

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepemimpinan Transformasional

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

##### Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah model kepemimpinan yang mempengaruhi dan memobilisasi pegawai agar bekerja dengan efektif.<sup>1</sup> Kepemimpinan transformasional diartikan juga sebagai kepemimpinan yang menekankan pada motivasi pemimpin terhadap bawahannya untuk melakukan tanggungjawab yang lebih dari yang di harapkan. Secara real pemimpin harus mampu mengarahkan organisasi pada arah yang baru. Untuk mencapai suatu tujuan seorang pemimpin harus mampu

---

<sup>1</sup>Ahmad Rivai, *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. jurnal ilmiah magister manajemen, 03, 02, 2020

mempengaruhi dan memotivasi pegawai. Untuk mencapai kepercayaan antar karyawan dan rasa hormat maka perlunya gaya kepemimpinan transformasional. Motivasi inspirasional mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional memungkinkan karyawan untuk memimpin secara lebih efektif dalam suatu organisasi dan dengan demikian mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan atau model kepemimpinan yang dirancang untuk meningkatkan hubungan antara sumber daya manusia dan pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap bawahannya.<sup>2</sup> Dapat diukur dengan

---

<sup>2</sup>Darmawati Manda dkk, *Dinamika Kepemimpinan Transformasional Dalam Inovasi Organisasi : Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Star Up*, Jurnal Darma Agung Vol. 32, No. 2 (2024)

indikator kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai wawasan luas terhadap masa depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi tidak hanya pada saat ini tetapi juga pada masa yang akan datang. Pemimpin transformasional bertindak sebagai agen perubahan dengan kata lain, mereka berperan dalam mengubah sistem menjadi lebih baik.

## **2. Ciri Ciri Kepemimpinan Transformasional**

### **Ciri Ciri Kepemimpinan Transformasional**

**ada empat yaitu**

- a. Pengaruh Ideal (*idealized influence*)

Idealizad Influence adalah pemimpin transformasional yang harus diperkuat melalui komitmen tingkat

tinggi.<sup>3</sup> Namun komitmen tinggi pemimpin terhadap organisasi pendidikan tidak cukup untuk mengembangkan organisasi tanpa upaya meningkatkan komitmen tinggi dari konstituen organisasi pelatihan terkait visi dan misi organisasi. Artinya langkah Perubahan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan harus diperhatikan oleh seluruh konstituen. Pemimpin karismatik menunjukkan keyakinan, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai-nilai inti, dan menekankan pentingnya tujuan, komitmen, dan dampak etis dari keputusan, memiliki visi dan rasa misi. Dengan cara ini, pemimpin memberikan contoh dan menginspirasi

---

<sup>3</sup> Basirun, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1 (2022)

kebanggaan, kesetiaan, rasa hormat, antusiasme, dan kepercayaan.<sup>4</sup>

Salah satu upaya pemimpin transformasional untuk menciptakan engagement adalah dengan memperkuat seluruh sumber daya organisasi. Pada dasarnya pemberdayaan yang terjadi merupakan bagian dari proses pembebasan diri. Sebab apabila ketiga aspek tersebut mempunyai tempat dan sarana, maka setiap individu dapat dipandang sebagai sosok manusia yang memiliki daya kreativitas, emosi, dan spontanitas. Kembangkan itu menjadi kekuatan luar biasa untuk pengembangan organisasi .

---

<sup>4</sup>Mahsusi, Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Institusi Pendidikan, CV Jejak, 2023. Hal 42

b. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

Pemimpin yang mendorong pengikutnya untuk lebih kreatif menghilangkan keengganan pengikutnya untuk mengembangkan ide dan menyelesaikan permasalahan yang ada yang memerlukan pemikiran kritis dan penalaran rasional daripada sekedar asumsi belaka. Pemimpin tipe ini mengembangkan kemampuan bawahannya dengan memberikan tantangan dan pertanyaan agar mereka selalu berusaha mencari cara baru dalam bekerja. Dengan cara ini, pengikut memaknai pekerjaan sebagai peluang untuk terus meningkatkan keterampilannya guna mengembangkan kepribadian yang ulet dan tangguh, bukan

sekadar menyelesaikannya sebagai rutinitas.<sup>5</sup>

Pada tahap ini terdapat beberapa aspek yang menjadi ciri perilaku pemimpin transformasional.<sup>6</sup> Termasuk Pemimpin yang menatap masa depan dan berupaya mengubah serta memajukan organisasinya bukan hanya untuk saat ini namun juga untuk masa depan. Oleh karena itu, pemimpin ini dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner (pemimpin menjadi duta perubahan) dan katalis, yaitu seseorang yang berperan dalam mengubah sistem menjadi lebih baik. Inti dari perilaku merangsang

