



Implementation of Mosque Management in Developing Human Resources (HR)

Elsa Artantia

Institut Agama Islam Negeri Kudus, Indonesia

elsaartantia@gmail.com

Ahmad Shofi Muhyiddin

Institut Agama Islam Negeri Kudus, Indonesia

ashofi@iainkudus.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Fokus penelitian meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan oleh pengurus masjid. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi berbagai kegiatan masjid, seperti pengajian umum, pendidikan Al-Qur'an, sholawatan, serta tradisi keagamaan seperti Ampyang Maulid, dalam meningkatkan kapasitas spiritual, intelektual, dan sosial jamaah. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pengurus masjid, observasi kegiatan masjid, dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen masjid telah berjalan dengan baik melalui program-program yang terstruktur. Faktor pendukung keberhasilan meliputi koordinasi pengurus, evaluasi rutin, dan partisipasi jamaah yang aktif. Namun, terdapat beberapa hambatan seperti rendahnya minat baca, keterbatasan waktu jamaah, dan perbedaan pandangan terhadap tradisi masjid. Secara keseluruhan, manajemen Masjid Jami At-Taqwa telah berhasil meningkatkan peran masjid sebagai pusat pemberdayaan umat dengan mengoptimalkan potensi SDM jamaahnya.

Kata kunci: Manajemen masjid, sumber daya manusia, Masjid Jami At-Taqwa, pengembangan umat.

Abstract

Implementation of Mosque Management in Developing Human Resources (HR). This study aims to analyze the implementation of the management of the At-Taqwa Loram Kulon Grand Mosque in developing human resources (HR). The focus of the study includes planning, organizing, implementing, supervising, and evaluating carried out by the mosque management. In addition, this study also explores various mosque activities, such as general religious studies, Al-Quran education, sholawatan, and religious traditions such as Ampyang Maulid, in increasing the spiritual, intellectual, and social capacity of the congregation. The study uses a qualitative descriptive approach with data obtained through in-depth interviews with mosque management, observation of mosque activities, and analysis of related documents. The results of the study indicate that the implementation of mosque management has been running well through structured programs. Supporting factors for success include coordination of management, routine evaluation, and active participation of the congregation. However, there are several obstacles such as low interest in reading, limited time for the congregation, and differences in views on mosque traditions. Overall, the management of the At-Taqwa Grand Mosque has succeeded in increasing the role of the mosque as a center for empowering the community by optimizing the potential of its congregation's HR.

Keywords: Mosque management, human resources, At-Taqwa Grand Mosque, community development.

A. Pendahuluan

Masjid bukan hanya tempat ibadah, tetapi juga memiliki peran strategis sebagai pusat pengembangan umat Islam. Dalam sejarah Islam, masjid telah menjadi tempat pendidikan, pusat kegiatan sosial, dan lembaga pemberdayaan masyarakat. Fungsi ini menegaskan pentingnya manajemen masjid yang baik untuk mengoptimalkan potensi masjid sebagai pusat pembinaan umat (Abdullah, 2020). Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon, yang memiliki sejarah panjang dalam dakwah dan pemberdayaan masyarakat, adalah salah satu contoh masjid yang terus mengembangkan fungsi ini.

Manajemen masjid adalah proses sistematis untuk mengatur dan mengelola sumber daya masjid, baik fisik maupun non-fisik, agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2018), manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam konteks masjid, manajemen yang efektif tidak hanya memastikan keberlangsungan operasional masjid tetapi juga mendukung pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai program dan kegiatan.

Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon telah menunjukkan peran aktif dalam pemberdayaan SDM, khususnya melalui program-program pendidikan dan pelatihan keagamaan. Kegiatan seperti pengajian rutin, pelatihan keterampilan, dan pemberdayaan ekonomi berbasis masjid adalah bagian dari upaya masjid untuk meningkatkan kapasitas umatnya. Pengelolaan program-program ini memerlukan pendekatan manajemen yang terstruktur untuk memastikan keberhasilannya (Hasanah, 2021).

Pengembangan SDM di masjid juga melibatkan pendekatan holistik yang mencakup aspek spiritual, intelektual, sosial, dan ekonomi. Menurut Yusuf (2021), program pengembangan SDM berbasis masjid bertujuan untuk menciptakan individu yang memiliki integritas moral, kemampuan intelektual, dan keterampilan sosial yang baik. Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon berupaya mencapai tujuan ini melalui program-program yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan jamaahnya.

Teknologi juga berperan dalam mendukung implementasi manajemen masjid. Nugroho (2020) menyebutkan bahwa digitalisasi dalam pengelolaan masjid dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program. Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon telah mulai memanfaatkan teknologi untuk menyebarluaskan informasi, menggalang dana, dan mengelola kegiatan masjid. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasi jamaah dalam kegiatan masjid.

