

# **PEMBERDAYAAN DAN PENDAMPINGAN REMAJA MASJID MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN DAKWAH, ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN**

Dedy Susanto

Dosen Fakultas Dakwah IAIN Walisongo  
Jl. Prof Dr. Hamka Km. 2 Ngaliyan Semarang  
dedyssosi@gmail.com

## **Abstract**

*One of the potential society components that could bring in prosperous life was a teenager. Teens needed to be nurtured and empowered to have the skills and expertise to the prosperity of the mosque in the form of knowledge of the proselytizing, proselytizing management, leadership and emotional intelligence and spiritual. Empowerment and teens mentoring intended to make them be good young generation; namely righteous, faithful, knowledgeable, skilled and noble teenagers. To foster Muslim teenagers it can be done in a variety of approaches, including through mosque youth activities. The Implementation by partners of mosque youth. By providing mosque youth preaching about understanding management, organization and leadership, they are expected to resolve the problems that exist in the community.*

**Keywords:** *empowerment, training, mosque youth, proselytizing management*

Salah satu komponen masyarakat yang mempunyai potensi untuk memakmurkan adalah remaja. Remaja perlu dibina dan diberdayakan agar mempunyai keterampilan dan keahlian untuk memakmurkan masjid dalam bentuk pengetahuan tentang dakwah, manajemen dakwah, kepemimpinan maupun kecerdasan emosional dan spiritual. Pemberdayaan dan pendampingan remaja bertujuan agar mereka menjadi generasi muda yang baik; yaitu remaja yang shalih, beriman, berilmu, berketerampilan dan berakhlak mulia. Untuk membina remaja muslim bisa dilakukan dalam berbagai pendekatan, diantaranya melalui aktivitas remaja masjid. Pelaksanaannya dapat dilakukan dengan mitra remaja masjid. Dengan memberikan remaja masjid tentang pemahaman manajemen dakwah, organisasi dan kepemimpinan, mereka diharapkan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada di masyarakat.

**Kata Kunci:** pemberdayaan, pelatihan, remaja masjid, manajemen dakwah

## **A. Pendahuluan**

Pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk memperoleh daya/ kekuatan/kemampuan atau proses pemberian daya/ kekuatan/ kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya. Kata “memperoleh” menurut Sulistiyani dalam *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan* mengindikasikan bahwa yang menjadi sumber inisiatif untuk berdaya berasal dari masyarakat atau individu itu sendiri (Sulistiyani, 2004: 77). Melihat apa yang dikatakan Sulistiyani tersebut di atas, bahwa peran pemberdayaan adalah juga menumbuhkembangkan sebuah potensi yang dimiliki pada tiap-tiap individu atau masyarakat.

Kaitannya dengan potensi, di sini asumsinya adalah bahwa setiap individu atau masyarakat pasti memiliki daya, hanya permasalahannya terkadang mereka tidak mengetahui atau menyadari secara eksplisit. Oleh karena itu, daya tersebut harus digali untuk kemudian dikembangkan. Pemberdayaan tidak menjebak masyarakat dalam perangkat ketergantungan, pemberdayaan harus mengantarkan pada proses mandiri, oleh karenanya pemberdayaan adalah sebuah proses belajar sehingga ada batasnya.

Pemberdayaan masyarakat seharusnya diarahkan pada kemandirian masyarakat dan harus memuat aspek kognitif, konaktif, afektif dan psikomotorik. Lebih lanjut dijelaskan bahwa aspek kognitif ini akan melatih kemampuan berfikir yang dilandasi oleh pengetahuan dan wawasan seseorang atau masyarakat dalam mencari solusi permasalahan. Aspek konaktif merupakan suatu sikap perilaku masyarakat yang terbentuk dan diarahkan pada perilaku sensitif terhadap nilai-nilai pembangunan dan pemberdayaan. Afektif adalah rasa yang dimiliki masyarakat yang diharapkan dapat diintervensi untuk mencapai keberdayaan dalam sikap dan perilaku. Kemampuan psikomotorik merupakan kecakapan keterampilan yang dimiliki masyarakat sebagai upaya pendukung masyarakat dalam rangka melakukan aktivitas pembangunan atau perbaikan.