---

<sup>5</sup>Djamaludin Ancok, Psikologi Kepemimpinan & Inovasi (Jakarta: Erlangga, 2012),h.130-132.

<sup>6</sup>Muhammad Iqbal, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jurnal Pendidikan, Vol. 10 No. 3 (2021)

intelektual adalah mengembangkan kecerdasan dan rasionalitas, mencari solusi masalah secara cermat. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional harus mendorong anggota institusi untuk mempertimbangkan permasalahan dari sudut pandang yang berbeda, lebih luas, dan inklusif. Tindakan demikian selanjutnya dilakukan sehingga menimbulkan budaya menyeluruh seperti munculnya kebiasaan kontemplasi. Budaya berbagi dan refleksi, menciptakan energi positif dan menyegarkan pekerja.

c. *Individual Consideration*

Individual Consideration dalam kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang mampu memperlakukan setiap orang secara detail sebagai individu yang berbeda minat,

bakat, potensi, kepribadian, cita-cita, dan lain-lain.<sup>7</sup> Mengenali dan persetujuan bawahan yang harus dilakukan sebagai manajer.

Perilaku Individual Consideration mencerminkan, mempertimbangkan, dan terus menerus mengenali kebutuhan pegawai, mengakui kemampuan pegawai, mendelegasikan, memberikan perhatian, mengembangkan, melatih, dan berempati kepada pengikutnya. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk dan perilaku yang melatih orang secara pribadi dan personal. Untuk mencapai tujuan yang perlu Anda capai. Organisasi memberikan

---

<sup>7</sup>Lubis, *Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional)*, Jurnal Ilmiah, Vol. 1, No. 2 (2020)

dukungan, dorongan, dan pengalaman pengembangan kepada para pengikutnya.<sup>8</sup>

Dapat kita simpulkan bahwa pertimbangan terhadap individu merupakan ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan bawahannya dan membantu mereka untuk maju dan berkembang dalam karir dan kehidupannya. Pemimpin memberikan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan psikososial orang yang dipimpinnya. Pemimpin memenuhi kebutuhan psikologis pengikutnya untuk maju dan mengembangkan kreasinya. Ia mendukung keinginan para pengikutnya untuk kemajuan dan perkembangan. Pemimpin menunjukkan pemahaman tentang

---

<sup>8</sup>Nur effendi, Islamic education leadersfip: memahami integritasi konsep kepemimpinan di lembaga pendidikan islam (Yogyakarta, kalimedia, 2015), h.205-207

masalah yang dihadapi bawahannya. Individu pemimpin yang bijaksana adalah pemimpin yang selalu mendengarkan dengan cermat dan memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan kinerja dan kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya.

d. Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*)

Sifat inspiratif dalam pekerjaan seorang pemimpin menginspirasi bawahan untuk mewujudkan tujuan bersama dan menjadikannya lebih bermakna.<sup>9</sup> Para pemimpin ini mempunyai visi masa depan yang menarik, mempunyai standar yang tinggi bagi bawahannya, optimis dan antusias,

---

<sup>9</sup>Kuswanto, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai STKIP PGRI Lamongan, (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi, Desember 2017) Hal. 65

serta memberikan dorongan dan makna pada pekerjaan mereka.

Motivasi inspiratif adalah salah satu ciri pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi, dan mengubah karakteristik anggota lembaga pendidikan untuk mencapai hal-hal yang mungkin tetapi tidak terbayangkan, dan yang mendorong anggota lembaga pendidikan untuk mencapai hal tersebut. Peluang untuk belajar dan tampil. Dengan cara ini, pemimpin transformasional berupaya mengidentifikasi berbagai faktor yang ada dalam organisasi pendidikan yang mencakup berbagai tubuh, pikiran, dan emosi.

