

**Implementasi Manajemen Masjid Dalam Pengembangan Sumber Daya
Manusia Masjid Al Iman Desa Hutadangka Kecamatan Kotanopan
Kabupaten Mandailing Natal**

Riski Khoir

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara/Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
(E-mail:riski0104192130@uinsu.ac.id)

Kamalia

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara/Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
(E-mail:kamalia@uinsu.ac.id)

Abstract

This study examines the implementation of mosque management in human resource development at the Al Iman Mosque in Hutadangka Village. Using a qualitative case study approach, data were obtained through interviews, observations, and documentation, then analyzed through reduction, presentation, and drawing conclusions. Data validity was maintained through triangulation of sources, methods, and member checks. The results of the study indicate that to support sustainable human resource development, the Al Iman Mosque needs to hold regular training programs appropriate to each role, such as training in Qur'an reading and Islamic jurisprudence for imams, workshops on communication and sermon rhetoric for preachers, training in creative methods in teaching the Qur'an for TPA teachers, as well as activities for developing leadership, organizational management, and social skills for mosque youth. In addition, a more structured evaluation system is needed through monthly evaluation meetings that assess worship, education, and social programs, supplemented by the use of simple questionnaires or congregational forums to collect input, and a follow-up mechanism so that the evaluation results truly produce continuous improvement. Congregation participation also needs to be continuously improved by establishing a quarterly discussion forum to plan joint activities, encouraging their involvement as volunteers in social activities such as community service, orphan assistance, and mutual cooperation, as well as involving women and youth in management to make leadership more inclusive.

Keywords: mosque management, human resource development, community empowerment

Abstrak

Penelitian ini mengkaji implementasi manajemen masjid dalam pengembangan SDM di Masjid Al Iman Desa Hutadangka. Dengan pendekatan kualitatif studi kasus, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, metode, dan member check. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mendukung pengembangan SDM secara berkelanjutan, Masjid Al Iman perlu mengadakan program pelatihan rutin yang sesuai dengan peran masing-masing, seperti pelatihan bacaan Al-Qur'an dan fiqh ibadah bagi imam, workshop komunikasi dan retorika khutbah bagi khatib, pelatihan metode kreatif dalam mengajar Al-Qur'an bagi guru TPA, serta kegiatan pembinaan kepemimpinan, manajemen organisasi, dan keterampilan sosial bagi remaja masjid. Di samping itu, diperlukan sistem evaluasi yang lebih terstruktur melalui rapat evaluasi bulanan yang menilai program ibadah, pendidikan, dan sosial, ditambah dengan penggunaan kuesioner sederhana atau forum jamaah untuk menampung masukan, serta mekanisme tindak lanjut agar hasil evaluasi benar-benar menghasilkan perbaikan berkesinambungan. Partisipasi jamaah juga perlu terus ditingkatkan dengan membentuk forum musyawarah tiga bulanan guna merancang kegiatan bersama, mendorong keterlibatan mereka sebagai relawan dalam kegiatan sosial seperti bakti sosial, santunan yatim, dan gotong royong, serta melibatkan perempuan dan pemuda dalam kepengurusan agar kepemimpinan lebih inklusif.

Kata Kunci : Manajemen Masjid, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pemberdayaan Masyarakat

A. PENDAHULUAN

Masjid memiliki peran lebih dari sekadar tempat shalat. Ia menjadi pusat pendidikan, kegiatan sosial, serta wadah pemberdayaan umat. Masjid Al Iman di Desa Hutadangka, Kecamatan Kotanopan, hadir bukan hanya sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai ruang pengajian, pembelajaran Al-Qur'an, dan aktivitas sosial masyarakat.

Agar fungsi ini berjalan baik, dibutuhkan pengurus dan jamaah yang terlatih serta berdedikasi. Pengelolaan SDM mulai dari imam, khatib, guru ngaji, remaja masjid, hingga relawan harus dilakukan melalui perencanaan, pembinaan, dan pemberdayaan yang terarah. Tanpa tata kelola yang rapi, kegiatan masjid akan mudah terhenti atau bergantung pada individu tertentu. Dengan manajemen yang terstruktur, transparan, dan melibatkan jamaah, kualitas SDM masjid dapat meningkat. Hal ini akan memperkuat peran Masjid Al Iman sebagai pusat

pembinaan moral, spiritual, dan sosial, sekaligus menjaga keberlanjutan program keumatan di desa.