Pemberdayaan masyarakat membutuhkan dukungan umat dengan cara menjalin persatuan. Oleh karena itu masjid harus mempunyai peranan dan memainkan kunci penting dalam pengembangan masyarakat dan peka terhadap permasalahan masyarakat, bahkan peranan masjid tidak bisa dimarjinalkan dengan keliru membedakan isu-isu agama dan sekuler (Turfe, 2004: 91). Menurut apa yang diungkapkan Turfe tersebut di atas, Islam adalah agama yang komplis sehingga setiap isu yang muncul dalam Islam adalah isu agama, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan dan pengembangan umat Islam.

Pembinaan jamaah oleh institusi masjid lewat manajemen pengurus atau pengelola masjid tentunya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup umat di bidang ibadah, pendidikan, kesehatan, perekonomian dan lain-lain. Di dalam panduan pembinaan jamaah masjid yang dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI (2004) dijelaskan bahwa pengertian pembinaan jamaah masjid ialah: suatu kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh pengurus atau pengelola masjid kepada sekelompok orang yang menjadi anggota jamaah masjid, baik yang dilakukan di lingkungan masjid atau di luar masjid untuk mencapai citra *khoiru ummah* sebagai umat yang berkualitas dalam berbagai bidang (Dirjen Kelembagaan Agama Islam Depag RI, 2004: 16).

Pembinaan umat yang berbasis institusi masjid harus mempunyai tujuan dan sasaran yang jelas, sehingga mampu disusun strategi bagaimana arah kemakmuran masjid ini dilakukan. Ini juga sekaligus merupakan upaya pembinaan terhadap jamaah pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, yang mana semuanya itu menjadi bagian dalam strategi manajemen dakwah.

Salah satu komponen masyarakat yang mempunyai potensi untuk memakmurkan adalah remaja. Remaja perlu dibina dan diberdayakan agar mempunyai keterampilan dan keahlian untuk memakmurkan masjid dalam bentuk pengetahuan tentang dakwah, manajemen dakwah, kepemimpinan maupun kecerdasan emosional dan spiritual. Pemberdayaan dan pendampingan remaja bertujuan agar mereka menjadi generasi muda yang baik; yaitu remaja yang shalih, beriman, berilmu, berketerampilan dan berakhlak mulia. Untuk membina remaja muslim bisa dilakukan dalam berbagai pendekatan, diantaranya melalui aktivitas remaja masjid. Pranarka dan Vidyandika mengemukakan proses pemberdayaan mengandung dua arti: *pertama*, pemberdayaan yang menekankan pada proses memberi atau mengalihkan sebagian kemampuan kepada masyarakat agar individu menjadi lebih berdaya. Proses ini biasanya dilengkapi dengan pemberian asset/material guna mendukung pembangunan kemandirian melalui organisasi. Proses pertama disebutnya sebagai kecenderungan primer. *Kedua*, proses menstimuli, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan yang menjadi pilihan hidupnya melalui proses dialog. Proses yang kedua ini disebut dengan kecenderungan sekunder (Pranarka dan Vidhyianduka, 1996: 44). Dalam perkembangannya, proses kedua ini banyak diwarnai pemikiran Freire dengan konsepnya *conscientiousness* (kemampuan individu untuk mengontrol lingkungannya). Konsep ini

mencerminkan paradigma baru pembangunan yakni yang bersifat *people centered*, *participatory*, *empowering* dan *sustainable* (Freire, 1972: 13).

Remaja masjid adalah organisasi yang mewadahi aktivitas remaja muslim dalam memakmurkan masjid. Remaja masjid merupakan salah satu alternatif wadah pembinaan remaja yang baik dan dibutuhkan umat. Dengan berorientasi pada aktivitas kemasjidan, keislaman, keilmuan, keremajaan dan keterampilan, organisasi ini dapat memberikan kesempatan bagi anggotanya mengembangkan diri sesuai bakat dan kreativitas mereka di bawah pembinaan takmir masjid.