Maka dapat disimpulkan Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja,

mengajak anggotanya untuk mewujudkan tujuan bersama. Bekerja bukan hanya sarana untuk mendapatkan uang, melainkan juga sebuah wahana untuk menemukan kebermaknaan hidup. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya.

### **3. Teori Kepemimpinan Transfromasional**

Konsep kepemimpinan transformasional merupakan keterampilan yang harus dipraktikkan oleh para pemimpin Indonesia.<sup>10</sup>

Sebab pemimpin transformasional

---

<sup>10</sup>Hamdan Dimiyati, Model Kepemimpinan Dan System Pengambilan Keputusan,(Bandung 40253), 243

mengutamakan komunikasi ketika berinteraksi dengan seluruh elemen yang dipimpinnya. Pemimpin transformasional tidak selalu ada, namun dikonstruksi oleh individu melalui kepekaan terhadap lingkungannya. Hal ini menciptakan pemimpin transformasional yang menghargai keterampilan teknis, keterampilan konseptual, moral, dan kepercayaan diri.

Teori kepemimpinan transformasional jenis ini membawa kepemimpinan selangkah lebih maju.<sup>11</sup> Artinya, upaya untuk memperbaiki (mentransformasi) tujuan individu, atau sesuatu yang ditujukan semata-mata pada tujuan yang lebih tinggi dan lebih tinggi lagi, yaitu tujuan dan sasaran kelompok yang lebih besar, secara nasional atau global. Kepemimpinan transformasional memberikan

---

<sup>11</sup> Tati Nurhayati, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Hubungan Motivasi Kerja*, Jurnal Eduksos, Vo. 1, No. 2 (2021)

visi yang menginspirasi, mendorong dan memotivasi untuk mencapai tujuan nasional dan bahkan global yang lebih luas.

Oleh karena itu, pemimpin menjadi pusat perhatian, bimbingan, dan rujukan bagi seluruh anggota organisasi atau lembaga. Apa yang diputuskan dan dilakukan akan selalu menjadi standar tindakan anggota. Yang menjadi perhatian khusus adalah konsistensi perkataan dan tindakannya, cara dia menghadapi masalah, cara dia menangani keluhan bawahan, dan pertimbangan yang diambilnya dalam mengambil keputusan. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang-orang dengan membantu mereka memahami potensi mereka dan mewujudkannya dalam tindakan. Pemimpin transformasional biasanya memiliki standar etika dan moral yang tinggi. Untuk menjadi

pemimpin transformasional, kita perlu menyelesaikan dua tugas. Salah satunya adalah meningkatkan kesadaran pengikut akan pentingnya meningkatkan produktivitas organisasi, dan menumbuhkan komitmen terhadap organisasi dengan mengembangkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi.

#### 4. Landasan Hukum Kepemimpinan

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي  
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan

bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.” (QS. Ali-Imran:159)

Ayat ini adalah contoh bagaimana Rasulullah memberikan tauladan menjadi pemimpin yang santun dan lemah lembut.<sup>12</sup> Dalam ayat ini dijelaskan bahwa meskipun dalam keadaan genting, seperti terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh sebagian kaum Muslimin dalam Perang Uhud sehingga menyebabkan kaum Muslimin menderita, tetapi Rasulullah tetap bersikap lemah lembut dan tidak marah terhadap para pelanggar itu, bahkan memaafkannya, dan

---

<sup>12</sup><https://islam.nu.or.id/amp/ilmu-al-quran/tentang-pemimpin-dan-kepemimpinan-Yu8Yt>

memohonkan ampunan dari Allah untuk mereka.