Namun, implementasi manajemen masjid juga menghadapi tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya partisipasi jamaah, dan kurangnya pelatihan bagi pengurus masjid. Menurut Fahmi (2021), keberhasilan manajemen masjid sangat bergantung pada kualitas pengurus dan dukungan jamaah. Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon menghadapi tantangan ini dengan berbagai strategi, seperti pelatihan pengurus dan penggalangan dana yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon dalam mengembangkan sumber daya manusia. Fokus kajian ini meliputi strategi manajemen, program pengembangan SDM, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam pengelolaan masjid. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan peran masjid sebagai pusat pengembangan umat.

B. Metode

Penelitian tentang implementasi manajemen masjid dalam mengembangkan sumber daya manusia di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research) dengan teknik pengumpulan data menggunakan Teknik Wawancara (Interview), Observasi (Pengamatan) dan Dokumentasi. Adapun subyek penelitian atau informan dalam peneliti ini adalah Pengurus, Takmir dan Jamaah di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan Teknik Analisis deskriptif Kualitatif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu: pertama, tahap Reduksi Data (Data Reduction) yaitu proses untuk mengklasifikasikan dan mengkategorikan data yang ditemukan dalam penelitian tentang implementasi manajemen masjid dalam mengembangkan sumber daya manusia di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon. Kedua, tahap penyajian Data (Display Data) yaitu teknik pengecekan pada proses penelitian yang digunakan agar meringankan peneliti untuk membuat data menjadi sebuah gambaran sosial dalam bentuk kata kata, selain itu juga untuk mengoreksi mengenai kesatuan data

yang ada dari hasil penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2016: 343) tentang implementasi manajemen masjid dalam mengembangkan sumber daya manusia di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon. Ketiga, tahap penarikan Kesimpulan dan Verifikasi merupakan langkah untuk menarik pokok inti dan kebenaran tentang implementasi manajemen masjid dalam mengembangkan sumber daya manusia di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon.

C. Pembahasan

1. Kajian Teori

Manajemen masjid merupakan upaya strategis untuk mengoptimalkan fungsi masjid sebagai pusat ibadah, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dalam perspektif manajemen, masjid tidak hanya berperan sebagai tempat beribadah, tetapi juga sebagai lembaga yang memiliki potensi untuk membangun kualitas umat melalui pengelolaan yang profesional (Abdullah, 2020). Sebagai organisasi nirlaba, manajemen masjid membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur untuk mencapai tujuan keagamaan dan sosialnya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pengelolaan masjid. Menurut Robbins (2018), pengembangan SDM adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan. Dalam konteks masjid, pengembangan SDM dapat dilakukan melalui program-program pendidikan agama, pelatihan kepemimpinan, dan pemberdayaan ekonomi berbasis masjid. Hal ini bertujuan untuk membangun umat yang memiliki kemampuan spiritual, intelektual, dan sosial yang baik.

Implementasi manajemen masjid dalam pengembangan SDM memerlukan pendekatan strategis. Menurut Handoko (2019), strategi pengembangan SDM harus mencakup identifikasi kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi hasil. Dalam konteks masjid, strategi ini dapat diterapkan melalui kegiatan seperti kajian rutin, pelatihan keterampilan, dan program

pemberdayaan masyarakat. Pengelolaan yang baik akan menciptakan masjid sebagai pusat pembinaan umat yang berdaya guna.

Fungsi manajemen masjid dalam pengembangan SDM juga erat kaitannya dengan tata kelola organisasi. Menurut Fahmi (2021), manajemen masjid yang efektif harus memiliki struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang terdefinisi, dan mekanisme kerja yang terkoordinasi. Hal ini memungkinkan pengelolaan masjid berjalan dengan baik, sehingga program-program pengembangan SDM dapat dilaksanakan secara optimal. Selain itu, kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti pemerintah dan lembaga swadaya masyarakat, dapat memperluas cakupan program.

Penggunaan teknologi dalam manajemen masjid juga menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan SDM. Menurut Nugroho (2020), digitalisasi pengelolaan masjid dapat meningkatkan efisiensi dalam penyampaian informasi, penggalangan dana, dan pelaksanaan program pendidikan. Misalnya, penggunaan aplikasi atau media sosial dapat memudahkan umat untuk mengakses informasi terkait program-program masjid, sekaligus meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan masjid.

Dalam konteks pemberdayaan ekonomi, masjid dapat menjadi pusat pengembangan kewirausahaan umat. Menurut Amalia (2021), masjid memiliki potensi besar untuk menjadi lembaga pemberdayaan ekonomi melalui pembentukan koperasi masjid, pelatihan kewirausahaan, dan pembiayaan mikro. Program-program ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan ekonomi jamaah, tetapi juga memperkuat peran masjid sebagai agen pembangunan sosial.

