkelanjutan?

Narasumber : untuk pengenalan program berkelanjutan yang dapat saya pahami berarti program saya berkelanjutan seperti rutinan slapanan malam

senen manis, rutinan tahlinan di rumah kader nah itu kan dilaksanakan terus jadinya berlanjut.

Peneliti : Bagaimana proses pembinaan dan mentoring?

Narasumber : untuk pembinaan dan mentoring tidak ada apa ya mas, tapi lebih ke penasehat, kami kan ada penasehat lah itu kami mentoringnya ansor kita.

HASIL WAWANCARA

Narasumber : Bapak Munajat

Jabatan : Anggota

Peneliti : Bagaimana proses penerapan rotasi dan pemindahan jabatan?

Narasumber : Untuk penerapan rotasi dan jabatan kami tidak menerapkan mas, tapi kami menerapkan reorganisasi untuk pemindahan jabatan.

Peneliti : Bagaimana proses evaluasi dan pengukuran kinerja?

Narasumber :Untuk evaluasi dan pengukuran kinerja kamia ada, itu kami laksanakan ketika ngobar tahlil ngopi bareng dan tahlilan, lah itu kami saling gendu gendu rasa atau curhat evaluasi kegiatannya gimana, terus kinerjanya atau temen temen ada tambahan pengetahuan keagamaan atau belum itu kami laksanakan ketika ngobar tahlil atau ngopi bareng dan tahlilan.

Peneliti : Bagaimana dukungan dari manajemen dan kepemimpinan?

Narasumber : untuk dukungan dari manajemen dan kepemimpinan kami selalu ada dukungan dari pemimimpin kita yaitu ketua ansor ranting kita selalu mendukung kegiatan kegiatan rijalul ansor agar kader kadernya agar paham tentang keagamaan tidak awam, juga ada dukungan juga dari pimpinan anak cabang juga mendukung program program kami, agar ranting kami tetap hidup dengan adanya program tersebut.

Peneliti : Bagaimana untuk penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru?

Narasumber : terkait penggunaan teknologi dan metode pembelajaran terbaru itu kami menggunakan teknologi Hanphone untuk membantu pembagian bacaannya, seperti bacaan ratibulhadad itu terkadang kertasnya itu kurang jadi kita menggunakan soft file atau menggunakan hanphone untuk metode pembelajaran terbaru tidak ada kami mengikuti metode pembelajaran yang sudah ada.

HASIL WAWANCARA

Narasumber : Bapak Supriyanto

Jabatan : Anggota

Peneliti : Bagaimana pemahaman para kader tentang ilmu agama?

Narasumber : Kami para kader ansor yang masih awam tentang pengetauan keagamaan memberikan masukan atau keluhan kami kepada badan pengurus harian ranting, untuk mengadakan rutinan yang didalamnya ada pengajian yang dapat meningkatkan pemahaman kami dibidang keagamaan dan bisa mempraktikanya, karena kami terkadang merasa minder melihat ranting lain yang kadernya sudah lancar membaca al-qur'an dan sudah ada dasar pemahaman keagamaan.

Peneliti : Bagaimana cara mengidentifikasi kebutuhan pengembangan?

Narasumber : Kami para kader ansor yang masih awam tentang pengetauan keagamaan memberikan masukan atau keluhan kami kepada badan pengurus harian ranting, untuk mengadakan rutinan yang didalamnya ada pengajian yang dapat meningkatkan pemahaman kami dibidang keagamaan dan bisa mempraktikanya, karena kami terkadang merasa minder melihat ranting lain yang kadernya sudah lancar membaca al-qur'an dan sudah ada dasar pemahaman keagamaan.

Lampiran 2. Dokumentasi

Wawancara dengan bapak munajat

Wawancara dengan bapak supriyanto

Wawancara dengan Arya sukma arifin

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Kegiatan rutinan MDS

Kegiatan rutinan MDS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : DIMAS AJI SATRIO
2. NIM : 2017103056
3. TTL : Banyumas, 27 Juli 2002
4. Jurusan/Prodi : Manajemen dan Komunikasi Islam/Manajemen Dakwah.
5. Angkatan : 2020
6. Alamat : Karangtalun Kidul, RT 03/04, Kec. Purwojati, Kab. Banyumas.
7. Nama Ayah : Sarno
8. Nama Ibu : Darwati
9. No. Wa : 085225409419
10. Motto : Jadilah Diri Sendiri

B. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK Pertiwi Kaliwangi
2. SD/MI : SD N 2 Kaliwangi
3. SMP/MTs : SMP N 1 Purwojati
4. SMA/SMK/MAN : SMK N 1 Purwojati

C. Pengalaman Organisasi

1. Komunitas Safari Religi 2022-2023.
2. PMII Rayon Dakwah.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sesungguhnya.

Purwokerto, 10 Oktober 2024

Dimas Aji Satrio

NIM.2017103056