

**MANAJEMEN *PROBLEM SOLVING* MAJELIS TAKLIM  
AN-NAAS DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI MASJID AN-NAAS KOTA PAREPARE**



Oleh:

**NUR AZISAH**  
**NIM: 15. 3300. 008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB, DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2019**

**MANAJEMEN *PROBLEM SOLVING* MAJELIS TAKLIM  
AN-NAAS DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI MASJID AN-NAAS KOTA PAREPARE**



Oleh:

**NUR AZISAH**  
**NIM: 15. 3300. 008**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S.Sos) pada  
Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB, DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2019**

**MANAJEMEN *PROBLEM SOLVING* MAJELIS TAKLIM  
AN-NAAS UNTUK MENINGKATKAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI MASJID AN-NAAS KOTA PAREPARE**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
Gelar Sarjana Sosial**

**Program Studi  
Manajemen Dakwah**

**Disusun dan diajukan oleh**

**NUR AZISAH  
NIM : 15.3300.008**

**Kepada**

**PAREPARE**

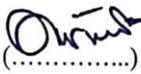
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB, DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**2019**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

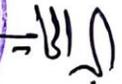
Nama Mahasiswa : Nur Azisah  
 Judul Skripsi : Manajemen *Problem solving* Majelis taklim An-Naas dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare  
 NIM : 15.3300.008  
 Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah  
 Program Studi : Manajemen Dakwah  
 Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan, IAIN Parepare B-3471/In.39/PP.00.9/12/2018

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. Hj. Darmawati, S.Ag, M. Pd.  
 NIP : 19720703 199803 2 001   
 Pembimbing Utama : Sulvinajayanti, S.Kom., M.I.Kom.  
 NIP : 19880131 201503 2 006 

Mengetahui:  
 Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah



  
**Dr. H. Abd Halim, K., M.A.**  
 NIP. 19590624 199803 1 001

SKRIPSI

MANAJEMEN *PROBLEM SOLVING* MAJELIS TAKLIM AN-NAAS DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MASJID AN-NAAS KOTA PAREPARE

Disusun dan diajukan oleh

NUR AZISAH  
NIM. 15.3300.008

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah  
Pada tanggal 07 Oktober 2019 dan  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd. (*Darmawati*)  
 NIP : 19720703 199803 2 001  
 Pembimbing Pendamping : Sulvinajayanti, S.Kom., M.I.Kom. (*Sulvinajayanti*)  
 NIP : 19880131 201503 2 006

Rektor IAIN Parepare  
  
**Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.**  
 NIP. 19640427198703 1 002

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah  
  
**Dr. H. Abd. Halim K., M.A.**  
 NIP. 19590624 199803 1 001

### PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Manajemen *Problem solving* majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare  
Nama Mahasiswa : Nur Azisah  
NIM : 15.3300.008  
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan, IAIN Parepare B-3471/In.39/PP.00.9/12/2018  
Tanggal Kelulusan : 07 Oktober 2019

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd. : (Ketua) (.....*Darmawati*.....)

Sulvinajayanti, S.Kom., M.I.Kom. : (Sekretaris) (.....*Sulvinajayanti*.....)

Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I. : (Anggota) (.....*Iskandar*.....)

Dr. H. Muhiddin Bakri, Lc., M.Fil.I. : (Anggota) (.....*Muhiddin Bakri*.....)

Mengetahui:

Rektor IAIN Parepare



*Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.*  
NIP. 19640427 198703 1 002

## KATA PENGANTAR

*Bismillahir Rahmanir Rahim*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Sosial pada Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah” Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghanturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda Abd.Azis Aras dan Ibunda Sahida tercinta dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya. Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Dr. Hj. Darmawati, S.Ag, M. Pd. dan Ibu Sulvinajayanti, S.Kom., M.I.Kom selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan, menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si., Sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras mengelolah pendidikan di IAIN Parepare.
2. Bapak Dr. H. Abdul Halim, K., M.A. Sebagai Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah IAIN Parepare atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Ibu Nurhikmah, M. Sos.i., Sebagai penanggung jawab program studi Manajemen Dakwah yang telah meluangkan waktunya mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
4. Bapak/Ibu dosen dan staf Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah yang telah mendidik, memberikan ilmu, dan membantu penulis menempuh pendidikan di IAIN Parepare.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Para Pengurus dan anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi informan dalam penulisan skripsi ini..
7. Keluarga, Prada. Maulana Muh Qadri, teman-teman seangkatan MD 015, Sahabat, Indri, Jeni, Nurul, Reni, Meutia, Ramlah, Nana, Fitri, Fitteri, Sriyana, Hasriyanti, Sri, Fhajerin, Husain, Abdi, senior MD 014, Linda Maesyura, Ayu Afriyanti, Rasmiati, teman Posko Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di kecamatan Pitu Riase desa Botto, Staf Kanwil Kemenag Sulsel, Squad Tanjung Raya VI dan Indri, Novi, Regita, Sukma dan Kamelia yang selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

---

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

**Parepare, 12 September 2019**

**Penulis**

  
**NURAZISAH**  
15.3300.008

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : NUR AZISAH  
NIM : 15.3300.008  
Tempat/Tgl Lahir : Parepare, 05 September 1997  
Program Studi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 12 September 2019

Penulis



NUR AZISAH  
15.3300.008

## ABSTRAK

Nur Azisah, *Manajemen Problem Solving Majelis Taklim An-Naas untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare* (di bimbing oleh Ibu Dr. Hj. Darmawati, S.Ag, M. Pd. dan Ibu Sulvinajayanti, S.Kom., M.I.Kom.

*Problem Solving* diartikan sebagai proses penyelesaian suatu masalah atau kejadian. *Problem Solving* yaitu suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan dan memecahkan masalah berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat. *Problem solving* yaitu suatu pendekatan dengan cara *problem identifikation* untuk ketahap *syntesis* kemudian dianalisis yaitu pemilahan seluruh masalah sehingga mencapai tahap *application* selanjutnya *komprehension* untuk mendapat *solution* dalam penyelesaian masalah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen *problem solving*, dan cara meningkatkan sumber daya manusia di majelis taklim An-Naas Kota Parepare. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi keabsahan data dengan analisis melalui pengumpulan data dan penyajian data.

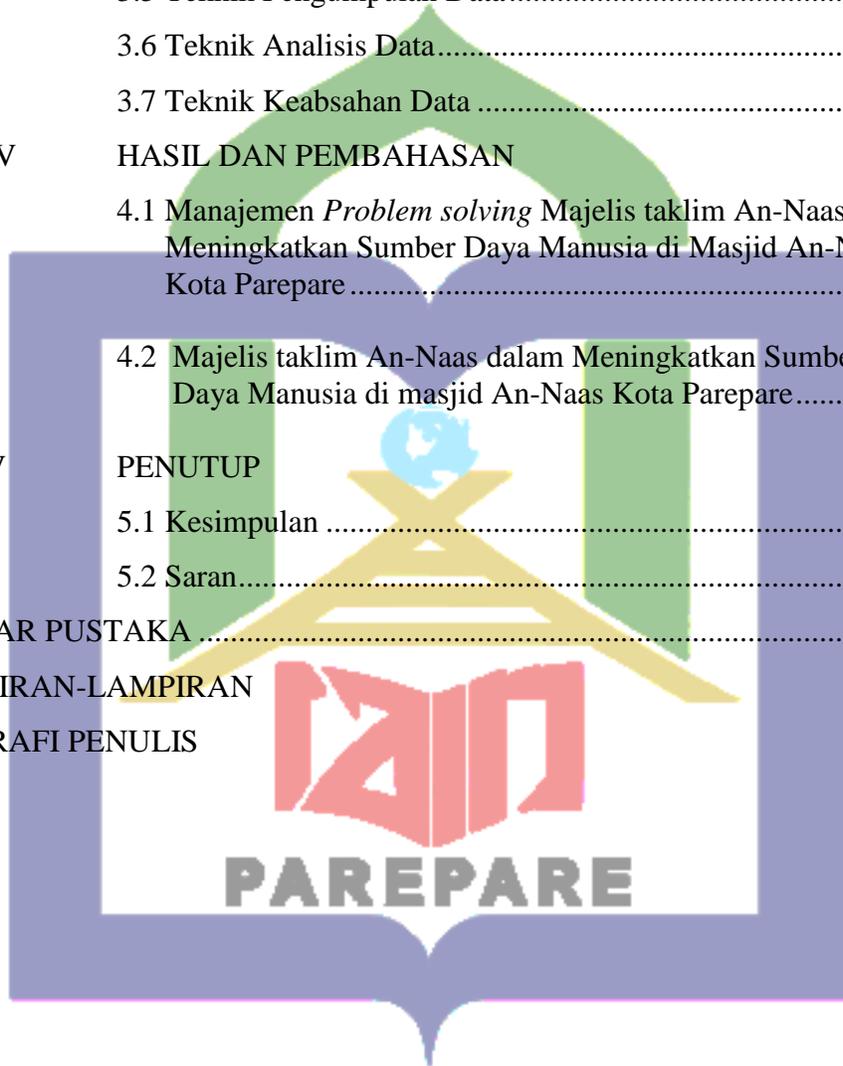
Hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa, manajemen *problem solving* pada majelis taklim An-Naas yaitu, *Inspirer* atau si pemberi inspirasi memelihara hubungan dengan orang lain dan memiliki kemampuan menularkan rasa percaya diri dan *innovator* atau si ahli inovasi memiliki kemampuan unik memunculkan solusi kreatif untuk setiap tantangan dan masalah yang mereka hadapi. Meningkatkan sumber daya manusia di majelis taklim An-Naas ialah, Menerapkan proses manajemen dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Melakukan rekrutmen ketua dan para pengurus yang memiliki kriteria *knowledge*, *skills*, dan inovatif.

Kata Kunci: Manajemen, *Problem Solving*, Sumber Daya Manusia

## DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN SAMPUL .....		i
HALAMAN JUDUL .....		ii
HALAMAN PENGANTAR .....		iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....		iv
KATA PENGANTAR .....		v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....		viii
ABSTRAK .....		ix
DAFTAR ISI .....		x
DAFTAR TABEL .....		xii
DAFTAR GAMBAR .....		xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....		xiv
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
	1.2 Rumusan Masalah .....	5
	1.3 Tujuan Penelitian .....	6
	1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	9
	2.2 Tinjauan Teori .....	9
	2.2.1 Teori Pemecahan Masalah ( <i>Problem Solving</i> ) .....	9
	2.2.2 Manajemen .....	14
	2.2.4 Majelis taklim .....	21
	2.2.5 Sumber Daya Manusia .....	24
	2.3 Tinjauan Konseptual .....	27
	2.4 Bagan Kerangka Pikir .....	30
BAB III	METODE PENELITIAN	

	3.1 Jenis Penelitian.....	31
	3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
	3.3 Fokus Penelitian .....	32
	3.4 Jenis dan Sumber Data .....	32
	3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
	3.6 Teknik Analisis Data.....	35
	3.7 Teknik Keabsahan Data .....	36
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Manajemen <i>Problem solving</i> Majelis taklim An-Naas dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare .....	44
	4.2 Majelis taklim An-Naas dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di masjid An-Naas Kota Parepare.....	51
BAB V	PENUTUP	
	5.1 Kesimpulan .....	66
	5.2 Saran.....	66
	DAFTAR PUSTAKA .....	68
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	
	BIOGRAFI PENULIS	



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Teknik Manajemen <i>Problem solving</i>	18
4.1	Informan Dalam Penelitian	40
4.2	Pandangan terhadap konflik	43
4.3	Materi Kegiatan pengajaran Majelis taklim An-Naas Kota Parepare	54



## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1	Bagan Kerangka Pikir	30
Gambar 2	Masjid An-Naas Kota Parepare	36
Gambar 3	Wawancara ketua Majelis taklim An-Naas Kota Parepare	41
Gambar 4	Wawancara Bendahara Majelis taklim An-Naas Kota Parepare	42
Gambar 5	Wawancara Sekretaris Majelis taklim An-Naas Kota Parepare	46
Gambar 6	Wawancara Wakil Bendahara Majelis taklim An-Naas Kota Parepare	48
Gambar 7	Wawancara Anggota Majelis taklim An-Naas Kota Parepare	52
Gambar 8	Wawancara Ketua Majelis taklim An-Naas Kota Parepare	53
Gambar 9	Kegiatan pengajian dan arisan majelis taklim An-Naas Kota Parepare	55

**DAFTAR LAMPIRAN**

No. Lampiran	Judul Lampiran
1	Surat Izin Melaksanakan Penelitian
2	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Dinas Penanaman Modal
3	Surat Izin Penelitian dari Kantor Kecamatan Soreang Parepare
4	Surat Keterangan telah meneliti
5	Pedoman wawancara
6	Surat Keterangan wawancara
7	Sk Kepengurusan Majelis taklim An-Naas Kota Parepare
8	Dokumentasi
9	Biografi Penulis

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merujuk kepada individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi. Ada sejumlah pakar yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah “manusia yang bersumber daya” dan merupakan “kekuatan” (*power*). Pendapat tersebut benar dalam kerangka berpikir agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya. Diinginkan perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya adalah agar setiap saat “memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan di dalam usaha merealisasi visi-misi dan mencapai tujuan-tujuannya.<sup>1</sup>

Majelis taklim merupakan salah satu organisasi pendidikan luar sekolah atau lembaga pendidikan Islam yang bersifat nonformal tentunya memiliki visi-misi dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam rangka meningkatkan kualitas atau sumber daya anggotanya. majelis taklim merupakan wadah yang paling strategis dalam membina dan menggerakkan potensi umat Islam untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh, berkualitas dan juga memiliki akhlak yang mulia.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (UIN-Malang Press, 2009), h. 15-28.

<sup>2</sup>Helmawati, *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Ta'lim Peran Aktif Majelis Ta'lim Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 82.

Secara umum, fungsi lembaga majelis taklim barulah sekitar pemberian penyuluhan tetapi perlu dicermati bahwa majlis taklim bukan hanya semata-mata tempat bertemu dan bercanda, tetapi juga memiliki berbagai macam kegiatan di antaranya sebagai tempat pembinaan mempelajari agama, meningkatkan keagamaan, perubahan mutu sosial dan sebagainya. majelis taklim juga harus mampu menciptakan bahwa dirinya bukan hanya sebagai himpunan orang dan arisan tetapi sebagai gerakan penyebar rahmat Allah Swt.

Majelis taklim juga dapat sebagai wadah pembentuk jiwa dan kepribadian yang agamis yang berfungsi sebagai stabilisator dalam seluruh gerak aktivitas kehidupan umat Islam Indonesia, maka sudah selayaknya kegiatan-kegiatan yang bernuansa Islami mendapat perhatian dan dukungan dari masyarakat, sehingga tercipta insan-insan yang memiliki keseimbangan antara potensi intelektual dan mental spiritual dalam upaya menghadapi perubahan zaman yang semakin global dan maju.<sup>3</sup> Para ibu-ibu di Masjid An-Naas kota Parepare, tampak salah satu ekspresi dari usaha masyarakat mewadahi generasi Islam, sehingga perkembangannya terarah dengan baik.