Manajemen adalah rangkaian tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu. Prinsip ini relevan sekali untuk masjid, karena setiap aktivitas ibadah maupun sosial harus direncanakan, didistribusikan tugasnya, dilaksanakan secara terarah, dan dievaluasi secara berkala agar efektif.¹

Tujuan dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana implementasi manajemen masjid di Masjid Al Iman Desa Hutadangka dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program-program yang ada. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui sejauh mana peran manajemen masjid dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya imam, khatib, guru TPA, remaja masjid, serta jamaah. Tidak hanya itu, penelitian ini berupaya menggali strategi yang diterapkan pengurus masjid dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia agar masjid dapat berfungsi secara optimal, baik sebagai pusat ibadah, pendidikan, maupun pemberdayaan umat

Manajemen Sumber Daya Manusia bukan sekadar mengatur tenaga kerja, melainkan juga mencakup upaya memotivasi, mengembangkan, dan memelihara kualitas manusia.² Dalam konteks masjid, ini berarti pengurus perlu merancang program pembinaan bagi imam, khatib, guru TPA, dan remaja masjid secara sistematis agar mereka punya kompetensi, dedikasi, dan kepemimpinan sesuai kebutuhan jamaah.

Sebagai penguatan spiritual, berikut ayat Al-Qur'an yang relevan dengan makna menghidupkan masjid.

“Hanyalah yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta tetap mendirikan shalat,

¹ D. Alita, S. Priyanta, and N. R. 2019. (2014). Studi Analisis Pemikiran Ulama Mui Jawa Tengah Tentang Royalti, Zakat. *Journal of Chemical Information*, 53(9), 1689–1699.

² Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana, Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., Tinambunan, A. P., Rustiawan, I., Purwatmini, N., Parlina, L., Arta, D. N. C., Khamaludin, Napisah, S., & Hendriana, T. I. (2023). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan)*. In Alih bahasa: Rahadjeng, PT Jakarta: PT. Elex Media ... (Issue March).

menunaikan zakat, dan tidak takut (kepada siapapun) selain kepada Allah. Maka merekalah orang-orang yang diharapkan termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk.” (QS. At-Taubah: 18)

Ayat ini menegaskan bahwa memakmurkan masjid bukan sekadar meramaikannya secara fisik, melainkan dengan keimanan, ibadah, kedermawanan, dan ketakwaan semua kombinasi ini menunjukkan kualitas SDM yang ideal untuk menjalankan fungsi masjid secara optimal.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam implementasi manajemen masjid dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menangkap makna fenomena sosial secara holistik melalui interaksi langsung dengan partisipan.³

Lokasi Penelitian berlokasi di Masjid Al Iman karena perannya yang penting dalam aspek keagamaan, pendidikan, dan sosial masyarakat. Kegiatan penelitian berlangsung beberapa bulan, mulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir.

Subjek penelitian meliputi pengurus masjid, tokoh masyarakat, dan jamaah aktif. Informan dipilih dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, seperti pengurus inti (ketua, sekretaris, bendahara), pengurus bidang terkait SDM (imam, guru TPA, remaja masjid), serta jamaah yang rutin mengikuti kegiatan. Jumlah informan ditentukan sesuai kebutuhan hingga data mencapai titik jenuh.