Saat ini remaja masjid atau dengan sebutan lain telah menjadi wadah lembaga kegiatan yang dilakukan para remaja muslim di lingkungan masjid. Di kota-kota maupun di desa-desa. Organisasi remaja masjid juga telah menjadi suatu fenomena bagi kegairahan para remaja muslim dalam mengkaji dan mendakwahkan Islam di Indonesia. Masyarakat juga sudah semakin lebih bisa menerima kehadiran mereka dalam memakmurkan Masjid.

Disadari bahwa untuk memakmurkan masjid diperlukan organisasi yang mampu beraktivitas dengan baik. Organisasi remaja masjid memerlukan para aktivis yang mumpuni dan profesional. Kehadiran mereka tidak bisa serta merta, tetapi perlu diupayakan secara terencana dan terarah melalui sistem pengkaderan, khususnya melalui pelatihan-pelatihan yang sangat mendukung.

Mempertimbangkan pentingnya hal tersebut, maka diperlukan sebuah pelatihan manajemen dakwah, organisasi dan kepemimpinan bagi remaja masjid, sehingga nantinya para remaja mempunyai sikap yang sigap, tegas dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di wilayahnya.

## **B. Hasil dan Pembahasan**

### **Pemberdayaan**

Secara etimologi pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang artinya kekuatan dan kemampuan. Berangkat dari pemahaman tersebut, maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk memperoleh daya/ kekuatan/ kemampuan atau proses pemberian daya/ kekuatan/ kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya. Kata “memperoleh” menurut Sulistiyani dalam *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan* mengindikasikan bahwa yang menjadi sumber inisiatif untuk berdaya berasal dari masyarakat atau individu itu sendiri (Sulistiyani, 2004: 77). Melihat apa yang dikatakan Sulistiyani tersebut di atas, bahwa peran pemberdayaan adalah juga menumbuhkembangkan sebuah potensi yang dimiliki

pada tiap-tiap individu atau masyarakat. Jadi salah satu cara untuk mengembangkan remaja masjid agar mampu mengatasi masalah di lingkungannya adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap remaja-remaja di lingkungan kita.

### **Pelatihan Kader Dakwah**

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar seseorang semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangku Prawira, 2003: 135). Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangku Negara, pelatihan adalah kegiatan-kegiatan yang didesain untuk memberi peserta dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang dia pegang sekarang.

Menurut Maulana, kader adalah orang yang di didik untuk menjadi pelanjut tongkat estafet suatu partai atau organisasi (Maulana, 2004: 194). Kader adalah anggota yang telah mengikuti pelatihan kader dasar dan berhak untuk masuk dalam ruang kompetisi kader di berbagai tingkat kepengurusan di Gerakan Pemuda Ansor (Pedoman Pengkaderan, 2004: 5).

Sedangkan dakwah adalah mengajak umat manusia dengan hikmat kebijaksanaan untuk mengikuti petunjuk Allah dan Rasul-Nya (Sukir, 1983: 19). Seperti yang terjadi pada setiap organisasi baik yang berskala besar atau tidak pelatihan merupakan faktor penting bagi kesuksesan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas dakwah Islam. Untuk menguasai secara efektif sesuai keterampilan, pengetahuan, sikap, partisipasi aktif seseorang merupakan sesuatu yang esensial. Jarak waktu antara masa-masa latihan diatur secara cermat dan tepat menunjukkan efektivitas pelatihan yang baik (Sadeli, 2001: 138). Untuk menjaga mutu pelatihan maka dibutuhkan konsistensi dan konsekuensi baik dari penyelenggara merupakan dalam penerapan sistem pelatihan telah ditentukan misalnya syarat peserta latihan dan *follow-up* kegiatan lanjutan paska latihan sebagai bentuk perawatan kader (Ridlo, 2004: 12).