*problem solving* adalah suatu pendekatan pengajaran menghadapkan pada peserta permasalahan sebagai suatu konteks bagi majelis taklim untuk belajar tentang cara berpikir kritis dan keterampilan permasalahan, serta untuk memperoleh pengetahuan dan konsep esensial dari materi pembelajaran. Metode *problem solving* yang dimaksud adalah suatu pembelajaran yang menjadikan masalah kehidupan nyata, dan masalah-masalah tersebut dijawab dengan metode ilmiah, dan bagaimana mereka memengaruhi kepentingan

---

<sup>3</sup>Muhsin MK, *Manajemen Majelis Ta'lim Petunjuk Praktis Pengelolaan dan Pembentukannya*, (Jakarta: Pustaka Intermedia, 2009), h. 1.

(*interests*) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang bermasalah) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi masalah. Hal ini karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah seorang pengurus dan anggota Majelis taklim An-Naas, diperoleh informasi bahwa salah satu masalah yang dialami dalam Majelis taklim An-Naas adalah mengenai pengadaan arisan dan pakaian seragam.<sup>5</sup>

Pengadaan arisan yang identik dilakukan oleh para ibu rumah tangga dalam majelis taklim tidak lepas dari kebiasaan ibu rumah tangga yang menganggap bahwa arisan dalam Majelis taklim dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk tabungan dalam keluarga. selanjutnya arisan ini dijadikan sebagai satu keharusan yang dilakukan dalam Majelis taklim pada umumnya. Padahal seperti yang kita ketahui bahwa Majelis taklim sebagai lembaga dakwah sekaligus wadah pembinaan umat mempunyai beberapa fungsi diantaranya:

1. Wadah untuk menyampaikan pesan-pesan keagamaan kepada jamaahnya.
2. Wadah yang memberi peluang kepada jamaah untuk tukar menukar pikiran, berbagi pengalaman, dalam masalah keagamaan islam

<sup>4</sup>Jefri Heridiansyah, *Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi*, (Jurnal STIE Semarang, Vol 6, No. 1, Edisi Februari 2014).

<sup>5</sup>Hasil wawancara peneliti dengan Sridawati Ketua Majelis taklim An-Naas, (Parepare, 27 Oktober 2018).

3. Wadah yang dapat membina keakraban diantara sesama jamaahnya.
4. Wadah informasi dan kajian keagamaan serta kerjasama dikalangan umat.<sup>6</sup>

Majelis taklim yang berkembang dalam masyarakat saat ini terkadang lupa fungsi dari Majelis taklim itu sendiri.

Masalah yang muncul dikalangan Ibu-ibu majelis taklim adalah mengenai pakaian seragam. umumnya pakaian seragam berfungsi sebagai salah satu bentuk persatuan/keseragaman dari anggota majelis taklim An-Naas. Fenomena pakaian seragam ini hampir setiap tahunnya mengalami pergantian. Jika sampai masa penyelesaian arisan dalam satu putaran, maka berakhir pula seragam yang dikenakan. Sehingga ketika pembukaan arisan baru lagi, maka pasti direncanakan pakaian seragam yang baru lagi.

Biasanya pengadaan pakaian seragam terkendala oleh kurangnya dana/saldo kas majelis taklim An-Naas untuk menanggung semua pakaian seragam ibu-ibu. Maka dari itu, terkadang dilakukan penambahan dana dari masing-masing anggota majelis taklim, Penambahan dana ini terkadang tidak semua ibu-ibu majelis taklim yang menyanggupi.

---

<sup>6</sup>Roseha Anwar, dkk, *Majelis taklim dan Pembinaan Umat*, (Jakarta, Pusat Penelitian dan pengembangan Letur Keagamaan badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Depag RI, 2002), h. 5.

Ada yang berpendapat kenapa mesti diganti tiap tahun. Ada pula yang berpendapat pakaian seragam yang sebelumnya masih layak digunakan. Hal inilah yang biasanya menjadi pemicu konflik dalam majelis taklim An-Naas. konflik lain yang terjadi adalah tidak adanya anggota majelis taklim An-Naas. yang mau ikut ambil bagian atau perwakilan jika ada kegiatan yang dilakukan oleh BKMT (Badan Kontak majelis taklim). Padahal, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh BKMT ini merupakan salah satu bentuk tolak ukur dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pada masing-masing majelis taklim.<sup>7</sup>

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Konflik majelis taklim An-Naas dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka penyusun merumuskan masalah yang akan menjadi pokok penelitian nantinya yaitu:

- 1.2.1 Bagaimana manajemen *Problem Solving* majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di masjid An-Naas kota Parepare?
- 1.2.2 Bagaimana majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di masjid An-Naas kota Parepare?

---

<sup>7</sup> Hasil observasi peneliti terhadap Anggota Majelis taklim An-Naas, (Parepare, 27 Oktober 2018).

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui manajemen *Problem Solving* majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare.
- 1.3.2 Untuk mengetahui majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di Masjid An-Nas Kota Parepare.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan kiranya dapat berguna dan bermanfaat bagi diri sendiri, maupun bagi para pembaca atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Untuk memberikan kontribusi intelektual terhadap wacana dakwah Islam, sehingga dapat dijadikan data untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen konflik majelis taklim dalam meningkatkan sumber daya manusia.
- 1.4.2 Sebagai bahan masukan dan pertimbangan sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu majelis taklim.
- 1.4.3 Untuk meningkatkan hasanah intelektual penyusun dan merupakan media pengaplikasian ilmu-ilmu terkait dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, penulis mengemukakan beberapa rujukan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan skripsi yang akan diteliti, sebagai berikut:

- 2.1.1 Penelitian yang ditulis oleh Najmatun Nahdhah Program Magister Manajemen Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2017 dengan judul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)*”<sup>8</sup> Penelitian ini membahas tentang implikasi strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus dan hasil penelitiannya adalah implikasi strategi pengembangan SDM PP Hidayatullah antara lain adalah PP Hidayatullah Balikpapan memiliki SDM yang unggul dan kompetitif, memiliki perencanaan pengembangan SDM, dapat menganalisis kebutuhan

---

<sup>8</sup>Najmatun Nahdhah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)*, (Thesis: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang , 2017).

pengembangan SDM dan meningkatkan daya saing lembaga. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama berfokus pada peningkatan sumber daya manusia lembaga pendidikan keagamaan dan sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitiannya, dimana pada penelitian di atas pada lembaga pendidikan formal keagamaan yaitu pondok pesantren, sedangkan yang akan dilakukan di lembaga pendidikan non-formal keagamaan yaitu majelis taklim.

- 2.1.2 Penelitian yang ditulis oleh Ritonga yang diajukan dalam rangka penguatan prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada tahun 2016 yang berjudul “*Manajemen Konflik Organisasi Kemasyarakatan Islam di Sumatera Utara*”<sup>9</sup>. Penelitian ini membahas tentang bagaimana manajemen konflik yang diterapkan organisasi-organisasi kemasyarakatan (Ormas) di Sumatera Utara. Objek yang diteliti terdiri dari empat Ormas di Sumatera Utara, yaitu Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sumatera Utara, Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII) Provinsi Sumatera Utara, Ikatan Da’i (IKADI) Provinsi Sumatera Utara, dan Al Jam’iyatul Washliyah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian yang digunakan adalah jenis kualitatif dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa setiap organisasi memiliki konflik masing-masing, baik

---

<sup>9</sup>Hasnum Jauhari Ritonga, *Manajemen Konflik Organisasi Kemasyarakatan Islam di Sumatera Utara*, (Laporan Penelitian-UIN Sumatera Utara, Medan, 2016).

secara intern maupun ekstern, terutama dengan konstituen atau kadernya. Konflik juga tidak jarang terjadi antarpengurus, baik pengurus harian, maupun pengurus harian dengan pengurus lembaga atau organisasi otonom (ortom) di bawahnya, terutama pada ormas-ormas yang memiliki lembaga atau organisasi otonom. Penanganan konflik juga berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Persoalan yang hampir sama untuk setiap organisasi yang diteliti, bahwa konflik tidak diantisipasi sejak awal, oleh karena itu penanganannya lebih bersifat sporadis, di mana ada masalah/konflik barulah dicari cara penyelesaiannya. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama berfokus pada manajemen konflik organisasi kemasyarakatan dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian di atas membahas konflik yang terjadi pada empat organisasi kemasyarakatan dan pada penelitian yang akan dilakukan hanya berfokus pada satu organisasi kemasyarakatan yaitu majelis taklim.<sup>10</sup>

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Manajemen

Manajemen secara etimologi berarti pengolahan usaha, kepengurusan *ketatalaksanaan* penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang

---

<sup>10</sup>Hasnum Jauhari Ritonga, *Manajemen Konflik Organisasi Kemasyarakatan Islam di Sumatera Utara*, (Laporan Penelitian-UIN Sumatera Utara, Medan, 2016).

diinginkan.<sup>11</sup> Namun lebih dari itu, manajemen mempunyai pengertian sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya - sumber daya organisasi lainnya, atau *planing, organizing, actuating, controlling*.<sup>12</sup> Fungsi manajemen ialah :

1. *Planing* ialah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan/asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. *Organizing* ialah mengatur bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain dimana tiap bagian mempunyai suatu tugas khusus.
3. *Actuating* ialah mendorong semua anggota berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan serta serasi dengan perencanaan.
4. *Controlling* ialah membimbing, menertibkan, mengatur dan menguji kebenaran.<sup>13</sup>

#### 2.2.2 Teori Pemecahan Masalah (*Problem Solving*)

*Problem Solving* diartikan sebagai proses penyelesaian suatu masalah atau kejadian. *Problem Solving* yaitu suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan dan memecahkan masalah berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat. *Problem solving* yaitu suatu pendekatan dengan cara *problem identifikation* untuk ketahap syntesis kemudian dianalisis yaitu pemilahan seluruh

<sup>11</sup>A. Partanto Plus & Al-Barali Dahlan M, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Ar-Kala, 1994), h. 434.

<sup>12</sup>Rizkie Maulana, *Manajemen Konflik: Definisi, Penyebab dan Pengelolaan Konflik*. <http://rizkie-library.blogspot.com/2016/02/manajemen-konflik-definisi-penyebab-dan.html> (diakses tanggal 24 Maret 2019)

<sup>13</sup> Sukarna, *Dasar-dasar manajemen*, (Bandung: Mandar maju,2011), h.6.

masalah sehingga mencapai tahap *application* selanjutnya *komprehension* untuk mendapat *solution* dalam penyelesaian masalah tersebut.

*Problem solving* juga diidentikkan dengan pengambilan keputusan. Dimana pimpinan maupun kelompok yang menangani pemecahan masalah dituntut untuk membuat sebuah keputusan solusi atas masalah yang ada.<sup>14</sup> Pengambilan keputusan mempunyai peranan penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Suatu masalah dapat diselesaikan dengan beberapa metode menurut para ahli.<sup>15</sup>

#### 2.2.1.1 Metode Richard Y. Chang dan P. Keith Kelly

Menurut Richard Y. Chang dan P. Keith Kelly memberikan enam model pemecahan masalah diantaranya ialah :

##### 1. Defenisikan Masalah

Langkah pertama untuk berhasil memecahkan suatu masalah adalah mendefinisikannya dengan cara sedemikian rupa sehingga masalah itu dapat dipecahkan. Ada dua hal untu berhasil mendefiisikan suatu masalah yaitu susun pernyataan masalah dan identifikasi keadaan yang diinginkan atau tujuan.

##### 2. Analisis Sebab-sebab Potensial

Menganalisis sebab-sebab potensial adalah tahap pemecahan masalah ketempat mana pertanyaan perlu diajukan dan informasi perlu dikumpulkan serta disaring. Mengetahui sebab-sebab potensial secara efektif paling baik dilakukan dengan mengikutisublangkah kunci yaitu pertama, identifikasi sebab-sebab potensial.

<sup>14</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Numi Aksara, 2009), h. 392.

<sup>15</sup> Richar Y. Chang dan P. Keith Kelly, *Langkah-langkah Pemecahan Masalah* (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2009), h.13

### 3. Identifikasi Kemungkinan Solusi

Bila sebab-sebab permasalahan telah teridentifikasi, maka penting untuk membangkitkan gagasan dan alternatif, bahkan beberapa gagasan dan alternatif yang liar sekalipun untuk memecahkan masalah. Ini merupakan tahapan dalam proses pemecahan masalah yang mensyaratkan tingkat kreativitas maksimum.

### 4. Pilih Solusi Terbaik

Pada tahap ini keputusan harus dibuat solusi mana yang dipilih. Sebagaimana dengan keputusan apapun, beberapa faktor masuk kedalam proses. Sub langkah berikut akan membantu untuk menentukan solusi terbaik, yaitu kembangkan dan berikan bobot pada kriteria, implementasi kriteria, dan pilihlah solusi terbaik.<sup>16</sup>

### 5. Susun Rencana Tindakan

Pada poin ini masalah hanya baru dipecahkan di atas kertas, sekarang waktunya untuk melakukan tindakan. Dua sublangkah ini akan membantu menyusun rencana tindakan yaitu bagilah solusi menjadi tiga berurutan, dan susunlah rencana kemungkinan.

### 6. Mengimplementasi Solusi dan Mengevaluasi Perkembangan

Tiga sublangkah berikut akan membuat tahapan pemecahan masalah ini bekerja dengan berhasil, yaitu kumpulkan data sesuai dengan rencana tindakan, implementasikan rencana kemungkinan dan evaluasi hasil-hasilnya.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Richar Y. Chang dan P. Keith Kelly, *Langkah-langkah Pemecahan Masalah*, h.55.

<sup>17</sup> Richar Y. Chang dan P. Keith Kelly, *Langkah-langkah Pemecahan Masalah*, h.57.

### 2.2.1.2. Metode Jemmy Setiawan dan Salaeh Miftahussalam

Jemmy Setiawan dan Salaeh Miftahussalam mengatakan dalam buku *Problem Solving* bahwa seseorang siapapun itu baik manager, orang tua, ibu rumah tangga, mahasiswa, bahkan ulama dan cendikiawan dalam mencari solusi atas sebuah masalah harus memperhatikan lima langkah berikut :

#### 1. Kenali: Rumuskan Masalah

Menjadi hal yang sangat penting bagi seseorang mengenali apa masalah yang sedang dihadapi. Rumusan masalah, bahkan dapat disebut sebagai sebahagian dari solusi. Dengan rumusan masalah yang jelas maka akan diketahui detail persoalannya, kita dapat berpikir garis besar persoalannya. Disarankan untuk dibuat "peta masalah" keadaan masalah itu dalam lingkup atau keadaan yang mengitarinya. Sebab pada umumnya, sebuah masalah timbul terkait dengan faktor-faktor penting di sekitarnya.