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pandangan pengurus dan jamaah mengenai implementasi manajemen masjid. Wawancara dalam penelitian kualitatif

³ Twycross, A. (2004). Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches. *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches* Creswell John W Sage 320 £29 0761924426 0761924426. *Nurse Researcher*, 12(1), 82–83. <https://doi.org/10.7748/nr.12.1.82.s2>

sangat efektif untuk memperoleh informasi yang mendalam dan detail.⁴ Observasi partisipatif digunakan untuk melihat secara langsung aktivitas masjid, baik kegiatan ibadah, pendidikan, maupun sosial. Sementara itu, dokumentasi berupa laporan kegiatan, notulen rapat, struktur organisasi, jadwal imam dan khatib, serta arsip foto digunakan sebagai bahan pelengkap yang memperkuat data hasil wawancara dan observasi.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik analisis deskriptif kualitatif menggunakan model analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk menyeleksi informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif agar lebih mudah dipahami, dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan data yang sudah diolah dengan fokus penelitian.⁵

Untuk Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari pengurus, guru TPA, dan jamaah. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti melakukan member check dengan meminta konfirmasi dari informan agar data yang diperoleh sesuai dengan pengalaman mereka. Triangulasi penting untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas hasil penelitian. Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Pertama, tahap persiapan yang meliputi studi literatur, penyusunan instrumen wawancara, dan pengurusan izin penelitian. Kedua, tahap pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan. Ketiga, tahap analisis data yang meliputi reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Tahap terakhir adalah penyusunan laporan penelitian yang berisi hasil temuan serta rekomendasi terkait pengembangan manajemen masjid, khususnya dalam memperkuat kualitas SDM.⁶

⁴ Nindya Citra Restita. (2020). Analisis Pelaksanaan Pembelajaran Tari Kreatif Terhadap Kecerdasan Majemuk Anak Usia Dini S_PGPAUD_1604189_Chapter3. pdf. 44–52.

⁵ Dull, E., & Reinhardt, S. P. (2014). An analytic approach for discovery. In CEUR Workshop Proceedings (Vol. 1304, pp. 89–92).

⁶ Fusch, P., Fusch, G. E., & Ness, L. R. (2018). Triangulation in Qualitative Research. *Journal of Social Change*, 10(1), 19–32. <https://doi.org/10.5590/josc.2018.10.1.02>

Berdasarkan Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus untuk mengkaji Masjid Al Iman di Desa Hutadangka secara mendalam. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, serta member check.

Rancangan penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan penerapan manajemen masjid dalam pengembangan SDM, sekaligus memberikan manfaat akademis maupun praktis bagi pengurus dan jamaah Masjid Al Iman

C. PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Masjid dalam Pengembangan SDM

Masjid Al Iman Desa Hutadangka memiliki peran yang cukup penting, bukan hanya sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat kegiatan pendidikan Al-Qur'an, pengajian, dan sosial kemasyarakatan. Implementasi manajemen masjid dapat dilihat dari upaya pengurus dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, serta mengevaluasi program-program yang ada. Hal ini sejalan dengan pandangan Hartono yang menyatakan bahwa para muallaf yang dilatih secara profesional dengan keterampilan komunikasi dan kepemimpinan dapat menjadi dai (pendakwah) yang sangat efektif dalam menyebarkan pesan Islam dan membangun hubungan positif dengan berbagai kelompok masyarakat. Praktiknya di Masjid Al Iman tercermin dalam upaya pengurus memberikan bimbingan khusus kepada khatib muda agar mampu menyampaikan khutbah yang komunikatif, serta mendampingi remaja masjid dalam mengelola kegiatan sosial. Dengan demikian, teori yang disampaikan terbukti relevan dalam meningkatkan peran SDM masjid sebagai agen perubahan di masyarakat.⁷

Keberhasilan pengembangan professional converts ini ditentukan oleh mereka yang tidak hanya memiliki pengetahuan agama mendalam, tetapi juga kompeten dalam komunikasi, kepemimpinan, dan interaksi efektif dengan