Dengan demikian, implementasi manajemen masjid dalam pengembangan SDM memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan aspek spiritual, intelektual, sosial, dan ekonomi. Menurut Yusuf (2021), keberhasilan pengelolaan masjid bergantung pada komitmen pengurus, dukungan jamaah, dan sinergi dengan pihak eksternal. Pengelolaan yang profesional dan berorientasi pada pemberdayaan

umat akan menjadikan masjid sebagai institusi yang mampu memberikan kontribusi nyata dalam membangun peradaban Islam yang unggul.

2. Implementasi Manajemen Masjid Jami At-Taqwa dalam mengembangkan sumber daya manusia

Berdasarkan data yang diperoleh dari dua narasumber yaitu menurut bapak Affroh Amanuddin, implementasi manajemen Masjid Jami At-Taqwa, hari jum'at (Sholat Jum'at), sholat lima waktu, adanya sarana dan prasarana yang dapat digunakan oleh jamaah, serta perencanaan kemakmuran masjid biasanya pengurus mengadakan rapat rutin. Kemudian menurut mbak Salisa, dalam pengelolaan Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon, yang efektif dan efisien tidak terlepas dari adanya rencana yang teratur, penentuan kegiatan, pelaksanaan untuk mencapai suatu tujuan. Hasil deskriptif menyatakan manajemen masjid di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon sudah berjalan dengan baik, kegiatan yang bisa mengembangkan sumber daya manusia kurasa manajemennya sudah berjalan dengan baik mbak, dari setahu saya jika manajemennya kurang baik maka pengelolaan masjid juga kurang baik mbak. Kalau mengenai mengembangkan sumber daya di Masjid Jami At-Taqwa bisa melalui kegiatan atau tradisi yang ada di Masjid Jami AtTaqwa.

Menurut peneliti, menyimpulkan bahwa implementasi manajemen masjid Jami At-Taqwa, suatu tindakan yang direncanakan oleh pengurus masjid berjalan sesuai yang direncanakan. Kemudian mengenai mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan melalui kegiatan yang yang diadakan di masjid seperti pengajian umum walaupun kyainya dari Desa Loram sendiri tetapi itu bisa membuat masyarakat jadi antusias dalam mengikuti pengajian umum tersebut, pendidikan AlQur'an ini dilaksanakan setiap sore untuk ngaji Al-Qur'an untuk anak-anak atau yang dewasa juga bisa, Sholawatan, kemudian dengan adanya tradisi-tradisi yang ada di Desa Loram.

Berdasarkan teori Purwanto dan Sulistyastuti, Implementasi adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan yang dilakukan oleh para

implementor kepada kelompok sasaran sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan suatu dianggap sempurna. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap fix. Implementasi juga bisa berarti pelaksanaan yang bersal dari kata Bahasa Inggris "Implement" yang berarti melaksanakan (Mulyasa, 2010: 53).

Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan, organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen dengan kata lain, aktivitas manjerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi (Syafaruddin et al., 2020). Masjid adalah rumah Allah, di sanalah umat-Nya disarankan untuk mengingat (dzikir), mensyukuri atas nikmat Allah dan menyembahnya dengan khusyu'. Masjid juga merupakan tempat untuk mendamaikan pihak-pihak yang bertikai, tempat mendidik, menengahi perselisihan, dan membantu fakir miskin. Manajemen masjid ialah ilmu usaha yang meliputi segala tindakan dan kegiatan muslim dalam menempatkan masjid sebagai tempat ibadah dan pusat kebudayaan muslim. Manajemen masjid adalah suatu proses atau usaha mencapai kemakmuran masjid bersama pengurus, jamaah dan masyarakat sekitar melalui aktivitas yang positif. Manajemen yang diterapkan di Masjid Jami At-Taqwa yaitu dengan menggunakan manajemen berbasis tauhid. Berdasarkan teori Firda Halawati, manajemen masjid adalah kegiatan yang menggunakan perangkat yang meliputi unsur dan fungsi ditempat melakukan segala aktivitas yang mengandung kepatuhan kepada Allah subhanahu wata'ala melalui ibadah dalam arti seluas-luasnya. Dalam hal ini, manajemen masjid bisa dilakukan dalam mengoptimalkan 3 aspek manajemen masjid (Halawati, 2021). Di antaranya:

- a. Idaroh (Perencanaan, pengembangan) Idaroh diartikan dengan manajemen, sedangkan secara pengertian idaroh adalah kegiatan pengelolaan karena mencakup tentang perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, keuangan, dan pelaporan.