#### 2. Informasi: Kumpulkan Data

Ibarat bahan baku, informasi adalah sumber daya penting bahkan terpenting untuk pikiran kita bekerja. Pada dasarnya, kita seperti melakukan praktik matematika. Bilangan itu ada adalah data. Semakin banyak data, sejauh relevan, sangat dibutuhkan untuk membuat analisis. Perkalian, penambahan, pengurangan atau pembagian. Dari sini dapat dibuat skenario pada langkah berikutnya.<sup>18</sup>

#### 3. Pilih: Kaji Alternatif Terbaik

Setelah skenario ditetapkan maka pilih yang paling bagus. Atau paling mungkin untuk saat ini. Jika telah dicoba dikalkulasi bahwa plan A adalah solusi terbaik, maka

<sup>18</sup> Jemmy Setiawan dan Saleh Miftahussalam, *Problem Solver* (Jakarta: PT. Gramedia, 2016), h. 43

segera putuskan. Keputusan berupa memilih pilihan terbaik adalah tindakan bijaksana, karena hanya dengan keputusan terbaik sebuah solusi akan nyata dapat dipraktikkan.

Dari pemilihan kajian alternatif yang terbaik maka akan didapat beberapa informasi yang penting untuk dilakukan suatu evaluasi atau penilaian. Apakah solusi tersebut tetap dilanjutkan, menyarankan perbaikan, dilakukan revisi atau dihentikan sama sekali tidak ada kemajuan sedikitpun.<sup>19</sup>

#### 4. Implementasi Secara Nyata

Disini, langkah mempraktikkan dapat bersifat permanen. Misal, telah dicoba satu bagian, ternyata bagus maka dapat dipertimbangkan untuk dipraktikkan secara menyeluruh sekaligus permanen. Dengan praktek, solusi menjadi nyata tidak berada di udara bebas.

##### Tipe-tipe *Problem Solving*

Gaya menyelesaikan masalah akan membentuk karakteristik tersendiri, yang akhirnya akan menjadi pendekatan pribadi untuk menghadapi masalah-masalah berikutnya. Lalu tipe *problem solver* seperti apakah?

1. *Inspirer* atau si pemberi inspirasi memelihara hubungan dengan orang lain dan memiliki kemampuan menularkan rasa percaya diri. Kapanpun mereka menghadapi masalah, orang-orang berkumpul disekitarnya dan mengandalkannya, bahkan menawarkan bantuan. Mereka memiliki akses mudah kepada informasi yang dibutuhkan untuk memecahkan permasalahan.

<sup>19</sup> Ibnu Samsi, *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001).  
h. 46

2. *Reflector* atau si pemikir tidak pernah terburu-buru mengambil keputusan. Mereka biasa mengambil waktu untuk berpikir, mencerna segala hal pelan-pelan, mengambil langkah mundur dari situasi tersebut untuk mendapat perspektif baru, lalu bertindak. Setelah mereka mendapat semua informasi yang mereka butuhkan, mereka mengolahnya selama beberapa waktu sebelum mengambil langkah perbaikan.

3. *Inovator* atau si ahli inovasi memiliki kemampuan unik memunculkan solusi kreatif untuk setiap tantangan dan masalah yang mereka hadapi. Solusinya bisa jadi baru, atau bisa juga merupakan gabungan antara dua solusi yang telah dikenal menjadi sesuatu yang baru dan inovatif.

4. *Influencer* atau si pembawa pengaruh sangat ahli membuat orang di sekelilingnya mendukung segala sesuatu yang sedang ia kerjakan. Mereka cakap dalam menemukan solusi untuk “masalah bersama” yang melibatkan perubahan. Mereka jago mendapatkan “buy in” dari orang lain.<sup>20</sup>

#### 2.2.3.1 Faktor-faktor penyebab Manajemen *Problem solving*

Setia terjadinya masalah pasti memiliki latar belakang penyebabnya. secara umum ada beberapa faktor penyebab timbulnya masalah, yaitu:

1. Pembagian Sumber daya. Adanya sumber daya di dalam organisasi yang terbatas, sehingga ada kelompok yang mendapatkan kurang dari yang mereka inginkan.

<sup>20</sup> Iskandar Andi, *Practical Problem Solving step by step for solving problems*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), h. 12-15

2. Tujuan yang berbeda. Organisasi yang mempunyai beberapa unit dengan tujuan yang berbeda, lebih mudah terjadi konflik dibandingkan dengan unit-unit yang tujuannya sama.
3. Keinginan pihak *top management* yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu.
4. Gaya perorangan. Hal ini terjadi karena beberapa orang lebih menyenangi konflik, debat dan berargumentasi yang terkendali sehingga dapat merangsang para anggota organisasi lebih kreatif dan dapat meningkatkan prestasi mereka.<sup>21</sup>

#### 2.2.3.2 Strategi dalam Manajemen *Problem Solving*

Strategi-strategi yang umum dilakukan dalam Manajemen Problem Solving

yaitu :

1. Menetapkan peraturan-peraturan untuk mengatur perilaku agresif, mendorong perlakuan yang jujur terhadap bawahan.
2. Mengubah pengaturan serta aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pribadi dan kelompok.
3. Membentuk unit khusus untuk berperan sebagai juru damai dari pihak ketiga agar mempermudah pengendalian konflik.

---

<sup>21</sup>Sabardi Agus, *Manajemen Pengantar Edisi Revisi*, (Yogyakarta: Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001), h.177.

4. Memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang mempunyai orientasi tujuan yang berbeda dapat terwakili dalam kelompok pembuat kebijakan.<sup>22</sup>

### 2.2.3.3 Aspek-aspek Manajemen *Problem Solving*

Dalam Manajemen Konflik ada dua aspek yaitu :

1. Aspek Positif
  - a. Membantu setiap orang untuk saling memahami tentang perbedaan pekerjaan dan tanggung jawab mereka.
  - b. Memberikan saluran baru untuk komunikasi.
  - c. Menumbuhkan semangat baru pada staf.
  - d. Memberikan kesempatan untuk menyalurkan emosi.
  - e. Menghasilkan distribusi sumber tenaga yang lebih merata dalam organisasi.<sup>23</sup>
2. Aspek Negatif
  - a. Penurunan efektivitas kerja.
  - b. Adanya penolakan.
  - c. Resistensi terhadap perubahan.
  - d. Apatis, Acuh tak acuh.
  - e. Bahkan mungkin muncul luapan emosi destruktif, berupa demonstrasi.<sup>24</sup>

<sup>22</sup>Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam organisasi*, (Bandung:Alfabeta,2015),h. 58.

<sup>23</sup> Winardi, *Manajemen Perubahan (The Management Of Change)*, (Jakarta:Kencana,2015),h. 171.

<sup>24</sup> Winardi, *Manajemen Perubahan (The Management Of Change)* ,h.171.

### 2.2.3.5 Teknik Manajemen *Problem Solving*

Berikut konsep pemecahan masalah

Tabel 2.1 Teknik Manajemen *Problem Solving*

Teknik manajemen <i>Problem Solving</i>		Uraian
Teknik Pemecahan Konflik	Pemecahan masalah	Pertemuan tatap muka dari pihak-pihak yang berkonflik dengan maksud mengidentifikasi masalah dan memecahkannya lewat pembahasan yang terbuka
	Tujuan atasan	Menciptakan suatu tujuan bersama yang tidak dapat dicapai tanpa kerja sama dari masing-masing pihak yang berkonflik
	Perluasan sumber daya	Bila konflik disebabkan oleh kelangkaan sumber daya-seperti dana, perluasan sumber daya dapat menciptakan pemecahan masing-masing
	Penghindaran	Menarik diri dari atau menekan konflik
	Perataan	Mengecilkan arti perbedaan sementara menekankan kepentingan bersama antara pihak-pihak yang berkonflik
	Kompromi	Tiap pihak pada konflik itu melepaskan (mengorbankan) sesuatu yang berharga.
	Komando otoritatif	Manajemen menggunakan otoritas formal untuk memecahkan konflik dan kemudian mengkomunikasikan keinginannya kepada pihak-pihak yang terlibat
	Mengubah variabel manusia	Menggunakan teknik perubahan perilaku manusia misalnya pelatihan hubungan manusia untuk mengubah sikap dan perilaku yang menyebabkan konflik. <sup>25</sup>

<sup>25</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 237-238.

Teknik manajemen <i>Problem Solving</i>		Uraian
	Mengubah variabel struktur	Mengubah struktur organisasi formal dan pola structural interaksi dari pihak-pihak yang berkonflik lewat desain-ualng pekerjaan, pemidahan, penciptaan, posisi koordinasi dan yang serupa
Teknik perangsangan konflik	Komunikasi	Menggunakan pesan-pesan yang mabigu atau mengancam untuk memperkuat tingkat konflik
	Memasukkan orang luar	Menambahkan karyawan yang latar belakang, nilai, sikap atau gaya manajerialnya berebda dari anggota-anggota yang ada ke dalam kelompok
	Menstruktur ulang organisasi	Mengatur ulang kelompok-kelompok kerja, mengubah tatanan atau peraturan, meningkatkan kesaling beruntunga, membuat perubahan structural yang serupa
	Mengangkat pembela kejahatan	Menunjuk seorang pengkritik untuk dengan sengaja berargumen mentang pendirian mayoritas yang dipegang oleh kelompok itu. <sup>26</sup>

Jadi yang dimaksudkan dengan manajemen problem solving dalam penelitian ini adalah mengatur dan mengelola masalah yang ada pada organisasi agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi, bukan menjadi sesuatu yang akan berakibat kepada hal-hal yang merugikan.

### 2.2.3 Majelis taklim

#### 2.2.3.1 Pengertian Majelis taklim

Dalam konteks Indonesia, Majelis taklim merupakan lembaga non formal kegiatan keagamaan mempunyai fungsi yang penting di tengah-tengah masyarakat

<sup>26</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi*, h. 237-238.

muslim Indonesia.<sup>27</sup> Majelis taklim adalah adalah suatu wadah berkumpulnya orang muslim guna menuntut ilmu agama Islam, yang disertakan kegiatan yang dapat menggali potensi dan mengembangkan bakat serta menambah pengetahuan dan wawasan para jamaahnya.

Majelis taklim adalah tempat atau lembaga pendidikan, pelatihan, dan kegiatan belajar mengajar dalam mempelajari, mendalami, dan memahami ilmu pengetahuan agama Islam dan sebagai wadah dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang memberikan kemaslahatan kepada jamaah dan masyarakat sekitarnya.<sup>28</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa pengertian Majelis taklim adalah adalah suatu wadah berkumpulnya orang muslim guna menuntut ilmu agama Islam, yang disertakan kegiatan yang dapat menggali potensi dan mengembangkan bakat serta menambah pengetahuan dan wawasan para jamaahnya.

### 2.2.3.2 Fungsi dan Tujuan Majelis taklim

#### 2.2.3.2.1 Fungsi Majelis taklim

2.2.3.2.2 Majelis taklim sebagai lembaga pendidikan nonformal memiliki beberapa fungsi, di antaranya:<sup>29</sup>

1. Fungsi keagamaan, yakni membina dan mengembangkan ajaran Islam dalam rangka membentuk masyarakat yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT;

<sup>27</sup>Juniawati, *Analisis Majelis taklim Hikmah Nur Beting di kecamatan Pontianak Timur*, (IAIN Pontianak. 2014), h. 9.

<sup>28</sup>Muhsin MK, *Manajemen Majelis taklim: Petunjuk Praktis Pengelolaan dan Pembentukannya*, (Jakarta: Pustaka Intermedia, 2009), h 1.

<sup>29</sup>Helmawati, *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Ta'lim Peran Aktif Majelis Ta'lim Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 91

2. Fungsi pendidikan, yakni menjadi pusat kegiatan belajar masyarakat (*learning society*), keterampilan hidup, dan kewirausahaan;
3. Fungsi sosial, yakni menjadi wahana silaturahmi, menyampaikan gagasan, dan sekaligus sarana dialog antar ulama, umara, dan umat;
4. Fungsi ekonomi, yakni sebagai sarana tempat pembinaan dan pemberdayaan ekonomi jamaahnya;
5. Fungsi seni dan budaya, yakni sebagai tempat pengembangan seni dan budaya Islam;
6. Fungsi ketahanan bangsa, yakni menjadi wahana pencerahan umat dalam kehidupan beragama, bermasyarakat, dan berbangsa.

#### 2.2.3.2.3 Tujuan Majelis taklim

Adapun tujuan majelis ta'lim, meliputi tujuan pendidikan dan tujuan pengajaran.<sup>30</sup>

Tujuan pendidikan majelis ta'lim adalah sebagai berikut:

1. Pusat pembelajaran Islam
2. Pusat konseling Islam (agama dan keluarga)
3. Pusat pengembangan budaya dan kultur Islam
4. Pusat pabrikan (pengkaderan) ulama/cendekiawan
5. Pusat pemberdayaan ekonomi jamaah
6. Lembaga kontrol dan motivator di tengah-tengah masyarakat.

Sedangkan tujuan pengajaran dari majelis ta'lim adalah:

---

<sup>30</sup>Hanny Fitriah dan Rakhmad Zailani Kiki, Manajemen & Silabus Majelis Ta'lim, (Jakarta: Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta, 2012), h.19

1. Jamaah dapat mengagumi, mencintai, dan mengamalkan Al-Qur'an serta menjadikannya sebagai bacaan istimewa dan pedoman utama.
2. Jamaah dapat memahami serta mengamalkan dienul Islam dengan segala aspeknya dengan benar dan proporsional.
3. Jamaah menjadi muslim yang kaffah.
4. Jamaah bisa melaksanakan ibadah harian yang sesuai dengan kaidah-kaidah keagamaan secara baik dan benar.
5. Jamaah mampu menciptakan hubungan silaturahmi dengan baik dan benar.
6. Jamaah bisa meningkatkan taraf hidupnya ke arah yang lebih baik.
7. Jamaah memiliki akhlakul karimah, dan sebagainya.<sup>31</sup>

#### 2.2.4 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia, keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.<sup>32</sup> Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi,

---

<sup>31</sup>Hanny Fitriah dan Rakhmad Zailani Kiki, *Manajemen & Silabus Majelis Ta'lim*, h.20.