⁷ Hartono, D., Aliyah, H., Safitri, O., & Ciputri, O. (2023). Analysis of The Implementation of The Management Planning, Organizing, Actuating, Controlling in BES PPJA (Case Study of The Santri Executive Board of The Jagad 'Alimussirry). *Journal Intellectual Sufism Research (JISR)*, 6(1), 12–28. <https://doi.org/10.52032/jisr.v6i1.156>

komunitas yang beragam. Pendekatan sistematis dalam pelatihan, penilaian kinerja, dan mentorship berkelanjutan sangat penting untuk membangun kepercayaan diri dan efektivitas dakwah para muallaf. Kenyataan ini menunjukkan bahwa pendakwah profesional memiliki peran strategis sebagai agen perubahan sosial, membantu meluruskan kesalahpahaman tentang Islam dan mendorong keharmonisan dalam masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) masjid merupakan aspek penting yang tidak bisa dipisahkan dari implementasi manajemen. Imam, khatib, guru TPA, hingga remaja masjid membutuhkan pembinaan agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jamaah. Pengelolaan SDM tidak hanya sekadar mengatur tenaga kerja, melainkan juga mencakup memotivasi, mengembangkan, dan menjaga kualitasnya. Dalam konteks masjid, hal ini diwujudkan melalui pelatihan bacaan Al-Qur'an bagi imam, penyusunan khutbah yang komunikatif bagi khatib, serta metode pembelajaran kreatif bagi guru TPA.⁸

a. Perencanaan (Planning)

Jelaskan bagaimana pengurus masjid merancang program kegiatan, menentukan kebutuhan SDM (imam, khatib, guru TPA, remaja masjid), serta menyusun visi misi dan target pengembangan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Uraikan pembagian tugas dan fungsi pengurus, struktur organisasi masjid, mekanisme koordinasi antar bidang, serta strategi kaderisasi remaja masjid.

c. Pelaksanaan (Actuating)

Bahas pelaksanaan nyata program pembinaan imam, pelatihan guru TPA, khutbah oleh khatib, serta kegiatan remaja masjid. Bisa juga disertai contoh konkret kegiatan ibadah, pendidikan, dan sosial.

⁸ Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 3, No(2).

d. Evaluasi/Pengawasan (Controlling)

Tampilkan bagaimana masjid melakukan evaluasi kegiatan, rapat rutin, monitoring kinerja imam/khatib, serta bagaimana feedback dari jamaah dijadikan dasar perbaikan program.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen masjid dalam pengembangan SDM di Masjid Al Iman sangat penting untuk menjaga keberlangsungan kegiatan ibadah, pendidikan, dan sosial. Dengan menerapkan prinsip manajemen POAC, strategi pengembangan SDM, serta evaluasi rutin masjid dapat berfungsi lebih optimal sebagai pusat pembinaan umat. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen yang baik bukan hanya memperkuat organisasi masjid, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan terhadap jamaah secara berkesinambungan.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM masjid perlu fokus pada peningkatan kompetensi inti pengurus dan pelayan jamaah. Imam dituntut tidak hanya fasih membaca Al-Qur'an, tetapi juga memahami fiqh ibadah dan menjadi teladan akhlak. Khatib harus mampu menyampaikan khutbah yang benar secara syariat, komunikatif, relevan, dan menyentuh persoalan jamaah. Sementara itu, guru TPA berperan penting menanamkan dasar keislaman pada anak-anak, sehingga perlu dibekali metode belajar yang kreatif, menyenangkan, dan sesuai dengan tahap perkembangan mereka. Selain itu, remaja masjid sebagai generasi penerus perlu dibina dalam hal kepemimpinan, keterampilan organisasi, dan kepekaan sosial. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) masjid harus dilakukan secara terarah dengan pendekatan manajemen yang sistematis. Masjid bukan hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, melainkan juga sebagai pusat pendidikan, sosial, dan pembinaan umat. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi pengelolaan SDM yang meliputi peningkatan kompetensi imam, khatib, guru TPA, serta kaderisasi remaja masjid. Proses ini dapat dilakukan melalui pelatihan, bimbingan, dan pembinaan

berkelanjutan agar tercipta SDM masjid yang berkualitas dan mampu menjawab kebutuhan jamaah⁹.

Pengembangan SDM masjid harus diarahkan pada peningkatan kompetensi pengurus dan pelayan jamaah secara menyeluruh. Imam, khatib, guru TPA, hingga remaja masjid perlu dibekali keterampilan sesuai peran masing-masing melalui pelatihan, pembinaan, dan kaderisasi berkelanjutan. Dengan manajemen yang sistematis, masjid tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga menjadi pusat pendidikan, sosial, dan pembinaan umat, sehingga mampu melahirkan SDM yang berkualitas dan bermanfaat bagi jamaah.