Definisi efektivitas pelatihan yang diterbitkan oleh *Manpower Services Commission* (MSC) adalah suatu istilah untuk memastikan pelatihan mencapai sasaran yang telah ditentukan mencakup evaluasi dan validasi. Dari pemaparan di atas penulis menyimpulkan efektivitas pelatihan kader dakwah adalah ketepatan dalam mencapai tujuan dalam hal ini menentukan pelatih yang berkompeten, peserta yang memahami materi, materi yang sesuai, metode yang tepat dan media yang bisa digunakan oleh peserta, serta mengevaluasinya.

Selain itu, remaja saat ini juga perlu mengetahui dan mengaplikasikan ilmu manajemen dalam kesehariannya. Salah satu caranya dengan memasukkan materi manajemen dalam kegiatan pelatihan-pelatihan dan sosialisasi untuk kader dakwah atau remaja-remaja masjid. Sehingga diharapkan ketika remaja menghadapi masalah mampu menyelesaikannya. Manajemen pada dasarnya adalah alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya suatu tujuan yang diinginkan, dan dalam hal ini khususnya pada pesantren, santri dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari; *man, money, metode, machines, materials, dan market*, disingkat 6 M. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang: apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6 M. Tujuannya diatur adalah agar 6 M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan. Harus diatur supaya 6 M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya, yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan super visi. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Sedangkan definisi manajemen sendiri adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien, untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2003: 1). Sedangkan fungsi manajemen menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut: Menurut G. R. Terry, *planning, organising, actuating, controlling*. Menurut Jhon F.Mee, *planning, organizing, motivating, controlling*. Menurut Henry Fayol, *planning, organizing, commanding, coordinating, controlling*. Menurut Drs. P. Siagian, *planning, organiting, motivating, controlling, evaluating* (Hasibuan, 2003: 3).

Dari definisi manajemen diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi pokok atau tahapan-tahapan dalam manajemen merupakan suatu proses yang meliputi fungsi manajemen. Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan diantaranya adalah:

Pertama, perencanaan dakwah (*Takhthith*). Rencana adalah suatu arah tindakan yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Dari perencanaan ini akan mengungkapkan tujuan-tujuan keorganisasian dan kegiatan-kegiatan yang diperlukan guna mencapai

tujuan. Kedua, perencanaan merupakan *starting point* dari aktivitas manajerial. Karena bagaimanapun sempurnanya suatu aktivitas manajemen tetap membutuhkan sebuah perencanaan. Karena perencanaan merupakan langkah awal bagi sebuah kegiatan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait agar memperoleh hasil yang optimal.

Kedua, pengorganisasian dakwah (*Thanzim*). Pengorganisasian adalah seluruh proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Pengorganisasian atau *al-Thanzhim* dalam pandangan Islam bukan semata-mata merupakan wadah, akan tetapi lebih menekankan bagaimana pekerjaan dapat dilakukan secara rapi, teratur, dan sistematis.

Ketiga, penggerakan dakwah (*tawjih*). Penggerakan adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. *Motiving* secara implisit berarti, bahwa pimpinan organisasi di tengah bawahannya dapat memberikan sebuah bimbingan, instruksi, nasihat dan koreksi jika diperlukan. Untuk itu peranan dakwah akan sangat menentukan warna dari kegiatan-kegiatan tersebut. Karena pemimpin dakwah harus mampu memberikan sebuah motivasi, bimbingan, mengkoordinasi serta menciptakan sebuah iklim yang membentuk sebuah kepercayaan diri yang pada akhirnya dapat mengoptimalkan semua anggotanya.

Keempat, pengendalian dan evaluasi dakwah (*riqabah*). Pada organisasi dakwah, penggunaan prosedur pengendalian ini diterapkan untuk memastikan langkah kemajuan yang telah dicapai sesuai dengan sarana dan penggunaan Sumber Daya Manusia secara efisien. Pengendalian juga dapat dimaksudkan sebagai sebuah kegiatan mengukur penyimpangan dari prestasi yang direncanakan dan menggerakkan tindakan korektif (Munir, 2006: 93-139).