<sup>32</sup>Abdurrahmat Fatoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, Jakarta, 2006), h.10.

perkembangan bagi informasi, tersedianya modal dan memadianya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.<sup>33</sup>

Adapun dasar dari filosofis ekonomi Islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah Swt di muka bumi. Inilah kelebihan konsep pembangunan Islam dari konsep-konsep lainnya, dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat, tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil Allah Swt di muka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada Allah Swt tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya. Hakikat manusia menurut pandangan Islam, tidak bisa dilepaskan dari hakikat dibalik penciptaan manusia ke dunia. Islam telah menjelaskan secara perinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Pada penciptaan manusia, Allah Swt telah menempatkan manusia sebagai *fi al-ard*, yakni menempatkan manusia sebagai makhluk paling sempurna di antara makhluk-Nya yang lain di muka bumi.

Kedudukan mulia ini tidak lain dalam rangka mengemban misi agung yakni memakmurkan bumi dengan penuh amanah dan tanggung jawab di hadapan Allah Swt . Khalifah berarti wakil atau pengganti, pemimpin, pemakmur. Dalam konteks ini manusia adalah wakil Allah Swt yang memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan

---

<sup>33</sup> Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, (Kencana, Jakarta, 2015), h.182.

segala kehendak Allah Swt di muka bumi ini agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur.<sup>34</sup>

Firman Allah Swt dalam Al-Qur'an surat Fatir ayat 39 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا مَقْتًا وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا خَسَارًا (٣٩)

Terjemahaan :

Dialah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi. Barang siapa yang kafir, maka (akibat) kekafirannya menimpa dirinya sendiri. Dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kemurkaan pada sisi Tuhannya dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kerugian mereka belaka.<sup>35</sup>

Asbabun nuzul surah Fatir oleh Muhammad Quraish Shihab:

Allah Swt yang menjadikan sebagian kalian mewarisi yang lain untuk membangun dan mengolah bumi.dari itu, Dia berhak mendapatkan rasa syukur, bukannya kekufuran. Maka barangsiapa yang mengingkari Allah Swt, dia akan mendapatkan dosa akibat kekufurannya.di sisi Allah Swt sikap kufur mereka itu tidak menghasilkan apa-apa kecuali semakin bertambahnya murka Allah Swt Kekufuran mereka itu hanya menghasilkan kerugian yang besar.

Sebagai khalifah yang dapat diartikan sebagai penguasa. Manusia diberi kemampuan untuk memanfaatkan alam ini dengan sebaik-baiknya guna kesejahteraan hidup mereka jua. Allah Swt akan mendorong untuk mensyukuri segala Nikmat-Nya

<sup>34</sup> Nurul Huda dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam*, h.183.

<sup>35</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*, (Diponogoro,Jawa Barat,2010) h.439.

yang tidak terhingga itu, mengesakan-Nya dari segala perbuatan dan kepercayaan yang berbau syirik, Serta menaati segala perintah-Nya. Semakin bertambah rasa kekafiran itu dalam lubuk hati mereka, makin bertambah pula kemurkaan Allah Swt. Akan tetapi tidaklah berarti bahwa hal demikian akan mengurangi kebesaran dan keagungan Allah Swt.<sup>36</sup>

Sumber Daya Manusia adalah “pegawai yang siap, dan mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.<sup>37</sup> Fokus kajian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dalam mewujudkan tujuan organisasi.<sup>38</sup>

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Karakteristik Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/ keterampilan (*skills*) yang diperlukan.

---

<sup>36</sup> Shihab Quraish, Tafsir Al Misbah Vol.11, (Jakarta:Lentera Hati,2016), h.52.

<sup>37</sup>Ndraha Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rienika Cipta, Jakarta, 2002), h.19.

<sup>38</sup>Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi., (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.12-224

4. Bersikap produktif, inovatif/ kreatif, mampu bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya dan loyal.<sup>39</sup>

### 2.3 Tinjauan Konseptual

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul dan permasalahan dalam penelitian ini perlu diberikan batasan beberapa istilah berikut:

#### 2.3.1 Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia perspektif Integratif*, (UIN-Malang Press, 2009), h.28

<sup>40</sup> Rizkie Maulana, *Manajemen Konflik Definisi, Penyebab dan Pengelolaan Konflik*. <http://rizkie-library.blogspot.com/2016/02/manajemen-konflik-definisi-penyebab-dan.html> (diakses tanggal 24 Maret 2019)

### 2.3.2 Majelis taklim

Majelis taklim menurut bahasa terdiri dari dua kata yaitu “Majelis” dan “Taklim”, yang keduanya berasal dari bahasa Arab. Kata Majelis taklim adalah bentuk isim makna dari akar kata yang berarti tempat duduk, tempat sidang atau dewan.<sup>41</sup> Dengan demikian, arti majelis taklim adalah tempat mengajar, tempat mendidik, tempat melatih atau tempat belajar.

Pengertian lain majelis taklim adalah tempat memberitahukan, menerangkan, dan mengabarkan suatu ilmu, baik ilmu agama maupun ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan secara berulang-ulang sehingga maknanya dapat membekas pada diri muta'allim untuk kemudian ilmu yang disampaikan bermanfaat, melahirkan amal saleh, memberi petunjuk ke jalan kebahagiaan dunia akhirat, untuk mencapai ridha Allah SWT, serta untuk menanamkan dan memperkokoh akhlak.<sup>42</sup>

### 2.3.3 Sumber Daya Manusia

#### 2.3.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

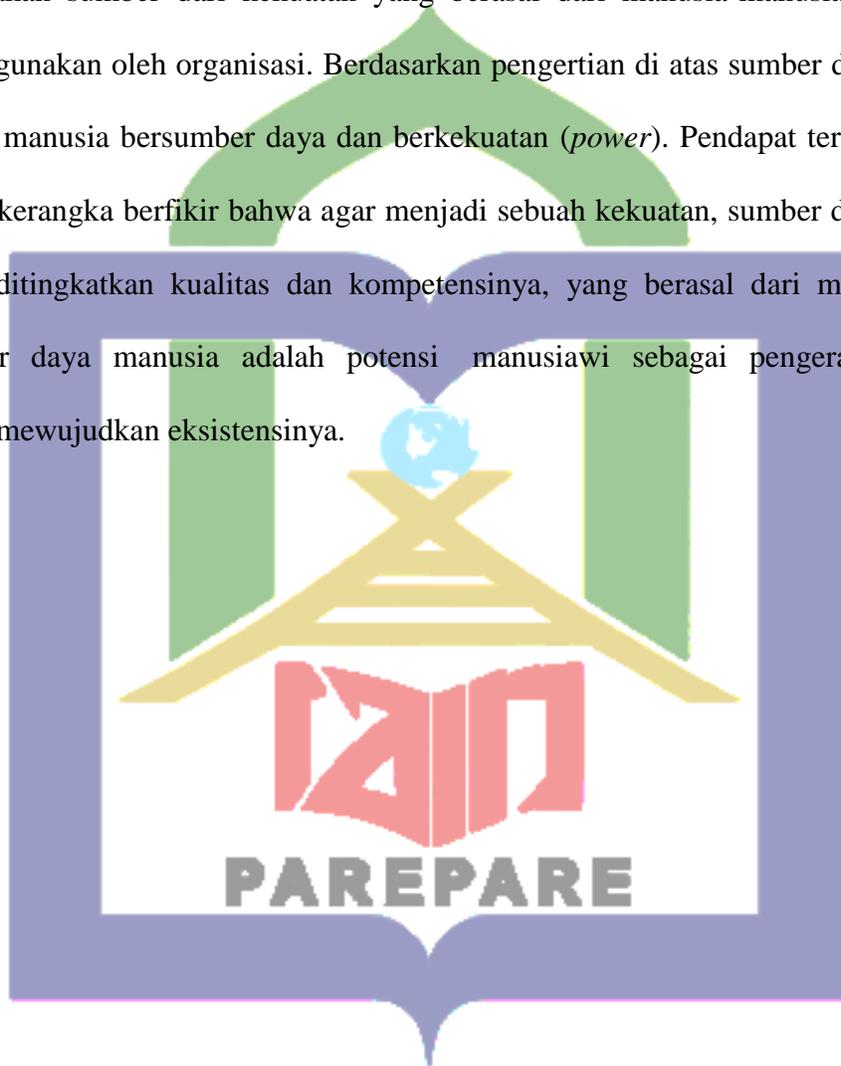
Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan “*Human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*”

<sup>41</sup>Ahmad Waeson Munawir, *Kamus Al-Munawwir*, (Yogyakarta: Pustaka Progressif, 1997), h. 2.

<sup>42</sup>Helmawati, *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis taklim Peran Aktif Majelis taklim Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 85-86

(tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal, (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).<sup>43</sup>

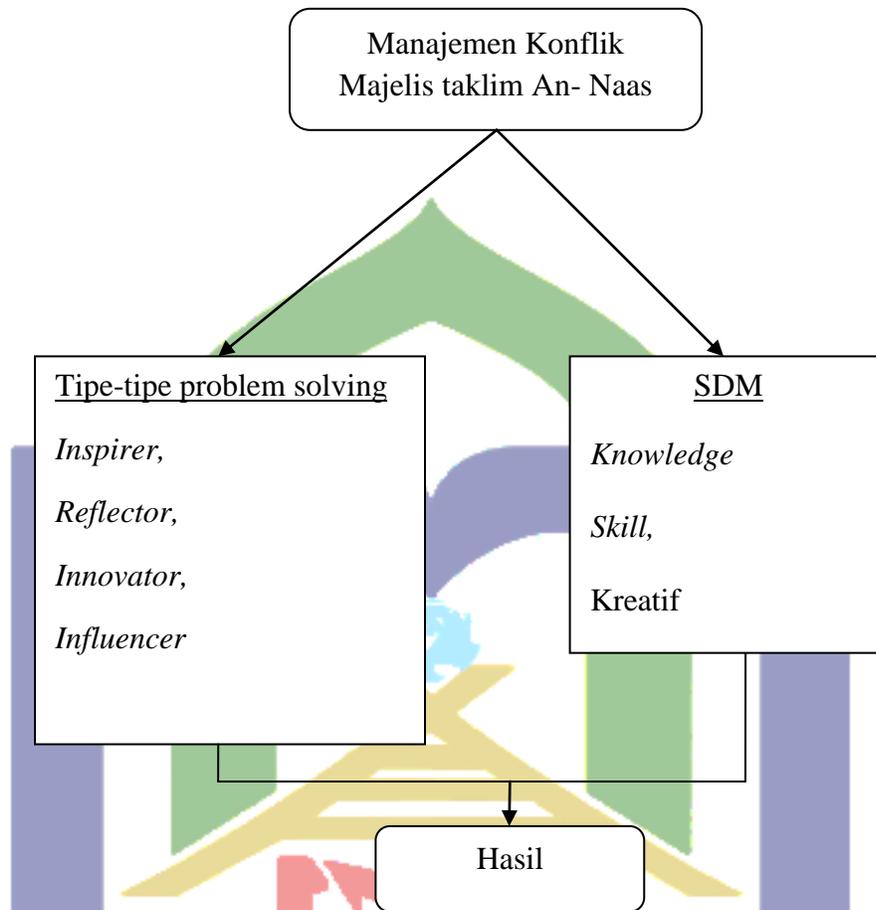
Dengan demikian kita dapat memahami bahwa sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Berdasarkan pengertian di atas sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan berkekuatan (*power*). Pendapat tersebut relafan dalam kerangka berfikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya, yang berasal dari manusia. Jadi, Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.



---

<sup>43</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana, Jakarta, 2009), h.4.

## 2.4 Bagan Kerangka Pikir



**Gambar 1. Bagan kerangka pikir**

Berdasarkan gambar bagan di atas dijelaskan bahwa dalam penelitian ini, fokus dengan organisasi non formal yaitu majelis taklim An-Naas Kota Parepare, menggunakan teori *Problem solving* dan teori Sumber daya manusia.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Artinya pemilihan yang bertujuan mendeskripsikan hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis di lapangan. Penelitian kualitatif sebagai penelitian yang tidak menggunakan perhitungan.<sup>44</sup> Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur yang di pergunakan untuk melakukan suatu penelitian sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu,metode penelitian dalam skripsi ini adalah metode penelitian kualitatif data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan.data kualitatif didapat melalui proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.<sup>45</sup>

#### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di lingkungan masjid An-Naas kota Parepare yang terletak di Jl. Jend. Ahmad Yani, Km 3, Kota Parepare. Adapun waktu pelaksanaan penelitian akan dilakukan selama kurang lebih dua bulan.

---

<sup>44</sup>Lexi J. Moleong, *Penelitian Kualitatif*, (Cet. IV; Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1993), h. 45.

<sup>45</sup> Haddy Suprpto,*Metode Penelitian Untuk Karya Ilmiah*,(Yogyakarta: Gosyen Publishing,2017) h.110.

### 3.3 Fokus Penelitian

Fokus Penelitian ini adalah anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare untuk mengetahui bagaimana manajemen konflik yang dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dapat mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati.

#### 3.4.2 Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh yaitu 5 orang pengurus dan 1 orang anggota Majelis taklim An-Naas

##### 3.4.2.1 Data Primer

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.<sup>46</sup> Data primer dalam penelitian ini adalah jumlah pengurus inti majelis taklim An-Naas 6 orang, anggota majelis taklim An-Naas 80 orang. Data yang akan diambil oleh peneliti 6 orang.

---

<sup>46</sup>Nawawi Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), h.117.

### 3.4.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data yang telah ada.<sup>47</sup> Data Sekunder, yaitu: data lapangan lain yang mendukung penelitian ini seperti sejarah terbentuknya Majelis taklim An-Naas, keadaan sarana dan prasarana, dan lain sebagainya.

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, data yang akan diambil dari 5 orang pengurus majelis dan 1 orang anggota karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

### 3.5.1 Teknik Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Hasil wawancara kemudian dicatat oleh pewawancara sebagai data penelitian wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>48</sup> Dalam wawancara terdapat dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) dan yang diwawancarai (*interviewee*). Wawancara merupakan metode

---

<sup>47</sup>Rudi Siswoyo, *Makalah Sumber Data Penelitian* (<http://rudisiswoyo89.blogspot.com/2013/11/makalah-sumber-data-penelitian.html>) (diakses tanggal 01 Januari 2019).

<sup>48</sup>Haddy Suprpto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2017), h.94

pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Hasil wawancara kemudian dicatat oleh pewawancara sebagai data penelitian.<sup>49</sup>

### 3.5.2 Teknik Observasi

Menurut Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data digunakan bila penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

### 3.5.3 Teknik Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>50</sup> Dokumentasi adalah pengumpulan data-data diperoleh dari dokumen-dokumen dan pustaka sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Metode ini hanya

---

<sup>49</sup>Haddy Suprpto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah*, h.94.