Validitas Data dan Triangulasi

Dalam penelitian mengenai implementasi manajemen masjid, validitas data sangat penting untuk memastikan kebenaran temuan. Oleh karena itu, digunakan triangulasi sumber dan metode. Triangulasi adalah strategi penting untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas penelitian kualitatif. Dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, data yang diperoleh menjadi lebih kaya dan dapat dipercaya.¹⁰

Penerapan triangulasi membuat peneliti lebih aktif, tidak hanya mengandalkan wawancara, tetapi juga mengamati praktik nyata dan menelaah dokumen pendukung. Cara ini menjadikan hasil penelitian lebih akurat karena memadukan persepsi responden dengan data faktual. Validitas data yang diperoleh melalui triangulasi memberi dasar yang kuat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan untuk menggambarkan implementasi manajemen masjid dalam pengembangan SDM.

Validitas data dalam penelitian manajemen masjid terjamin melalui penerapan triangulasi sumber dan metode. Dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, data menjadi lebih kaya, akurat, dan terpercaya. Pendekatan ini membuat penelitian lebih objektif, transparan, serta dapat

⁹ Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>

¹⁰ Fusch, P., Fusch, G. E., & Ness, L. R. (2018). Triangulation in Qualitative Research. *Journal of Social Change*, 10(1), 19–32. <https://doi.org/10.5590/josc.2018.10.1.02>

dipertanggungjawabkan, sehingga mampu memberikan gambaran yang utuh tentang implementasi manajemen masjid dalam pengembangan SDM.

Prespektif Partisipan dan Keaslian Data

Partisipasi jamaah dan pengurus dalam penelitian kualitatif sangat penting. Penelitian kualitatif harus memberi ruang bagi partisipan untuk menyampaikan perspektif mereka secara otentik. Prinsip authenticity inilah yang membuat hasil penelitian tidak hanya valid secara akademis, tetapi juga benar-benar merefleksikan pengalaman nyata di lapangan.¹¹

Keaslian data juga terkait erat dengan cara peneliti membangun hubungan saling percaya dengan partisipan. Jika partisipan merasa dihargai dan aman untuk berbicara, mereka cenderung memberikan informasi yang lebih jujur dan terbuka. Kredibilitas penelitian kualitatif bergantung pada keterbukaan partisipan dan kepekaan peneliti dalam menangkap makna di balik ujaran mereka. Dengan demikian, proses interaksi antara peneliti dan partisipan menjadi pondasi utama dalam menjaga keaslian data.¹²

Keaslian data dalam penelitian kualitatif sangat bergantung pada partisipasi aktif jamaah dan pengurus serta hubungan saling percaya antara peneliti dan partisipan. Dengan memberi ruang bagi mereka untuk menyampaikan pengalaman secara jujur, penelitian tidak hanya valid secara akademis, tetapi juga merefleksikan realitas lapangan. Prinsip ini menjadikan hasil penelitian lebih utuh, kontekstual, dan bermanfaat sebagai dasar pengambilan keputusan serta pengembangan kebijakan di tingkat komunitas.

Partisipan Jamaah

Partisipasi jamaah dan pengurus dalam penelitian kualitatif sangat penting. Kualitas penelitian kualitatif tidak bisa hanya diukur dari aspek teknis atau prosedural semata, tetapi juga harus memperhatikan dimensi authenticity. Authenticity mengandung makna bahwa partisipan diberikan ruang untuk

¹¹ Jacobson, D. (2019). Naturalistic Inquiry. *International Encyclopedia of Human Geography*, Second Edition, 267–272. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10579-7>

¹² Anderson, G., Herr, K., & Nihlen, A. (2014). Studying Your Own School: An Educator's Guide to Practitioner Action Research. *Studying Your Own School: An Educator's Guide to Practitioner Action Research*, 26–28. <https://doi.org/10.4135/9781483329574>

mengekspresikan pandangan dan pengalaman mereka secara utuh, tanpa sekadar dianggap formalitas.¹³ Dengan cara ini, penelitian tidak hanya memenuhi standar akademis, tetapi juga mencerminkan realitas yang benar-benar dialami oleh partisipan.