Dalam manajemen juga dikenal adanya prinsip-prinsip manajemen. Prinsip dapat didefinisikan sebagai suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Prinsip merupakan dasar, namun tidak bersifat mutlak karena prinsip bukanlah umum. Dalam hubungannya dengan manajemen prinsip-prinsip bersifat fleksibel dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Prinsip-prinsip umum manajemen (*general principle of management*) terdiri dari:

Pertama, pembagian kerja (*Devision of Work*). Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksana kerja berjalan efektif. Oleh karena

itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional dan objektif, bukan emosional subjektif yang di dasarkan atas *like and dislike* (Wikipedia Indonesia, ensiklopedia Indonesia bebas berbahasa Indonesia "Prinsip-prinsip Manajemen", <http://www.globe.com.hlm.04>). Dengan adanya prinsip *the man in the right place* akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang manajer yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

Kedua, wewenang dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*). Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggung jawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada karyawan tetapi terletak pada puncak pimpinannya karena yang mempunyai wewenang terbesar adalah manajer puncak. Oleh karena itu, apabila manajer puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan maka wewenang yang ada padanya merupakan bumerang.

Ketiga, disiplin (*discipline*). Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila ini tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena ini, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya (Wikipedia Indonesia, ensiklopedia Indonesia bebas berbahasa Indonesia "Prinsip Prinsip Manajemen ", <http://www.globe.com.hlm.05>).

Dalam kaitannya dengan hal ini, Islam harus diartikan sebagai komitmen yang kuat terhadap kualitas hidup, karena kualitas hiduplah yang mengantarkan manusia pada keselamatan, kesenjangan dan kedamaian. Komitmen terhadap kualitas hidup sebagai pancaran iman. Dengan demikian, standar kualitas yang hendak dicapai melalui dakwah Islam menjadi jelas pengertiannya, yaitu kualitas hidup yang seimbang, yang tidak hanya bersifat meterial saja, tetapi juga spiritual yang sudah dikenai secara kodrati oleh manusia. Oleh karena itu, agar kegiatan dakwah benar-benar dapat mencapai sasaran, maka perlu dirumuskan asas-asas dakwah sebagai berikut : a) Asas filosofi, asas ini erat



hubungannya dengan perumusan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam proses atau aktivitas dakwah, b) Asas kemampuan dan keahlian *da'i*, c) Asas sosiologis, asas ini membahas tentang persoalan-persoalan yang berhubungan dengan situasi dan kondisi masyarakat objek dakwah, d) Asas psikologis, merupakan asas yang membahas tentang aspek kejiwaan manusia. e) Asas efektif dan efisien ini merupakan prinsip ekonomi dalam dakwah, yaitu pengeluaran sedikit untuk mendapatkan penghasilan yang semaksimal mungkin (Pimay, 2006 : 34).

Kita bisa mengadakan pelatihan dan sosialisasi kepada remaja-remaja di masjid. Pemilihan masjid sebagai tempat pelatihan dikarenakan beberapa fungsi masjid yang kompleks. Beberapa ahli yang mengemukakan pendapat di antaranya: Ayub dalam bukunya "Manajemen Masjid" berpendapat bahwa fungsi masjid diantaranya: 1) merupakan tempat kaum muslimin beribadah dan mendekatkan diri kepada Allah, 2) tempat kaum muslimin berit'ikaf membersihkan diri, sehingga selalu terpelihara keseimbangan jiwa dan raga serta keutuhan kepribadian, 3) tempat bermusyawarah kaum muslimin guna memecahkan persoalan-persoalan yang timbul dalam masyarakat, 4) tempat kaum muslimin berkonsultasi mengajukan kesulitan-kesulitan, meminta bantuan dan pertolongan, 5) tempat membina keutuhan ikatan jamaah dan kegotong royongan dalam mewujudkan kesejahteraan bersama, 6) merupakan wahana untuk meningkatkan kecerdasan dan ilmu pengetahuan, 7) Masjid adalah tempat pembinaan dan pengembangan kader-kader pimpinan umat, 8) Masjid sebagai tempat menghimpun dana, menyimpan dan membagikannya.