<sup>50</sup>Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Cet ke-19, Bandung: Alfabeta, 2013) h. 240

mengambil data dokumentasi berupa foto dan file atau arsip yang ada pada pengurus Majelis taklim An-Naas Kota Parepare.<sup>51</sup>

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>52</sup>

Analisis data dalam penelitian kualitatif tidak terpisah dari proses pengumpulan data. Sebelum penulisan laporan dimulai, maka terlebih dahulu dilakukan analisis data yang meliputi tiga tahap, yaitu sebagai berikut :

1. Reduksi Data, yaitu melakukan pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dan catatan di lapangan.
2. Penyajian Data, yaitu menyelusuri informasi yang memungkinkan dilakukannya penarikan kesimpulan penelitian.
3. Menarik Kesimpulan, yaitu peneliti merumuskan kesimpulan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan pokok penelitian. pengumpulan data tahap awal menghasilkan kesimpulan sementara yang apabila dilakukan verifikasi dapat menggunakan kesimpulan awal.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Basrowi dan Suandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008) h.158

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 244

<sup>53</sup> Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), h.40

### 3.7 Teknik Keabsahan Data

Adapun untuk memeriksa keabsahan data maka diperlukan analisis data triangulasi. Triangulasi merupakan bentuk upaya menjaga validitas data yang digunakan pada penelitian kualitatif. Adapun jenis triangulasi yang digunakan:

Triangulasi Sumber Data, adalah menggalih kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, penulis bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto.<sup>54</sup>



---

<sup>54</sup> Elisa, [http:// Filsafat. Kompasiana.com/2010/08/22/nalar-induktif-dan-nalar-deduktif/](http://Filsafat.Kompasiana.com/2010/08/22/nalar-induktif-dan-nalar-deduktif/). (20 Mei 2019)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum majelis taklim An-Naas Kota Parepare



Gambar 2. Masjid An-Naas Kota Parepare

Sejarah berdirinya majelis taklim An-Naas yaitu dilihat dari kondisi masyarakat di Jl.Muspika dan di Jl.Industri kecil kecamatan Soreang kelurahan Bukit Indah dimana masyarakat golongan ibu-ibu mempunyai minat untuk belajar agama dan juga kondisi sosial ekonomi masyarakatnya yang mencukupi. Atas dasar itulah maka kelompok ibu-ibu di sekitar Masjid An-Naas mempunyai ide untuk

membentuk wadah organisasi non formal dimana terdapat pengajian ibu-ibu yang dirangkaikan dengan arisan.

Maka pada tanggal 23 Desember 2013 terbentuklah perkumpulan pengajian kaum ibu-ibu yang dirangkaikan arisan sebuah organisasi non formal yang diberi nama majelis taklim An-Naas.yang di tempatkan di Masjid An-Naas Kota Parepare Jl.Muspika Kecamatan Soreang Kelurahan Bukit Indah, dimana Masjid An-Naas ini di dirikan pada tahun 2012 yang berstatus milik sendiri.jadi selang 1 tahun berdirinya masjid An-Naas maka terbentuk majelis taklim An-Naas yang didirikan karena dilihat dari kondisi kaum ibu-ibu di sekitar masjid.

Pada awal terbentuknya, kepengurusan majelis taklim An-Naas diketuai oleh ibu Samrawati beliau seorang guru di salah satu sekolah dasar yang ada di kota parepare.beliau menjabat pada tahun 2013-2017 dengan jumlah jama'ah sebanyak 85 orang. Kepengurusan ke dua diketuai oleh Sridawati periode 2018-2023 dengan jumlah jama'ah sebanyak 70 orang termasuk ketua dan pengurus lainnya<sup>55</sup>. Majelis taklim An-Naas telah memperoleh SK yang diterbitkan oleh BKMT Kota Parepare.

---

<sup>55</sup>Hasil Wawancara peneliti dengan Sridawati ketua Majelis taklim An-Naas,(Parepare,13 Juli 2019)

#### 4.1.1 Visi dan Misi majelis taklim An-Naas Kota Parepare

Visi : Mewujudkan generasi Islam yang beriman dan taqwa dan berwawasan ilmu pengetahuan yang berakhlak baik dan beramal sholeha sehingga berguna bagi agama dan bangsa sesuai dengan petunjuk Al Qur'an dan hadits.

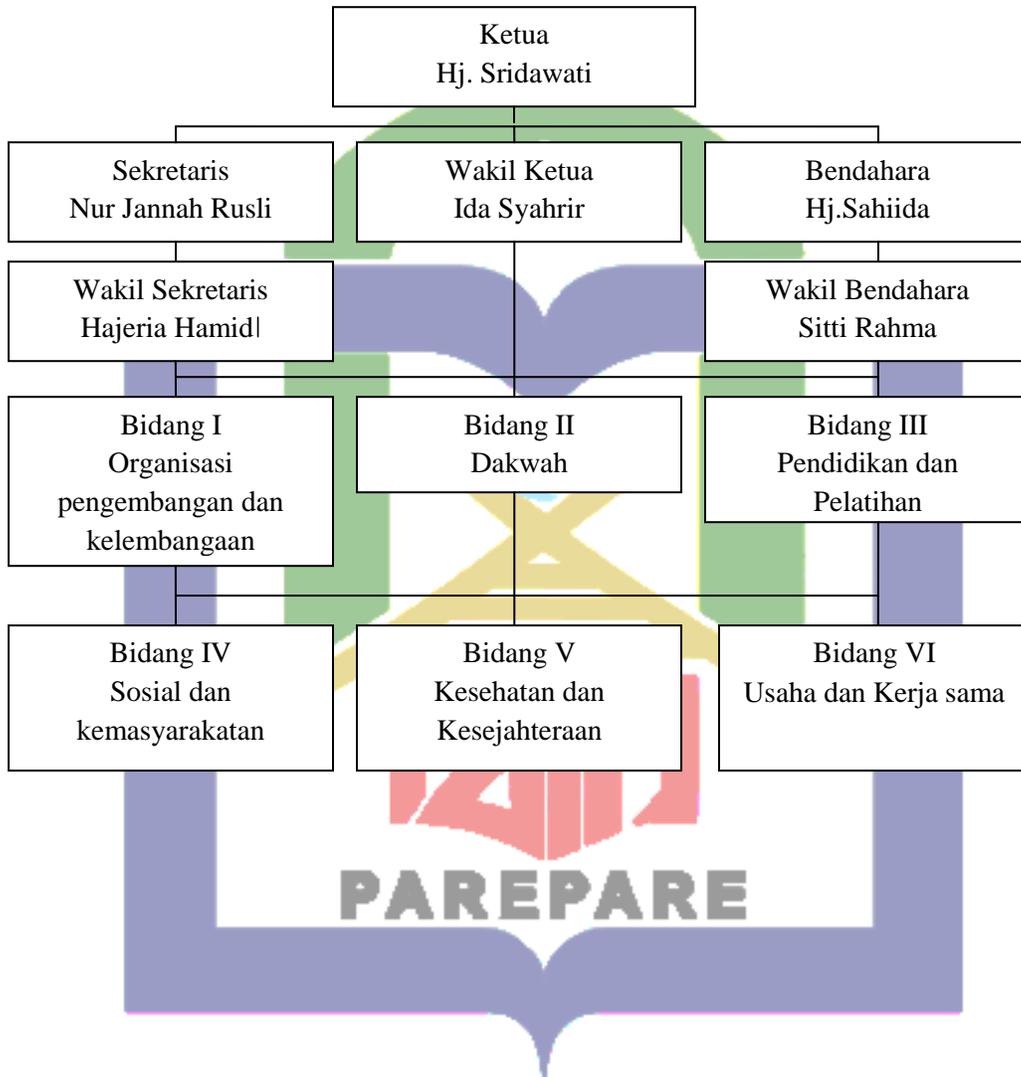
Misi :

1. Mengedepankan rasa persatuan dan kesatuan serta persaudaraan sesama umat Islam.
2. Menumbuhkan rasa cinta, syukur dan ikhlas serta tawakal kepada Allah SWT dan mengharapkan ke ridhoan-Nya.
3. Menumbuhkan kecintaan kepada Rasulullah Muhammad SAW dengan menjalankan sunnahnya guna memperoleh sya'faat dari beliau di yaumul akhir.
4. Menanamkan pada diri jama'ah mengamalkan kandungan isi Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.
5. Mengajarkan cara pegelolahan organisasi Islam sebagai wadah menjunjung silaturahmi dan memperkokoh Ukhuwah Islamiah<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Dokumen majelis taklim An-Naas, (Parepare, 16 juli 2019).

Susun Kepengurusan majelis taklim An-Naas Kota Parepare periode 2018-2023



#### 4.1.2 Gambaran Umum informan dalam Penelitian

Tabel 4.1 Informan Dalam Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	Hj.Sridawati,Spd	Ketua
2	Ida Syahrir	Wakil Ketua
3	Nurjannah Rusli	Sekretaris
4	Hj.Sahiida	Bendahara
5	Sitti Rahma	Wakil Bendahara
6	Marhani	Anggota

#### 4.2 Manajemen *Problem Solving* majelis taklim An-Naas dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dimensi dalam pemecahan masalah. *Problem solving* merupakan infestigasi dan penemuan yang dasarnya pemecahan masalah. Apabila *solvingnya* yang diharapkan tidak berjalan sebagaimana yang diinginkan berarti telah terjadi di dalam tahap-tahap awal sehingga setiap engineer harus mulai kembali berfikir dari awal yang bermasalah untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh mengenai masalah yang sedang dihadapi.

Individu yang memiliki derajat kepribadian berhati-hati yang tinggi berasosiasi dengan solusi kompromi, Individu yang senang bergaul yang tinggi cenderung

menggunakan teori problem solving dan menghindari menunda pokok masalah atau menarik diri dari masalah yang mengancam dan merugikan. Individu kepribadian mudah akur yang tinggi berasosiasi positif. Selain merupakan upaya penyelesaian masalah, juga adalah upaya untuk meminimalisir, mengeliminasi, atau membatasi durasi dari masalah.

Diskusi kami fokuskan dengan membahas manajemen *Problem solving* majelis taklim An-Naas untuk memprediksikan manajemen *Problem solving* dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Terkadang pihak yang bermasalah dapat berjumlah lebih dari dua, dan tantangan yang harus dijawab oleh manajemen *Problem solving* adalah bagaimana melibatkan pihak-pihak terkait dalam proses penyelesaian masalah. Maka penulis akan memaparkan berbagai tahap wawancara yaitu, Mendeskripsikan tentang manajemen *Problem solving* majelis taklim An-Naas Kota Parepare, maka penulis memaparkan hasil wawancara tentang masalah yang terjadi, yaitu sebagai berikut :



“Masalah yang biasa terjadi pada majelis taklim An-Naas adalah kurangnya partisipasi anggota apabila ada kegiatan seperti workshop, arisan musim BKMT tingkat kota Parepare dan acara-acara lainnya yang sering aktif hanya pengurus inti dan ketua bidang-bidang saja. Masalah kedua jika baju seragam terlambat di beli tetapi masalah ini jarang terjadi”<sup>57</sup>

Gambar 3. Wawancara Ketua majelis taklim An-Naas

<sup>57</sup>Sridawati, Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, Wawancara oleh penulis di Parepare, 18 Juli 2019.

Dilihat dari pandangan Marhani salah satu anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare melihat masalah yang ada yaitu :



Gambar 4. Wawancara anggota majelis taklim An-Naas

“Selama 2 periode saya menjadi anggota di majelis taklim An-Naas Kota Parepare mulai terbentuk sampai sekarang, masalah hanya di arisan saat ada anggota yang arisannya naik tetapi anggota tersebut belum membayar ataupun jarang datang maka uang arisannya ditahan dulu sampai anggota tersebut rajin mengikuti pengajian tiap bulannya”.<sup>58</sup>

Wawancara di atas dapat dikatakan bahwa masalah terjadi karena kurangnya partisipasi anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare dan pengadaan arisan. Dalam hal ini, masalah dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan. Sebagaimana kita ketahui masalah dapat menjadi positif sejauh ia memperkuat kelompok dan menjadi negatif sejauh ia bergerak melawan struktur. dengan harapan bahwa proses tersebut akan mengarah pada kepuasan.<sup>59</sup> Dapat disimpulkan bahwa masalah merupakan bentuk hubungan interaksi satu individu dengan individu lain. Jika diklasifikasikan pandangan terhadap masalah dapat dikategorikan sebagai berikut,

<sup>58</sup> Marhani, Anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, Wawancara oleh penulis di Parepare, 22 Juli 2019.

<sup>59</sup> Hendyat Sotopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan* (Bandung: Rosda dan UNM, 2012), h. 260

Tabel 4.2 Pandangan Terhadap Konflik

Pandangan Lama	Pandangan Baru
Konflik harus dihilangkan dari organisasi, karena dapat mengganggu organisasi dan merusak prestasi	Konflik sesungguhnya meningkatkan prestasi organisasi
Dalam organisasi yang baik tidak ada konflik	Dalam organisasi yang baik, konflik yang memuncak mendorong anggota memacu prestasi
Konflik harus dihindari	Konflik merupakan bagian integral dari kehidupan organisasi
Konflik jelek, karena dapat menjurus ke tingkat stres yang lebih tinggi, memunculkan kejahatan dan sabotase terhadap program	Konflik itu baik karena dapat merangsang untuk memecahkan masalah
Dengan mengoordinasikan program secara baik, manajer akan membentuk perilaku pegawai sepenuhnya	Banyak faktor yang menentukan perilaku pegawai dalam pekerjaannya. Manajer tidak dapat mengontrol faktor- faktor situasional dan harus menghadapi kemungkinan terjadinya konflik. <sup>60</sup>

Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare memaparkan tentang faktor penyebab masalah yang ada di majelis taklim An-Naas yaitu,

1. Pembagian Sumber daya manusia, adanya sumber daya manusia yang terbatas di dalam majelis taklim An-Naas

“Faktor penyebab masalah terjadi saat adanya kegiatan karena ada anggota yang namanya tidak terlampir di Sk jadi para pengurus mengambil tindakan yang namanya tidak terlampir kita masukkan pada seksi yang anggotanya kurang, disitu terkadang ada yang tidak setuju dengan pembagian tugasnya.”<sup>61</sup>

<sup>60</sup>Hendyat Sotopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, h. 269.

<sup>61</sup>Sridawati, Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 18 Juli 2019.

Penyebab lainnya yang dilihat oleh bendahara majelis taklim An-Naas yaitu,

2. Tujuan yang berbeda, organisasi yang mempunyai beberapa unit

“Penyebabnya anggota yang sudah jarang ikut berpartisipasi dalam kegiatan pengajian dan arisan yaitu anggota yang arisannya sudah naik, mungkin mereka lebih mementingkan arisannya di banding silaturahmi kepada Majelis taklim An-Naas kota Parepare dan adanya perbedaan pendapat oleh individu lainnya”<sup>62</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di ketahui bahwa, untuk mencapai tujuan organisasi, tidak jarang terjadi perbedaan persepsi atau pandangan di antara individu atau di antara kelompok individu dalam mengartikan misi organisasi sehingga menimbulkan pertentangan. Banyak yang menganggap bahwa masalah di dalam organisasi tidak dapat dihindari, masalah dapat memperjelas kekurangan organisasi.