Rasulullah selalu bermusyawarah dengan mereka dalam segala hal, apalagi dalam urusan peperangan. Oleh karena itu kaum Muslimin patuh melaksanakan keputusan-keputusan musyawarah itu karena keputusan itu merupakan keputusan mereka sendiri bersama Nabi.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang sangat produktif dan berfungsi sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam organisasi maupun dalam perusahaan, serta berfungsi sebagai aset dan memerlukan pelatihan dan pengembangan. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua bagian, yaitu sumber daya

manusia makro yaitu penduduk usia kerja di suatu wilayah, dan sumber daya manusia mikro di suatu wilayah. Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dan harus ada untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau bisnis.<sup>13</sup>

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Hal ini karena manusia sendirilah yang mengendalikan faktor-faktor lain.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi perkembangan suatu

---

<sup>13</sup>Susilowati dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish Digital , 2023

perusahaan.<sup>14</sup> Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro meliputi orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi dan biasa disebut dengan karyawan, pekerja, karyawan, buruh, buruh, dan lain-lain. Sedangkan definisi makro human capital adalah jumlah penduduk suatu negara yang telah memasuki pasar tenaga kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia mencakup orang-orang, baik

---

<sup>14</sup> Nurul Fika, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan*, Jurnal of Educatoin Management, Vol. 5, No. 1 (2024)

dalam organisasi maupun bisnis, yang berperan sebagai penggerak organisasi dan berperan sebagai aset yang keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan.

## **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya**

### **Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus berhubungan dengan hubungan dan peran manusia dalam organisasi bisnis.<sup>15</sup> Manajemen sumber daya manusia mengacu pada hal-hal yang menyangkut pengembangan, pemanfaatan dan perlindungan sumber daya manusia, baik dalam bidang ketenagakerjaan maupun wirausaha. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pegawai agar pegawai dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap

---

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana 2019

pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang harus dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya memenuhi persyaratan operasinya.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengendalian pengadaan karyawan, pelatihan, kompensasi, integrasi, retensi, pemberhentian, dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan masing-masing perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pemberdayaan manusia untuk melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi tertinggi dalam

mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, karyawannya, dan masyarakat.

### **3. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia didasarkan pada periode pelaksanaan dan tugas pengembangan dan dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

#### **1. Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas)**

Memberikan pelatihan dengan cara yang ditentukan kepada calon karyawan atau karyawan baru sehingga mereka dapat melaksanakan tugas yang diberikan.

#### **2. In Service Training (Pelatihan dalam Tugas)**

Pelatihan dalam jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan suatu organisasi.

### 3. Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)

Pelatihan yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung dan mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.<sup>16</sup>

### 4. Unsur Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pengusaha adalah orang yang menanam modal untuk memperoleh suatu penghasilan yang besarnya tidak

---

<sup>16</sup>Imron dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021

menentu tergantung pada keuntungan yang dihasilkan usahanya.

2. Karyawan adalah aset terbesar perusahaan, dan tanpa partisipasi mereka, kegiatan perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan diberi kompensasi sesuai kontrak.

3. Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan otoritas dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain dan mengambil tanggung jawab atas upaya mereka untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang

membuat bawahannya bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan instruksinya.<sup>17</sup>

## C. Lembaga Keagamaan

### 1. Pengertian Lembaga Keagamaan

Lembaga keagamaan adalah suatu kelompok atau organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan dan memajukan kehidupan keagamaan. Lembaga keagamaan adalah lembaga tempat dikembangkan dan dibinanya kehidupan keagamaan.<sup>18</sup> Lembaga keagamaan mempunyai peranan penting dalam memajukan dan mengembangkan kehidupan beragama serta memperkuat keimanan dan ketakwaan. Dan meningkatkan keharmonisan antar umat beragama dan antar umat berbeda agama.

---

<sup>17</sup> Tiarani Mirela, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Pendidikan, Vol. 7, No. 1 (2022)

<sup>18</sup> Mawardi, *Manajemen Lembaga Keagamaan*, UIN AR-RANIRY, Vol 01, No 02, 2019

Kehadiran lembaga keagamaan memberikan ruang pendidikan bagi seluruh kalangan yang menganut agama dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu. Apabila terjadi konflik atau konflik antar umat beragama, perwakilan lembaga keagamaan di bawah pengawasan dan bimbingan Biro Agama melakukan dialog, kerja sama, dan konsultasi untuk menyelesaikan perselisihan.