Sedangkan bentuk kegiatan untuk pendampingan para remaja dapat dilakukan dengan cara diantaranya: sosialisasi kegiatan (silaturrohm ke remaja masjid dan takmir), pelatihan manajemen dakwah, organisasi, dan kepemimpinan serta, *follow up* kegiatan lanjutan. Dari kegiatan-kegiatan ini, remaja nantinya akan merasa sangat dihargai dan diperdulikan oleh masyarakat, dan cara seperti menjadi salah satu alternatif untuk mengantisipasi pergaulan dan kenakalan remaja saat ini.

### **C. Simpulan**

Kegiatan pemberdayaan dan pendampingan kepada remaja-remaja masjid sebagai salah satu kader dakwah nantinya sangat diperlukan agar remaja masjid dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada masyarakat. Oleh karena itu, remaja masjid perlu diberikan bekal pemahaman tentang ilmu manajemen, organisasi dan kepemimpinan. Remaja masjid sebagai kader dakwah harus diberikan pemahaman

tentang tanggung jawab dan wewenang, sehingga mereka bisa menjadi pemimpin dari organisasi dakwah dan membimbing masyarakat ke arah yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dzikron. (1987). *Diklat Metodologi Dakwah*. Semarang: Fakultas Dakwah IAIN Walisongo Semarang.
- Anshari, Endang Saifuddin. (1986). *Wawasan Islam, Pokok-Pokok Pikiran Tentang Islam dan Ummatnya*. Jakarta: CV Rajawali.
- Arifin. (1997). *Psikologi Dakwah*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Aziz, Ali. M. (2004). *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Daradjat, Zakiah. (2003). *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Dirjen Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama Republik Indonesia. (2004). *Panduan Pembinaan Jamaah Masjid*. Jakarta.
- Gazalba, Sidi. (1983). *Masjid Pusat Ibadat dan Kebudayaan Islam*. Jakarta: Pustaka al-Husna.
- Gunarso. (1995). *Konseling dan Psikoterapi*. Jakarta: Agung Mulia.
- Hurlock, Elizabeth B. (1980). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Lukman Hakim. (2005). *Pemberdayaan Masjid Di Masa Depan*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Hasyimi, A. (1974). *Dustur dakwah Menurut Al-Qur'an*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Mangku, Prawira, Syafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Glalia Indonesia.
- Maulana, Ahmad. (2004). *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta: Absolut.
- Maliki, Muhammad Alwi. (2003). *Syariat Islam Pergumulan Teks dan Realitas*.
- Munir. M. (2006). *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Rahmat Semesta.
- Muhtarom, Zain. (1996). *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*. Yogyakarta: Al-Amin dan Ikhfa.
- Muriah, Siti. (2000). *Metodologi Dakwah Kontemporer*. Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- PBNU. (2004). *Pedoman Pengkaderan*. Jakarta: Gedung PBNU.
- Pimay, Awaluddin. (2005). *Paradigma Dakwah Humanis*. Semarang: RaSAIL.
- Quraish Shihab, M. (1996). *Wawasan Al-Qur'an, Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (1994). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sanwar, Aminudin. (1997). *Pengantar Studi Ilmu Dakwah*. Semarang: Fakultas Dakwah IAIN Walisongo.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2004). *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Syukir, Asmuni. (1982). *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*. Surabaya: Al Ikhlas.
- Zulkifli. (2000). *Psikologi Perkembangan Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wikipedia Indonesia. ensiklopedia Indonesia bebas berbahasa Indonesia "Prinsip Prinsip Manajemen". <http://www.globe.com>. diakses 11/8/2013 pukul 16.00 WIB.
- Wikipedia Indonesia. ensiklopedia Indonesia bebas berbahasa Indonesia "Prinsip Prinsip Manajemen". <http://www.globe.com>. diakses 11/8/2013 pukul 16.30 WIB.