Dimensi authenticity juga memastikan bahwa hasil penelitian kualitatif memiliki nilai sosial yang nyata, bukan hanya sebatas laporan akademik. Penelitian yang memberi ruang pada suara partisipan akan lebih kaya, relevan, dan mampu menggambarkan konteks lapangan secara lebih mendalam. Hal ini menjadikan penelitian kualitatif tidak hanya sah secara metodologis, tetapi juga berdampak dalam memberikan pemahaman yang lebih humanis dan reflektif terhadap fenomena yang diteliti.

Manajemen Secara Umum

Manajemen secara umum diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pentingnya pemahaman konteks sosial dan kultural dalam proses pembelajaran serta evaluasi. Ia menegaskan bahwa pendekatan pendidikan tidak bisa dilepaskan dari realitas masyarakat tempat peserta didik berada. Oleh karena itu, manajemen dan evaluasi dalam pendidikan harus mempertimbangkan keberagaman latar belakang, nilai, serta dinamika lingkungan belajar. Dengan cara ini, proses belajar tidak hanya menjadi transfer pengetahuan, tetapi juga membentuk keterampilan berpikir kritis dan kesadaran sosial peserta didik.

Teori Project Management dipahami sebagai sebuah proses dinamis yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada bagaimana organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, mengelola sumber daya manusia, serta membangun strategi yang berkelanjutan.

¹⁴Mereka menekankan bahwa praktik manajemen modern harus mengintegrasikan

¹³ Moleng. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin (Vol. 11, Issue Maret). <https://doi.org/10.31237/osf.io/jhxxw>

¹⁴ Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2021). Evaluasi platform e-learning di pendidikan tinggi dengan pendekatan berpusat pada pengguna. (D. A. Garcia,

aspek kepemimpinan, inovasi, dan kolaborasi, sehingga organisasi dapat tetap relevan di tengah tantangan global yang semakin kompleks.¹⁵ Manajemen bukan sekadar tugas administratif, melainkan strategi yang menuntut kemampuan memahami perubahan, merespons cepat, dan menyeimbangkan kepentingan internal serta eksternal. Dalam konteks penelitian, prinsip ini membantu peneliti memantau perkembangan, mengantisipasi risiko, serta menjaga kualitas data dan analisis. Integrasi manajemen dalam penelitian menjadikannya lebih strategis, akuntabel, dan meningkatkan kredibilitas ilmiah hasil yang diperoleh.

Strategi Berkelanjutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Masjid

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) masjid merupakan investasi penting yang tidak hanya berdampak pada kualitas pelayanan, tetapi juga pada keberlangsungan fungsi masjid sebagai pusat dakwah dan pembinaan umat. Imam, khatib, guru TPA, hingga remaja masjid membutuhkan program pengembangan yang terstruktur agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan jamaah. Manajemen terstruktur dan partisipatif mampu meningkatkan kompetensi SDM masjid. Hal ini terlihat, misalnya, dari program pelatihan bacaan Al-Qur'an yang diberikan secara rutin kepada para imam, bimbingan penyusunan khutbah yang komunikatif bagi khatib muda, serta workshop metode belajar kreatif bagi guru TPA. Evaluasi kegiatan dilakukan melalui rapat bulanan pengurus, di mana setiap bidang melaporkan capaian dan kendala, lalu disusun langkah perbaikan. Selain itu, partisipasi jamaah diwujudkan melalui musyawarah desa setiap tiga bulan, serta keterlibatan remaja masjid dalam kepanitiaan kegiatan sosial seperti santunan anak yatim dan gotong royong kebersihan masjid. Dengan demikian, pengembangan SDM benar-benar dirasakan jamaah sebagai hasil nyata dari manajemen yang diterapkan.