Konflik organisasi adalah ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya manusia yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. perbedaan pendapat dan persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu dalam organisasi merupakan penyebab munculnya pertentangan. demikian halnya persoalan alokasi sumber daya yang terbatas dalam organisasi menimbulkan konflik antar individu maupun antar kelompok.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup>Sahiida, Bendahara majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 25 Juli 2019.

<sup>63</sup> Wahyudi, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, h.7.

Setelah mengetahui faktor penyebab masalah di dalam organisasi majelis taklim An-Naas, selanjutnya bagaimana memberikan solusi yang terjadi pada masalah tersebut. menemukan solusi yang lebih baik untuk suatu masalah, dan mempertahankan hubungan kekeluargaan dengan orang lain. solusi yang diberikan setiap masalah yang terjadi dapat di ketahui tipe manajemen *problem solving* majelis taklim An-Naas yang di gunakan, berikut wawancara peneliti oleh narasumber,

1. *Inspirer* atau si pemberi inspirasi memelihara hubungan dengan orang lain dan memiliki kemampuan menularkan rasa percaya diri. Kapanpun mereka menghadapi masalah, orang-orang berkumpul disekitarnya dan mengandalkannya, bahkan menawarkan bantuan.

“Solusi yang saya berikan bagi anggota yang bermasalah terutama masalah parsitifasi dalam kegiatan pengajian dan arisan yang di adakan, saya akan menyampaikan kepada pihak yang bermasalah agar sekali-kali untuk menghadiri pengajian BKMT dan kegiatan-kegiatan lainnya. karena didalam kegiatan tersebut kita dapat menjalin silaturahmi oleh majelis taklim lainnya yang ada di Kota Parepare, bukan hanya itu di dalam kegiatan tersebut banyak pelajaran yang bisa diterapkan di kehidupan masing-masing. lagi pula jika terjadi hal yang tidak diinginkan di majelis taklim An-Naas yang akan di soroti adalah ketua majelis taklim An-Naas dan para pengurus inti majelis taklim An-Naas Kota Parepare”<sup>64</sup>

Selanjutnya dikatakan oleh Wakil Ketua majelis taklim An-Naas

“Masalah yang disebabkan karena para anggota yang terlambat datang, solusi yang diberikan kepada anggota tersebut yaitu mengingatkan mereka pentingnya materi-materi yang ada di dalam pengajian tersebut sebaiknya jika kita mengikuti materi dari awal hingga akhir. apalagi jika ada kegiatan yang menyangkut pengembangan majelis taklim An-Naas agar kiranya datang tepat waktu karena kegiatan ini merupakan tujuan kita bersama”<sup>65</sup>

<sup>64</sup>Sridawati, Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 18 Juli 2019.

<sup>65</sup>Idha Syahril, Wakil Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 27 Juli 2019.

2. *Innovator* atau si ahli inovasi memiliki kemampuan unik memunculkan solusi kreatif untuk setiap tantangan dan masalah yang mereka hadapi. Solusinya bisa jadi baru, atau bisa juga merupakan gabungan antara dua solusi yang telah dikenal menjadi sesuatu yang baru dan inovatif.

”solusi yang diberikan bagi anggota yang tidak mempunyai kendaraan di sampaikan kepada mereka bahwa ada dana transportasi yang diberikan oleh ketua agar semua anggota dapat berperan dalam di kegiatan yang di laksanakan”<sup>66</sup>

Selanjutnya Nurjannah selaku sekretaris majelis taklim An-Naas Kota Parepare memberikan motivasi untuk pihak yang berkonflik. sebagaimana dijelaskan oleh.



“Memotivasi anggota majelis yang berkonflik yang pertama saya lakukan adalah mengajak untuk sama-sama datang ke pengajian agar dia tidak merasa sepi, menjelaskan kepada mereka bahwasanya pengajian itu sangat penting karena dapat di terapkan di kehidupan sehari-hari dan menjalin silaturahmi kepada sesama muslim. tetapi jika konflik terjadi karena individu satu dengan individu lainnya. maka kita akan melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat, memberikan wejangan kepada mereka bahwa kita semua disini bersaudara, kita mempunyai tujuan yang sama, saling membantu jika ada yang membutuhkan contohnya, jika ada anggota yang kesulitan maka uang arisan tersebut kita berikan kepada dia.”<sup>67</sup>

Gambar 5. Wawancara sekretaris majelis taklim An-Naas

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi

<sup>66</sup>Nurjannah, Sekretaris majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 20 Juli 2019.

<sup>67</sup>Idha Syahril, Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 27 Juli 2019.

bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.<sup>68</sup>

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menentukan pemuasan.hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu menjadi tujuan kebutuhan tersebut.kebutuhan dan tujuan itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha,yang terlibat sebagai tingkah laku (perbuatan).<sup>69</sup>

#### **4.3 Majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare**

Sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai subyek pelaku dan penggerak serta pengelola organisasi. SDM merupakan jantung dan manajer sebuah organisasi. SDM juga berperan sebagai pemikir dan perencana untuk tercapainya suatu tujuan juga disebutkan bahwa SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Perlu dihayati bahwa manajemen dan organisasi bukan tujuan, tetap hanya alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, walaupun manajemen hanya merupakan alat dan wadah saja tetapi harus diatur sebaik-baiknya karna jika manajemen ini baik maka tujuan optimal akan diwujudkan.Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur

<sup>68</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, h.216

<sup>69</sup> Subardi Agus, *Manajemen Pengantar Edisi Revisi*, h.132

proses pemanfaatan sumber daya manusia. manajemen dikaitkan dengan *Planning, Organizing, Actuating, Controlling*. dilihat dari manajemen yang dilakukan oleh majelis taklim An-Naas Kota Parepare

1. *Planing* ialah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan/asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>70</sup>



Gambar 6. Wawancara wakil bendahara Majelis taklim An-Naas

“Rencana kegiatan yang tiap bulannya dilaksanakan adalah pengajian dan arisan majelis taklim An-Naas, membuat jadwal disetiap kegiatan. adapun kegiatan tambahan jika ada acara-acara yang dilaksanakan oleh Bapak Wali Kota Parepare, acara yang diselenggarakan oleh BKMT Parepare, dan Perayaan acara islam”<sup>71</sup>

Jadi disetiap rencana kegiatan yang dilakukan oleh majelis taklim An-Naas mempunyai jadwal kegiatan agar kegiatan dapat terlaksanakan dengan baik. segala sesuatu pasti membutuhkan perencanaan baik itu individu ataupun organisasi.

<sup>70</sup> Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen*, h.6.

<sup>71</sup> Idha Syahril, Wakil Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 27 Juli 2019.

Perencanaan merupakan proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan cara pencapaiannya. perencanaan merupakan kegiatan yang terbagi dalam 4 tahap dan berlaku untuk semua kegiatan perencanaan pada unsur jenjang organisasi.

1. Menetapkan serangkaian tujuan, perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan tentang apa yang dibutuhkan oleh organisasi atau kelompok kerja. tanpa rumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber dayanya tidak efektif.
  2. Merumuskan keadaan sekarang, Sumber daya-sumber daya apa yang tersedia untuk pencapaian tujuan.
  3. Identifikasi segala kemudahan dan hambatan, Faktor apa saja yang dapat menimbulkan masalah
  4. Mengembangkan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan, evaluasi.<sup>72</sup>
2. *Organizing* ialah mengatur bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain dimana tiap bagian mempunyai suatu tugas khusus. seperti yang di jelaskan oleh idha syahril bagaimana metode dalam pembagian kerja di setiap kegiatan,
- “untuk metode yang dilakukan dalam pembagian kerja, kita tidak menggunakan metode apapun. karena pembagian kerja telah terlampir di SK kepengurusan majelis taklim An-Naas Kota Parepare. jadi jika kegiatan yang berhubungan dengan dakwah ataupun pendidikan maka yang mengatur kegiatan adalah bidang dakwah atau bidang pendidikan, bukan berarti hanya

<sup>72</sup> Subardi Agus, *Manajemen Pengantar Edisi Revisi*, h.55

mereka yang melaksanakan tugas tersebut tetapi di bantu juga oleh semua pengurus dan anggota majelis taklim An-Naas”<sup>73</sup>

Apa yang di sampaikan oleh Idha Syahril sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sitti Rahma,

“Setelah kegiatannya telah di tentukan untuk masalah pembagian kerjanya tidak lagi dilakukan dengan musyawarah karna pembagian kerjanya telah ada di Sk kepengurusan,sisa kita para pengurus ataupun anggota lainnya yang menunggu perintah dari ketua bidang-bidang”<sup>74</sup>

Adapun pernyataan dari salah satu anggota tentang pembagian kerja

“masalah pembagian kerja yang sudah ada di SK kepengurusan nama saya tidak terlampir di Sk tersebut,tetapi saat ada kegiatan saya tetap aktif di dalamnya dan jika ada acara-acara yang di laksanakan oleh BKMT.”<sup>75</sup>

Hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa majelis taklim An-Naas tidak menggunakan metode untuk pembagian kerja dalam suatu kegiatan yang akan terlaksanakan, *organizing* berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang sempurna hingga menjadi satu kesatuan tetapi mereka melihat pembagian kerja berdasarkan SK kepengurusan yang telah terlampir walapun ada anggota yang namanya tidak terlampir mereka tetap melakukan kerja sama dalam kegiatan yang dilaksanakan.

3. *Actuating* ialah mendorong semua anggota berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan serta serasi dengan perencanaan. Setelah melakukan pembagian

<sup>73</sup>Idha Syahril,Wakil Ketua Majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang,Parepare,Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare,27 Juli 2019.

<sup>74</sup>Sitti Rahma,Wakil Bendahara Majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang,Parepare,Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare,23 Juli 2019.

<sup>75</sup>Marhani, Anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare,22 Juli 2019

kerja dalam kegiatan yang akan terlaksana selanjutnya bagaimana penggerakan dalam kegiatan tersebut artinya, menggerakkan orang-orang agar bekerja sesuai tugas masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, seperti yang di katakan oleh ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare

“Untuk menggerakkan semua anggota dalam kegiatan, 2 minggu sebelum kegiatan terlaksanakan kita melakukan musyawarah kepada seluruh pengurus dan anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare, membahas mengenai apa yang mereka butuhkan untuk kegiatan ini dan apa hambatannya dengan cara seperti ini dapat mengurai konflik yang terjadi”<sup>76</sup>

4. *Controlling* ialah membimbing, menertibkan, mengatur dan menguji kebenaran. Memastikan bahwa segala aktifitas berjalan dengan efektif.oleh karna itu ketua ataupun panitia kegiatan selalu menkontrol apa yang mereka kerjakan sebagaimana hasil wawancara oleh ketua Majelis taklim An-Naas

“Sebagai ketua saya selalu mengkontrol kegiatan yang dilaksanakan,setelah kegiatan tersebut kita melakukan rapat untuk semua pengurus,panitia dan anggota majelis taklim An-Naas agar kita mengetahui kekurangan saat kegiatan terlaksana”<sup>77</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di analisis bahwa kegiatan akan berjalan dengan lancar dan dapat mengurangi konflik.ketika susunan rencana, organisasi, *actuating* dan *controlling* sesuai dengan prosedur yang di musyawarahkan dari awal .jadi pemimpin suatu organisasi bukan hanya mengerjakan visi dan misi organisasi tersebut namun juga harus menjalankan fungsi manajemen.apabila fungsi

<sup>76</sup>Nurjannah, Sekretaris majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 20 Juli 2019.

<sup>77</sup> Sridawati, Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 18 Juli 2019.

manajemen tersebut dapat dijalankan dengan benar, maka tujuan organisasi dapat dengan tepat di capai sesuai tujuan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pengurus majelis taklim An-Naas Kota Parepare, akhirnya kita dapat ketahui tentang bagaimana cara meningkatkan Sumber daya manusia di majelis taklim An-Naas Kota Parepare. Hasil wawancara sebagai berikut.



Gambar 7. Wawancara bendahara majelis taklim An-Naas

“Tindakan yang pertama dilakukan untuk meningkatkan SDM, paling utama yaitu perencanaan sebelum melakukan aktifitas.terutama dalam masalah dana yaitu memperbaiki laporan tentang dana yang ada,menggunakan dana dengan baik sesuai dengan keperluan majelis dan secara transfaran yang diketahui oleh semua anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare,dengan cara seperti ini para pengurus dan anggota tidak saling salah paham.”<sup>78</sup>

Kemudian ditambahkan oleh sekretaris majelis taklim An-Naas Kota Parepare

“Jika ada dana yang telah terkumpul kami cairkan untuk keperluan majelis taklim An-Naas seperti seragam dan alat kasida dan laporan membeliin kita lakukan secara transfaran kepada semua anggota majelis taklim An-Naas Kota parepare,”<sup>79</sup>

<sup>78</sup> Sridawati, Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 18 Juli 2019.

<sup>79</sup> Nurjannah, Sekretaris majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 20 Juli 2019.

Pernyataan tentang uraian diatas membantu menjelaskan apa yang harus dilakukan untuk sumber daya manusia di majelis taklim An-Naas Kota Parepare.tambahan dari bendahara majelis yang siap melaksanakan tugasnya.



“Masalah dana,jika dana sudah cukup untuk pembelian seragam majelis taklim An-Naas, alat kasida dan keperluan lainnya sebagai bendahara saya langsung berunding dengan ibu ketua untuk seragam, alat kasida dan keperluan lainnya untuk dibeli segera dan dibagikan kepada anggota agar kesalahpahaman tentang dana tidak terjadi.<sup>80</sup>

Gambar 8. Wawancara bendahara majelis taklim An-Naas

Dengan mengacu kepada pernyataan tanggung jawab atau disebut dengan output langsung sumber daya manusia dapat di bagi menjadi 4 yaitu :

1. Formulasi visi dan strategi dalam bidang sumber daya manusia mencakup sasaran-sasaran dan rencana untuk mencapai sasaran tersebut.
2. Kebijakan yang mencakup semua bidang/aspek manajemen sumber daya manusia yang akan menjadi panduan bagi semua anggota jajaran manajemen untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia dibiidang masing-masing.
3. Sistem prosedur untuk mendukung implementasi kebijakan tersebut.
4. Bantuan yang bersifat pelayanan dalam melaksanakan kegiatan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.<sup>81</sup>

<sup>80</sup> Sahiida, Bendahara majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare,25 Juli 2019)

<sup>81</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana,Jakarta,2019), h.30.