Oleh karena itu, lembaga keagamaan merupakan lembaga yang mengatur kehidupan manusia Hal tersebut pernah diungkapkan oleh para ahli, termasuk sosiolog Emile Durkheim, yang menyatakan bahwa agama adalah suatu sistem kepercayaan dan perilaku yang berkaitan dengan apa yang dianggap suci dan terlarang.

## 2. Konsep Lembaga Keagamaan

Masyarakat sederhana biasanya tidak memiliki organisasi keagamaan yang independen. Kelompok keagamaan disebut juga komunitas.<sup>19</sup> Fenomena keagamaan saling terkait dengan berbagai aktivitas, mulai dari kehidupan keluarga hingga bidang sosial ekonomi. Masyarakat yang kompleks memerlukan lembaga keagamaan untuk menyelenggarakan pertemuan, pengajaran, ritual, dan membangun hubungan antar anggota dan kelompok dalam suatu masyarakat. Lembaga keagamaan formal biasanya hanya terdapat pada masyarakat dengan diferensiasi, spesialisasi, dan stratifikasi sosial yang maju. Adanya lembaga-lembaga keagamaan yang khusus seperti kepentingan dan meningkatnya

---

<sup>19</sup>Idrus Ruslan, *Kontribusi Lembaga Keagamaan Dalam Pengembangan Toleransi Antar Umat Beragama*, Lampung: Arjasa Pratama, 2020

spesifikasi serta pembagian kerja sebagai atribut masyarakat.

Lembaga keagamaan berperan penting dalam melestarikan dan memelihara nilai-nilai agama, memberikan bimbingan spiritual, menyelenggarakan kegiatan keagamaan, menyediakan tempat ibadah, dan mendorong praktik kolektif kegiatan keagamaan oleh masyarakat setempat.<sup>20</sup> Hal ini juga dapat menjadi wadah untuk mendukung kesejahteraan sosial dan moral masyarakat. Lembaga keagamaan berperan penting dalam menjaga kerukunan antar umat beragama dengan cara mendidik tentang toleransi dan menghargai perbedaan, membina dialog antar umat beragama, serta mendorong kegiatan bersama

---

<sup>20</sup> Latifah Umah, *Moderasi Beragama: Optimalisasi Lembaga Sosial Ekonomi Keagamaan Dengan Filantropi Islam*, Jurnal Islami, Vol. 2, No. 2 (2022)

yang mempererat hubungan antar umat beragama.

### 3. Fungsi Lembaga Keagamaan

Secara garis besar fungsi lembaga keagamaan dibedakan menjadi dua, yaitu manifes (nyata) dan laten (tersembunyi):

#### A. Edukatif

Lembaga keagamaan mengajarkan dan memberikan pencerahan moral tentang benar dan salah (fungsi pendidikan) untuk memandu perilaku umat beriman. Ajaran agama memberikan penjelasan mengenai perbuatan-perbuatan yang patut dan patut dihindari oleh umat beragama.

#### B. Penyelamat

Setiap komunitas meyakini bahwa melalui lembaga keagamaan kehidupan mereka dapat diselamatkan di dunia dan



akhirat. Agama bisa menjadi penyelamat umat manusia karena tidak semua orang bisa terhindar dari berbagai permasalahan dalam hidup.

### C. Pengawas Sosial

Lembaga keagamaan berperan langsung dalam mewujudkan ketertiban sosial dalam kehidupan bermasyarakat melalui larangan-larangan yang terdapat dalam kitab suci masing-masing agama. Ajaran agama yang terdapat dalam kitab suci mempunyai sanksi yang diberikan bila masyarakat melanggarnya.

### D. Persaudaraan

Lembaga keagamaan dapat mempertemukan kelompok dan kelompok masyarakat yang heterogen secara budaya, ras, dan etnis menjadi

satu kesatuan lembaga keagamaan yang lebih besar. Persaudaraan terjalin ketika masyarakat merasakan rasa solidaritas dan persatuan yang kuat berdasarkan keyakinan agama tertentu.<sup>21</sup>



---

<sup>21</sup>Fadilla, *Fungsi Lembaga Keagamaan Dalam Kesejahteraan Sosial*, *Dinamika Sosial Keagamaan*, Vol 05, No 01, 2020