Pengembangan SDM adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui pelatihan, pembelajaran, dan pengalaman kerja. Dalam konteks masjid, pendekatan ini berarti setiap elemen jamaah diarahkan untuk terus belajar dan memperdalam keilmuan agar mampu memberikan kontribusi nyata.¹⁶

Pengembangan SDM masjid tidak cukup hanya mengandalkan individu, tetapi juga memerlukan dukungan kelembagaan yang kuat. Fasilitas pelatihan, sistem kaderisasi, dan manajemen administrasi yang tertata menjadi faktor penting agar program dapat berjalan konsisten dan berkelanjutan. Manajemen SDM berfungsi untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat, pada posisi yang tepat, dan dengan keterampilan yang memadai. Prinsip ini mengajarkan bahwa masjid perlu memiliki sistem kaderisasi agar regenerasi imam, khatib, dan pengurus tetap terjaga tanpa mengalami kekosongan.¹⁷

Pengembangan SDM masjid harus bersifat berkelanjutan dan adaptif terhadap perkembangan zaman, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk dakwah dan pendidikan. Dengan pendekatan yang dinamis, imam dapat lebih fasih, khatib lebih komunikatif, guru TPA lebih kreatif, dan remaja masjid lebih visioner. Upaya ini akan menjadikan masjid sebagai pusat dakwah yang inklusif, relevan, dan bermanfaat, sehingga perannya tetap hidup dan berpengaruh di tengah masyarakat modern.

D. PENUTUP

Pengembangan SDM di Masjid Al Iman Desa Hutadangka sangat penting untuk menjaga keberlangsungan fungsi masjid sebagai pusat ibadah, pendidikan, dan sosial. Melalui penerapan manajemen yang terstruktur, imam, khatib, guru TPA, dan remaja masjid dapat dibina sesuai perannya masing-masing. Validitas penelitian dijaga dengan triangulasi dan partisipasi aktif jamaah, sehingga hasilnya tidak hanya sah secara akademis tetapi juga merefleksikan kondisi nyata. Dengan strategi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perkembangan zaman, masjid

¹⁶ Tawfik Halim, H., Halim, Y., Abdelhady, H., & Salem, K. (2023). Auditing Human Resource Management Practices. In Digital Transformation, Perspective Development, and Value Creation. <https://doi.org/10.4324/9781003376583-14>

¹⁷ Dr. Ahmad Husaini, & Fitria Rahmawati, M. P. . (2023). Manajemen Pelatihan Dakwah di Pesantren dalam Perspektif Teori Manajemen Modern.

dapat tetap relevan, inklusif, serta memberi manfaat nyata bagi jamaah dan masyarakat.

Untuk mendukung pengembangan SDM secara berkelanjutan, Masjid Al Iman perlu mengadakan program pelatihan rutin yang sesuai dengan peran masing-masing, seperti pelatihan bacaan Al-Qur'an dan fiqh ibadah bagi imam, workshop komunikasi dan retorika khutbah bagi khatib, pelatihan metode kreatif dalam mengajar Al-Qur'an bagi guru TPA, serta kegiatan pembinaan kepemimpinan, manajemen organisasi, dan keterampilan sosial bagi remaja masjid. Di samping itu, diperlukan sistem evaluasi yang lebih terstruktur melalui rapat evaluasi bulanan yang menilai program ibadah, pendidikan, dan sosial, ditambah dengan penggunaan kuesioner sederhana atau forum jamaah untuk menampung masukan, serta mekanisme tindak lanjut agar hasil evaluasi benar-benar menghasilkan perbaikan berkesinambungan. Partisipasi jamaah juga perlu terus ditingkatkan dengan membentuk forum musyawarah tiga bulanan guna merancang kegiatan bersama, mendorong keterlibatan mereka sebagai relawan dalam kegiatan sosial seperti bakti sosial, santunan yatim, dan gotong royong, serta melibatkan perempuan dan pemuda dalam kepengurusan agar kepemimpinan lebih inklusif.