Adapun program-program kerja yang dilaksanakan majelis taklim An-Naas Kota parepare untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu,

Tabel 4.3 Program kegiatan pengajaran majelis taklim An-Naas

Materi Pokok	Uraian Materi
1. Aqidah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Makna iman dan pengaruhnya dalam kehidupan</li> <li>b. Karakteristik Aqidah Islam</li> <li>c. Kemusyrikan</li> <li>d. Perkembangan Pemikiran dalam Islam</li> </ul>
2. Fiqih Ibadah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengertian fiqh ibadah dan aspeknya</li> <li>b. Thaharah ( bersuci ) dan aspeknya</li> <li>c. Shalat dan aspeknya</li> <li>d. Puasa dan aspeknya</li> <li>e. Zakat dan aspeknya</li> </ul>
3. Fiqih mufakat ( Pernikahan )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Khitbah ( metamar ) dan aspeknya</li> <li>b. Hadhonah ( menyusui ) dan urgensinya</li> <li>c. Nikah siri dan aspeknya</li> <li>d. Thalaq/cerai dan aspeknya.</li> </ul>
4. Fiqih Ekonomi Islam	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Islam sebagai konsep hidup</li> <li>b. Karakteristik ekonoml Islam</li> <li>c. Perilaku ekonomi Islam</li> <li>d. Jual beli dan aspeknya</li> <li>e. Wakaf dan aspeknya</li> <li>f. Nafkah dan aspeknya</li> <li>g. Riba dan implikasinya pada perekonomian</li> </ul>
5. Akhlak	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Kualltas manusia</li> <li>c. Akhlak dan ruang lngkupnya</li> <li>d. Cabang-cabang akhlak</li> <li>e. Kiat membangun insan berakhlak mulia</li> </ul>
6. Islam dan Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Konsep sehat menurut Islam</li> <li>b. Wanita dan permasalahannya.<sup>82</sup></li> </ul>

<sup>82</sup> Nurjanna, Sekretaris majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec.Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis Parepare,20 Juli 2019.

Setelah di jelaskan tentang program kerja oleh sekretaris majelis taklim An-Naas adapun pemaparan oleh wakil bendahara majelis taklim yaitu,



“Adapun program kerja yang kita laksanakan setiap bulanya yaitu pengajian dan arisan.untuk program-program kerja seperti maulid, acara kasida, acara yang dilaksanakan oleh BKMT dan acara yang dilaksanakan oleh bapak wali kota itu kita laksanakan di hari-hari tertentu.”<sup>83</sup>

Gambar 9. Kegiatan pengajian dan arisan majelis taklim An-Naas

Sumber daya manusia dengan kompetensi dan kualifikasi yang tinggi, loyal dengan organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. begitu pula dengan majelis taklim An-Naas Kota Parepare yang membutuhkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif berikut penjelasan Ketua majelis taklim An-Naas mengenai karakteristik yang dibutuhkan majelis taklim An-Naas untuk menjadi Pengurus dan seksi-seksi di tiap bidang.

#### 1. Memiliki pengetahuan (*Knowledge*).

“Yang dibutuhkan paling utama dilihat dari pendidikannya,keahlian yang dimiliki, pengetahuan untuk mengembangkan majelis taklim An-Naas dan berwawasan yang luas, contohnya ibu ini adalah guru agama ahli dalam keagamaan maka kita mengrekrutnya menjadi ketua bidang dakwah.bukan hanya itu yang harus di penuhi tetapi dilihat dari tanggung jawab, sifatnya yang mampu menjaga perasaan anggota majelis taklim An-Naas”<sup>84</sup>

<sup>83</sup> Sitti Rahma,Wakil bendahara majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec.Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare,23 Juli 2019.

<sup>84</sup> Sridawati, Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec.Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 18 Juli 2019.

## 2. Memiliki *Skills*, inovatif dan kreatif

“Dapat menciptakan hal yang baru, hal-hal yang menarik dan dapat mengembangkan majelis taklim An-Naas. agar para ibu-ibu yang belum bergabung mempunyai minat untuk bergabung. contohnya mendatangkan Ustadz yang menarik dan menghibur untuk mengisi pengajian. seperti beberapa tahun yang lalu kita mendatangkan Ustadz Maulana.”<sup>85</sup>

Setelah mengetahui karakteristik untuk menjadi pengurus majelis taklim An-Naas, selanjutnya bagaimana persyaratan harus dipenuhi untuk menjadi anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare.

“Untuk menjadi anggota majelis taklim An-Naas persyaratan yang harus dipenuhi adalah mau bekerja sama untuk mengembangkan majelis taklim An-Naas dan yang jelas para ibu-ibu disekitaran Jl. Industri Kecil mempunyai minat untuk ikut dalam pengajian yang di adakan di majelis taklim An-Naas. Untuk persyaratan seperti ijazah dan sebagainya itu tidak di perlukan.”<sup>86</sup>

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa untuk mengrekrut anggota majelis taklim An-Naas yang dibutuhkan hanya kemauan untuk bekerjasama lalu bagaimana hubungan kerja antara pengurus dan anggota majelis taklim An-Naas.

“Sebagai anggota majelis taklim An-Naas selamah 2 periode ini hubungan antara pengurus dan anggota menurut saya baik-baik saja, apalagi dalam masalah program kerja kita selalu bersama-sama mengerjakan apa yang telah di perintahkan, apalagi ibu ketua dimata saya tidak pernah membedakan si A atau si B dimata ibu ketua kita ini semua sama.”<sup>87</sup>

<sup>85</sup> Sridawati, Ketua majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 18 Juli 2019.

<sup>86</sup> Idha Syahril, Wakil Ketua Majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 27 Juli 2019.

<sup>87</sup> Marhani, Anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare, Kec. Soreang, Parepare, Sulsel, *Wawancara* oleh penulis di Parepare, 22 Juli 2019

Disimak dari pernyataan-pernyataan yang diuraikan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam pengelolaan, semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin di perlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus di perlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Manajemen *Problem solving* adalah pengelolaan pelaksanaan sumber daya manusia di suatu organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan atau langkah-langkah yang di ambil untuk mengarahkan perselisihan kearah hasil yang tertentu berupa penyelesaian masalah. Manajemen *Problem solving* dapat melibatkan bantuan diri sendiri atau pengambilan keputusan.

Manajemen *Problem Solving* dideskripsikan sebagai suatu usaha untuk mengatasi pertentangan dengan melibatkan sikap asertif dan kooperatif dalam berbagai tingkatan. pemilihan tipe manajemen *Problem Solving* berhubungan dengan efektivitas pengelolaan masalah itu sendiri. manajemen *Problem Solving*, selain merupakan upaya penyelesaian masalah, juga adalah upaya untuk meminimalisir, mengeliminasi, atau membatasi durasi dari masalah tersebut.<sup>88</sup> manajemen *Problem Solving* merupakan usaha untuk mengelola masalah yang tidak hanya berfokus pada menghindari, mengurangi, atau menghilangkan konflik namun juga melibatkan strategi.

---

<sup>88</sup> Thomas, Hendel, Fish, & Galon, (2005)

Dalam menangani kondisi tersebut, diperlukan pemimpin yang dapat memahami yang diinginkan anggota serta bagaimana cara mengatasi konflik yang ada tanpa mengurangi kinerja dari anggota. Artinya, pihak pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan dan konflik yang sesuai dalam menangani konflik yang muncul.

Dilihat dari gaya kepemimpinan Nabi Muhammad Saw adalah seorang pemimpin yang kesuksesannya menjadi suri tauladan bagi umat manusia. Nabi Muhammad Saw selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan sekaligus menjaga harkat martabat manusia dan tidak pernah memaksakan kehendaknya kepada orang lain belaiiau dapat menyakinkan pengikutnya agar mau dengan suka rela untuk mengikuti perintahnya. Karisma kepemimpinannya bukan hanya karna keperkasaan, kecerdasan, akhlak karimah, keimanan, keismalan, ketauhidan, dan ketakwaan yang dimilikinya. Menjadikannya manusia pilihan dan manusia sempurna.<sup>89</sup> Menjadi hal yang sangat penting bagi seseorang untuk menegenal masalah yang mereka hadapi baik masalah dalam dirinya, lingkungan dan organisasi yang mereka jalani.

Selain dilihat dari penjelasan Manajemen *Problem Solving* oleh pernyataan-pernyataan wawancara majelis taklim An-Naas Kota Parepare kembali kita dihadapkan pada kajian tentang pengambilan keputusan yang akan di nilai sebagai ilmu atau seni. pengambilan keputusan disebut juga sebagai seni karna kegiatan

---

<sup>89</sup> Huri'in, *Bahasa Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw, Skripsi*, (Jakarta:UIN Syarif Hidayatullah,2014), h.26-28

tersebut selalu dihadapkan pada sejumlah peristiwa yang memiliki karakteristik tersendiri.

Pengambilan keputusan merupakan ilmu dan seni yang harus dicari, dipelajari, dimiliki dan dikembangkan secara mendalam oleh setiap orang. bila manusia gagal menguasai bidang tersebut, maka muncullah beragam masalah. masalah yang muncul dalam pencapaian tujuan dapat dihubungkan dengan ketidakmampuan kita dalam melakukan proses pengambilan keputusan, dalam menentukan pilihan yang tepat.<sup>90</sup> Keberagaman masalah dengan demikian akan menghasilkan keberagaman tipe keputusan. oleh karna itu, tipe keputusan dibagi menjadi 2 yaitu :

#### 4.3.1 Tipe-Tipe Keputusan

##### 1. Tipe keputusan terprogram

Tipe keputusan terprogram/terstruktur merupakan keputusan yang bersifat rutin, terjadi berulang-ulang. karakteristik dari jenis keputusan ini sangat akurat, karna keputusan ini merupakan perwujudan kumulatif dari langkah-langkah penyelesaian masalah yang terjadi secara berulang. alat pengambilan keputusan yang digunakan adalah tradisi dan rutinitas atau pedoman petunjuk pelaksanaan sebuah *Standard operational procedur* (SOP).

---

<sup>90</sup> Dermawan Rizky, *Pengambilan Keputusan, Landasan Filosofi, Konsep dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.2-3

## 2. Tipe keputusan tidak terprogram

Tipe keputusan tidak terprogram adalah kategori keputusan yang berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kegiatan bisnis yang tidak pasti dan sangat dinamis. pengambilan keputusan selalu dihadapkan pada sejumlah masalah baru. keputusan yang diambil pada umumnya tidak di dasarkan atas *Standard operational procedur (SOP)*.<sup>91</sup>

Dijelaskan lebih lanjut, bahwa organisasi majelis taklim An-Naas Kota Parepare, upayanya untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu melakukan proses manajemen dan yang paling utama adalah perencanaan sebelum melakukan aktifitas terhadap anggotanya dengan adanya perencanaan dapat meningkatkan anggota untuk terus berkembang.

### 4.3.2 Tujuan Perencanaan Tenaga Kerja

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas anggota
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di masa sekarang maupun masa yang akan datang.
3. Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.

---

<sup>91</sup> Dermawan Rizky, *Pengambilan Keputusan, Landasan Filosofi, Konsep dan Aplikasi*, h.8-9

5. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, penyeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan kedisiplinan anggota.
6. Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja anggota.<sup>92</sup>

Secara strategi majelis taklim menjadi sarana dakwah dan tabliq yang Islami yang berperan ada pembinaan dan peningkatan kualitas hidup umat Islam sesuai tuntunan ajaran Islam. Tujuan yang teralisasi serta semua Sumber Daya Manusia yang ikut dalam kegiatan tersebut merasa puas. Fokus manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Aspek Optimalisasi pendayagunaan kekuatan yang berasal dari seluruh personel yang dimiliki oleh organisasi tersebut.
2. Pencarian, pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian dan pendayagunaan.
3. Mempunyai fokus jangka panjang (strategi) dan terkait visi, misi dan strategi perusahaan.
4. Penerapan manajemen konflik yang tepat, sehingga lebih bersifat proaktif yaitu mengantisipasi masalah yang mungkin timbul dan mengambil tindakan pencegahan yang dianggap perlu.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Meloda, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, h. 87.

<sup>93</sup> Sukmawati Marjuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cek 1*, (CV Sah media, 2015), h.33

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

1. Berpikir memecahkan masalah dan menghasilkan sesuatu yang baru adalah kegiatan yang kompleks dan berhubungan erat satu dengan yang lain. Suatu masalah umumnya tidak dapat dipecahkan tanpa berpikir, dan banyak masalah memerlukan pemecahan yang baru bagi orang-orang atau kelompok. Sebaliknya, menghasilkan sesuatu (benda, gagasan-gagasan) yang baru bagi seseorang, menciptakan sesuatu, itu mencakup problem solving. Ini berarti informasi fakta dan konsep-konsep itu tidak penting. Seperti telah kita ketahui, penguasaan informasi itu perlu untuk memperoleh konsep, keduanya itu harus diingat dan dipertimbangkan dalam problem solving dan perbuatan kreatif. Begitu pula perkembangan intelektual sangat penting dalam problem solving.
2. Peningkatan sumber daya manusia di majelis taklim An-Naas Kota Parepare, bahwa yang selalu tampak dalam membahas sumber daya manusia di atas, manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, maka keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelolah sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya, yang didalamnya meliputi aspek spritual.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, mengenai Manajemen Konflik majelis taklim An-Naas untuk meningkatkan sumber daya manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi ketua dan para pengurus-pengurus majelis taklim An-Naas agar membuat nama anggota majelis taklim yang ikut dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mencegah konflik yang akan terjadi, karenanya tidak semua anggota terlampir di sk kepengurusannya.
2. Agar manajemen sumber daya manusia hendaknya dijalankan dengan sebaik mungkin mengingat begitu pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh majelis taklim An-Naas. Untuk peningkatan SDM yang mereka lakukan dengan melaporkan hasil kegiatan secara transparan terhadap anggota majelis taklim An-Naas.