Selain itu, masjid juga penting membangun sistem kaderisasi yang jelas untuk imam, khatib, dan remaja masjid agar regenerasi berjalan lancar, misalnya melalui program mentoring dari pengurus senior kepada generasi muda. Terakhir, pemanfaatan teknologi digital dapat menjadi langkah strategis, baik dengan menggunakan media sosial untuk menyebarkan informasi kegiatan, khutbah, atau materi pengajian, maupun melalui aplikasi manajemen masjid sederhana yang membantu administrasi dan keuangan agar lebih transparan dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, G., Herr, K., & Nihlen, A. (2014). Studying Your Own School: An Educator's Guide to Practitioner Action Research. *Studying Your Own School: An Educator's Guide to Practitioner Action Research*, 26–28. <https://doi.org/10.4135/9781483329574>
- D. Alita, S. Priyanta, and N. R. 2019. (2014). Studi Analisis Pemikiran Ulama Mui Jawa Tengah Tentang Royalti, Zakat. *Journal of Chemical Information*, 53(9), 1689–1699.
- Dr. Ahmad Husaini, & Fitria Rahmawati, M. P. . (2023). *Manajemen Pelatihan Dakwah di Pesantren dalam Perspektif Teori Manajemen Modern*.
- Dull, E., & Reinhardt, S. P. (2014). An analytic approach for discovery. In *CEUR Workshop Proceedings* (Vol. 1304, pp. 89–92).
- Fusch, P., Fusch, G. E., & Ness, L. R. (2018). Triangulation in Qualitative Research. *Journal of Social Change*, 10(1), 19–32. <https://doi.org/10.5590/josc.2018.10.1.02>
- Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 3, No(2)*.
- Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2021). *Evaluasi platform e-learning di pendidikan tinggi dengan pendekatan berpusat pada pengguna*. (D. A. Garcia, S. Filipe, C. Fernandes (ed.)). John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. Published simultaneously in Canada.
- Hartono, D., Aliyah, H., Safitri, O., & Ciputri, O. (2023). Analysis of The Implementation of The Management Planning, Organizing, Actuating, Controlling in BES PPJA (Case Study of The Santri Executive Board of The Jagad 'Alimussirry). *Journal Intellectual Sufism Research (JISR)*, 6(1), 12–28. <https://doi.org/10.52032/jisr.v6i1.156>
- Jacobson, D. (2019). Naturalistic Inquiry. *International Encyclopedia of Human Geography, Second Edition*, 267–272. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10579-7>
- Kaehler, B., & Jens Grundei. (2019). EHR Governance. *HR Governance: A Theoretical Introduction*, 27. <https://doi.org/10.4324/9781003008408>
- Moleng. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Rake Sarasin* (Vol. 11, Issue Maret). <https://doi.org/10.31237/osf.io/jhxxw>
- Nindya Citra Restita. (2020). *Analisis Pelaksanaan Pembelajaran Tari Kreatif Terhadap Kecerdasan Majemuk Anak Usia Dini* S_PGPAUD_1604189_Chapter3. pdf. 44–52.

- Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana, Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B., Tinambunan, A. P., Rustiawan, I., Purwatmini, N., Parlina, L., Arta, D. N. C., Khamaludin, Napisah, S., & Hendriana, T. I. (2023). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan-Analisis-Kinerja-Penghargaan). In *Alih bahasa: Rahadjeng, PT Jakarta: PT. Elex Media ...* (Issue March).
- Sarifudin, A. (2024). Motivasi masyarakat dalam memakmurkan masjid (Studi Tematik Al- Qur'an Surat At -Taubah Ayat 18). *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Quran Dan Tafsir*, VOL:, November, 359–368. <https://doi.org/10.30868/at.v9i02.7502>
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00160-3>
- Tawfik Halim, H., Halim, Y., Abdelhady, H., & Salem, K. (2023). Auditing Human Resource Management Practices. In *Digital Transformation, Perspective Development, and Value Creation*. <https://doi.org/10.4324/9781003376583-14>
- Twycross, A. (2004). Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches. Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches Creswell John W Sage 320 £29 0761924426 0761924426. *Nurse Researcher*, 12(1), 82–83. <https://doi.org/10.7748/nr.12.1.82.s2>