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Roseha dkk., 2002. *Majelis taklim dan Pembinaan Umat*. Jakarta: Pusat Penelitian dan pengembangan Letur Keagamaan badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Depag RI.
- Agus, Sabardi. 2001. *Manajemen Pengantar Edisi Revisi*. Yogyakarta: Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chang Y. Richar dan Kelly P. Keith. 2009. *Langkah-Langkah Pemecahan Masalah*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Departemen Agama RI., 2010. *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*. Jawa Barat: Diponegoro.
- Elisa, [http:// Filsafat. Kompasiana.com/2010/08/22/nalar-induktif-dan-nalar-deduktif/](http://Filsafat.Kompasiana.com/2010/08/22/nalar-induktif-dan-nalar-deduktif/). di akses 20 Mei 2019
- Dewan Redaksi Ensiklopedia Islam, (ed). 1994. *Majelis, Ensiklopedia Islam*, Jakarta: Ihtiar Baru Van Haefe.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Pegambilan Keputusan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitriah, Hanny dan Kiki, Rakhmad Zailani. 2012. *Manajemen & Silabus Majelis Ta'lim*. Jakarta: Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta.
- Huri'in. 2014. *Bahasa Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw, Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Hadari, Nawawi., 2011. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Helmawati, 2013. *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Ta'lim: Peran Aktif Majelis Ta'lim Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Heridiansyah, Jefri. 2014. *Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi*. Jurnal STIE Semarang, Vol 6, No. 1, Edisi Februari 2014.
- Huda, Nurul dkk. 2015. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Juniawati. 2014. *Analisis Majelis taklim Hikmah Nur Beting di kecamatan Pontianak Timur*. Skripsi: IAIN Pontianak.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marjuni, Sukmawati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1; Makassar: CV Sah Media.
- Maulana, Rizkie. 2019. *Manajemen Konflik: Definisi, Penyebab dan Pengelolaan Konflik*. <http://rizkie-library.blogspot.com/2016/02/manajemen-konflik-definisi-penyebab-dan.html> (diakses tanggal 24 Maret 2019).
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Mifta, Hussalam saleh dan Jemmy Setiawan. 2016. *Problem Solver*. Jakarta: Gramedia
- Moleong, Lexi J. 1993. *Penelitian Kualitatif*, Cet. IV. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhsin MK. 2009. *Manajemen Majelis Ta'lim: Petunjuk Praktis Pengelolaan dan Pembentukannya*. Jakarta: Pustaka Intermasa.
- Munawir, Ahmad Waeson. 1997. *Kamus Al-Munawwir*. Yogyakarta: Pustaka Progressif.
- Nahdhah, Najmatun. 2017, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)*. Thesis: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Plus A. Partanto & Dahlan M. Al-Barali,. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Ar-Kala.
- Quraish, Shihab. 2016. *Tafsir Al Misbah Vol.11*. Jakarta: Lentera Hati.

- Ritonga, Hasnum Jauhari. 2016. *Manajemen Konflik Organisasi Kemasyarakatan Islam di Sumatera Utara*. Laporan Penelitian-UIN Sumatera Utara, Medan.
- Rizki, Dermawan. 2016. *Pengambilan Keputusan, Landasan Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Aflabeta.
- Rusdiana. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung: Bumi Pustaka Setia
- Samsi, Ibnu. 2001. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Siswoyo, Rudi. 2019. *Makalah Sumber Data Penelitian*. <http://rudisiswoyo89.blogspot.com/2013/11/makalah-sumber-data-penelitian.html> diakses tanggal 01 Januari 2019.
- Sotopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: Rosda dan UNM.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cet ke-19. Bandung: Alfabeta.
- Suandi & Basrowi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprpto, Haddy. 2017. *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sukarna. *Dasar-Dasar Manajemen*. 2011. Bandung: Maju Mundur.
- Syamsi, Ibnu. 1994. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Taliziduhu Ndraha. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, Husain. 2009. *Manajemen Teori, Praktek, Riset Pendidikan*. Jakarta: Numi Aksara
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wahyudi. 2015. *Manajemen Konflik dan Organisasi*.  
Bandung:Alfabeta.

Winardi. 2015. *Manajemen Perubahan (The Managemen Of Chage)*.  
Jakarta:Kencana.







## PANDUAN WAWANCARA

Judul Penelitian : Manajemen *Problem Solving* Majelis taklim An-Naas Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare

Lokasi : Masjid An-Naas Kota Parepare

Objek : Majelis taklim An-Naas Kota Parepare

1. Sejarah terbentuknya majelis taklim An-Naas di Jl.Muspika Kota Parepare ?
2. Konflik apa saja yang terjadi di majelis taklim An-Naas Kota Parepare ?
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab terjadinya konflik di majelis taklim An-Naas Kota Parepare ?
4. Bagaimana solusi/Manajemen Konflik yang dilakukan oleh pengurus Majelis taklim An-Naas untuk konflik yang di hadapi ?
5. Bagaimana cara memotivasi anggota Majelis taklim An-Naas untuk meningkatkan sumber daya manusia di majelis taklim An-Naas Kota Parepare ?
6. Bagaimana proses manajemen yang di lakukan oleh Majelis taklim An-Naas Kota Parepare ?
7. Bagaimana cara pengurus Majelis taklim An-Naas untuk meningkatkan sumber daya manusianya ?
8. Program-program kerja apa saja yang dilaksanakan oleh majelis taklim An-Naas untuk meningkatkan sumber daya manusianya ?
9. Bagaimana karakteristik yang harus dimiliki untuk menjadi ketua ataupun pengurus Majelis taklim An-Naas ?
10. Persyaratan apa saja yang harus di penuhi untuk menjadi anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare ?
11. Bagaimana hubungan kerja oleh pengurus dengan anggota majelis taklim An-Naas Kota Parepare untuk meningkatkan sumber daya manusianya ?



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91122. Telepon (0421) 21397, Fax (0421) 24494  
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: wa@iainpare.ac.id

Nomor : B- 719/In.39.7/06/2019  
Lamp : -  
Hal : Izin Melaksanakan Penelitian

Parepare, 12 Juni 2019

Kepada Yth.  
Walikota Parepare  
Cq. Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Di-  
Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare menerangkan bahwa :

Nama : Nur Azisah  
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare/ 05 September 1997  
NIM : 15.3200.008  
Semester : VIII (delapan)  
Alamat : Jl. Bukit Indah Lr. II

Adalah mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Kota Parepare

**“ Manajemen Konflik Majelis Taklim An-Naas dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare “**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juni sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut dimohon kerjasamanya agar kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin sekaligus dukungan dalam memperlancar penelitiannya.

Demikian, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dekan,





PEMERINTAH KOTA PAREPARE  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111  
 Email: [dpsn1tsj@pareparekota.go.id](mailto:dpsn1tsj@pareparekota.go.id); Website: [www.dpmptsp.pareparekota.go.id](http://www.dpmptsp.pareparekota.go.id)  
**PAREPARE**

Nomor : 456/IPM/DPM-PTSP/7/2019 Yth Parepare, 1 Juli 2019  
 Lampiran : - Yth Imam Masjid An-Naas Kota Parepare  
 Perihal : **Izin Penelitian**

Di-  
**Parepare**

**DASAR :**

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Nomor : B 719/In. 39/PP.00.9/CG/2019 tanggal 18 Juni 2019 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

Nama : Nur Azisah  
 Tempat/Tgl. Lahir : Parepare / 09-05-1997  
 Jenis Kelamin : Wanita  
 Pekerjaan / Pendidikan : Mahasiswi / S1  
 Program Studi : Manajemen Dakwah  
 Alamat : Jl. Bukit Indah  
 Kel. Bukit Indah, Kec. Soreang  
 Kota Parepare

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :  
**MANAJEMEN KONSELIL MAJELIS TAKLIM AN-NAAS DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
 MASJID AN-NAAS KOTA PAREPARE**

Selama : TMT 07/07/2019 S/D 27-03-2019  
 Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan bertaku.

Kepala Dinas Penanaman Modal  
 Dan Pelayanan Terpadu Satu  
 Pintu Kota Parepare

**HI. ANDRUSIA, S.H., MH**  
 Pangkat : Pembina Utama Muda  
 NIP.19620915 198101 2 001



- TEMBUSAN : Kepada Yth.
- 1 Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
  - 2 Walikota Parepare di Parepare
  - 3 Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare di Parepare



**PEMERINTAH KOTA PAREPARE  
KECAMATAN SOREANG**

Jalan Laupe No. 163 Telepon (0421) 25394 Parepare  
Email : [soreang@pareparekota.go.id](mailto:soreang@pareparekota.go.id) Website : [www.pareparekota.go.id](http://www.pareparekota.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 895.7/102/KCS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

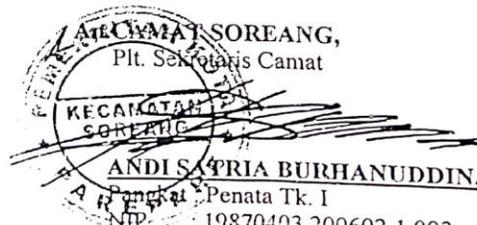
Nama : **ANDI SATRIA BURHANUDDIN, S. STP**  
Nip : 19870403 200602 1 003  
Jabatan : Penata Tk. I, III/d

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswi yang tersebut di bawah ini :

Nama : **NUR AZISAH**  
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 09 Mei 1997  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Pekerjaan : Mahasiswi  
Alamat : Jl. Bukit Indah, Parepare

Bermaksud untuk melakukan penelitian/wawancara dalam rangka penyusunan/pembuatan skripsi dengan judul " **MANAJEMEN KONFLIK MAJELIS TAKLIM AN-NASS DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MESJID AN-NASS KOTA PAREPARE** ", Selama TMT 07 Juli s.d 27 Agustus 2019, berdasarkan surat dari Kantor dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor : 456/IPM/DPM-PTSP/7/2019, Tanggal 01 Juli 2019 Perihal : *Izin Penelitian.*

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

  
**ANDI SATRIA BURHANUDDIN, S. STP**  
Pangkat : Penata Tk. I  
NIP : 19870403 200602 1 003

**Tembusan :**

1. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare;
2. Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam;
3. Arsip.



MAJELIS TAKLIM  
"AN - NAAS"  
MASJID AN-NAAS KOTA PAREPARE  
JL. MUSPIKA KM. 3

### SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Majelis Taklim An-Naas Kota Parepare menerangkan bahwa :

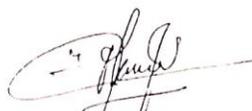
Nama : Nur Azisah  
Nim : 15.3300.008  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah  
Prodi : Manajemen Dakwah

Telah secara nyata Melaksanakan kegiatan penelitian di Masjid An-Naas Kota Parepare sejak tanggal 07 Juli sampai 2019 s/d 27 Agustus 2019, yang merupakan salah satu syarat akademik dalam penyelesaian skripsi dengan judul :  
"Manajemen Konflik Majelis Taklim An-Naas Dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Masjid An-Naas Kota Parepare"

Demikian surat ini dapat di pergunakan sebagai semestinya.

Parepare, 27 Agustus 2019

Ketua Majelis Taklim An-Naas Kota Parepare

  
HJ. SRIDAWATI S.Pd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama lengkap : Hj. SRIDAWATI, SPd

Umur : 48 TAHUN

Pekerjaan : PNS (GURU)

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Nur Azisah untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian "Manajemen konflik majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di masjid An-Naas kota parepare" Demikian surat keterangan ini diberikkan untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Parepare, 18 Juli .....2019

Yang bersangkutan



Hj. SRIDAWATI, SPd

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama lengkap : HJ. SAHIDA

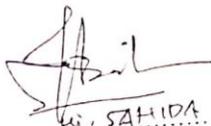
Umur : 42 .

Pekerjaan : URT .

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Nur Azisah untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian "Manajemen konflik majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di masjid An-Naas kota parepare" Demikian surat keterangan ini diberikkan untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Parepare, 25 JULI .....2019

Yang bersangkutan

  
..... HJ. SAHIDA .....

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama lengkap : NURJANNAH.  
Umur : 49 THN.  
Pekerjaan : IBI RUMAH TANGGA

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Nur Azisah untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian "Manajemen konflik majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di masjid An-Naas kota parepare"Demikian surat keterangan ini diberikkan untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Parepare, 17 JULI .....2019

Yang bersangkutan



NURJANNAH.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama lengkap : SITI RAHMA  
Umur : 40 TAHUN  
Pekerjaan : UPT

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Nur Azisah untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian "Manajemen konflik majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di masjid An-Naas kota parepare"Demikian surat keterangan ini diberikkan untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Parepare, 23 Juli 2019

Yang bersangkutan

  
Siti Rahma

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama lengkap : IDHA SYAHRIL

Umur : 32 TAHUN

Pekerjaan : LIRT

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Nur Azisah untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian "Manajemen konflik majelis taklim An-Naas dalam meningkatkan sumber daya manusia di masjid An-Naas kota parepare"Demikian surat keterangan ini diberikkan untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Parepare, 27 Juli .....2019

Yang bersangkutan



.....  
IDHA SYAHRIL

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah :

Nama lengkap : MARHANI

Umur : 45 TAHUN

Pekerjaan : LRT

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Nur Azisah untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian "Manajemen konflik majelis taklim An-Naas da'iam meningkatkan sumber daya manusia di masjid An-Naas kota parepare"Demikian surat keterangan ini diberikkan untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Parepare, 22 Juli .....2019

Yang bersangkutan

  
.....  
MARHANI



MAJELIS TAKLIM  
" AN - NAAS "  
MASJID AN-NAAS KOTA PAREPARE  
JL. MUSPIKA KM. 3

002/MT AN-NAAS/1941/2019  
Permohonan Penerbitan SK  
dan Pengukuhan

Kepada Yth  
Ibu Ketua BKMT Kota Parepare  
di -  
Parepare

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

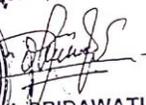
Dengan memohon petunjuk dan magfirah Allah SWT., semoga segala aktivitas kita tetap dirahmati.

Sehubungan telah dilaksanakannya pemilihan Pengurus Majelis Taklim An-Naas Masjid An-Naas Kota Parepare, maka kami memohon kepada Ibu kiranya berkenan menerbitkan SK Kepengurusan Periode 2018-2023 sekaligus mengukuhkannya, (susunan Pengurus terlampir).

Demikian permohonan kami atas perhatiannya diucapkan terima kasih.  
Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Parepare, 13 Januari 2019

Ketua,



Hi. SRIDAWATI, S.Pd

Dokumentasi



Kegiatan pengajian Majelis taklim An-Naas Kota Parepare



Kegiatan arisan Majelis taklim An-Naas Kota Parepare



Wawancara dengan Ketua Majelis taklim An-Naas



Wawancara dengan Bendahara Majelis taklim An-Naas



Wawancara dengan Sekretaris Majelis taklim An-Naas



Wawancara dengan Wakil Bendahara Majelis taklim An-Naas



Wawancara dengan salah satu Anggota Majelis taklim An-Naas

## BIOGRAFI PENULIS



Nur Azisah, Lahir di Parepare pada tanggal 05 September 1997, anak sulung dari 4 bersaudarah, dari pasangan suami istri Abd. Azis dan Sahida. Alamat Jl. Bukit Indah, Belakang Koramil Lr 2 Kecamatan Soreang Kelurahan Bukit Indah Parepare. Penulis memulai pendidikannya di SD Negeri 43 Parepare dan lulus pada tahun 2009, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 4 Parepare dan lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikannya di SMK Negeri 3 Parepare mengambil jurusan Teknik Komputer dan Jaringan dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan program S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare mengambil Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, Dengan mengambil prodi Manajemen Dakwah (MD). Saat ini, penulis telah menyelesaikan studi program S1 di Fakultas, Adab, dan Dakwah pada program studi Manajemen Dakwah (MD) pada tahun 2019 dengan judul skripsi **“Manajemen *Problem Solving* Majelis taklim An-Naas Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia di Masjid An-Naas Kota Parepare”**