- b. Imaroh (Memakmurkan Masjid) Imaroh dalam pengertian manajemen masjid diartikan oleh kementrian agama dengan kegiatan memakmurkan. Adapun secara istilah yaitu kegiatan memakmurkan masjid seperti beribadah, pendidikan, kegiatan sosial seperti kerja bakti masjid, membersihkan masjid, dan peringatan hari besar islam contohnya yang paling terkenal di Masjid Jami AtTaqwa Loram Kulon ini adalah Tradisi Ampyang Maulid yang diadakan setiap hari lahirnya Nabi Muhammad SAW. Tradisi ini sudah turun temurun dari Sultan Hadirin beliaulah yang menciptakan tradisi ini supaya bisa menyebarkan agama islam terus menerus di Desa Loram kulon.
- c. Ri'ayah (pemeliharaan masjid) Ri'ayah diartikan dengan pemeliharaan fisik masjid dan pengadaan fasilitas. Secara istilah adalah kegiatan pemeliharaan bangunan, peralatan, lingkungan, kebersihan, keamanan masjid, termasuk penentu arah kiblat. Dapat juga berupa peralatan fisik yang terdapat di masjid sehingga memuliakan masjid sebagai upaya untuk meningkatkan jamaah karena memuliakan masjid merupakan keharusan kewajiban.

Dalam menerapkan fungsi implementasi manajemen masjid adalah segala kegiatan yang telah ditetapkan dan memiliki koordinasi yang saling keterkaitan antara seorang individu dengan individu lain dan dilakukan dengan penempatan orang yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Standar manajemen yang diterapkan memiliki dampak yang besar pada seberapa baik suatu kegiatan atau tugas yang dikelola, suatu tugas dikatakan berhasil jika memiliki manajemen yang efektif dan efisien, dimana manajemen berarti melakukan tahapan operasi dari awal sampai akhir untuk mengotimalkan pekerjaan (Hentika, 2016).

Fungsi manajemen masjid Jami' At-Taqwa dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan dasar tujuan pengelolaan perlu adanya manajemen yang baik dalam Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon. Proses implementasi manajemen masjid dalam mengembangkan sumber daya manusia, menerapkan fungsi manajemen sebagai berikut:

- a. Perencanaan (Planning)

Berdasarkan data yang diperoleh dari dua narasumber yaitu menurut bapak H. Misbahuddin, perencanaan dilakukan pada saat pengurus baru terbentuk dan mengawali kerjanya yang biasa disebut dengan “Rapat Kerja Pengurus” (RAKER) dalam raker ini dibahas tentang program kerja dalam 4 tahun oleh semua pengurus masjid sekaligus sebagai upaya pengembangan SDM Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon. Kemudian menurut bapak Affroh Amanuddin, perencanaan sumber daya manusia bisa melalui dengan kegiatan pengajian, kemudian tradisi yang ada di Masjid Jami At-Taqwa mbak, tradisinya berupa peninggalan dari Sultan Hadirin yang non fisik seperti ngubeng manten di gapuro, ampyang maulid, dan tadisi nasi kepel. Perencanaan dalam mengembangkan sumber daya manusia di Masjid jami At-Taqwa, dengan mengawali keikut sertaan dalam kegiatan yang dilakukan di Masjid dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Menurut peneliti, Masjid Jami At-Taqwa menerapkan fungsi manajemen yang paling dasar dari keseluruhan manajemen. Dalam perencanaan untuk kemakmuran masjid, menurut data yang didapat peneliti mengenai kepengurusan yang sudah dipaparkan diatas perencanaan ini dilakukan waktu rapat kerja pengurus membahas program yang ada di masjid semisal program kerja sebagai imam masjid, adanya kegiatan pengajian yang dipimpin oleh ustadz masyarakat Loram sendiri, ngaji Al-Qur'an, kitab dll.

Berdasarkan teori Wahidin Saputra merupakan tindakan dalam memilih dan menghubungkan informasi, membentuk, menggunakan asumsi masa depan, dan menguraikan serta mmenciptakan langkah-langkah yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan. Perencanaan adalah proses penentuan tujuan, penentuan kegiatan dan penentuan anggota pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan. Adanya perencanaan yaitu sebagai pedoman untuk mencapai sasaran yang telah dirumuskan dan sebagai alat ukur untuk mencapai hasil yang diharapkan (Saputra, 2012: 289).

b. Pengorganisasian (Organizing)

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari dua narasumber yaitu menurut bapak H. Misbahuddin, pengorganisasian ini telah dilaksanakan aktivitas membentuk hubungan kerja sehingga terwujud kesatuan usaha dalam mencapai tujuan pengelolaan Masjid. Paparan tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh bapak Affroh Amanuddin bahwa pengorganisasian, penempatan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, pengembangan kelompok kerja serta bagian-bagiannya masing-masing.

Menurut peneliti dari pengorganisasi yang ada di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon memberikan gambaran yang jelas dan tegas tentang pembagian tanggung jawab dan kewenangan yang tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan. Langkah-langkah ini dirumuskan dan disusun sebagai kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan bersama. Tiap bagian bidang bekerja sama dengan lainnya, saling mengisi dan membantu kegiatan dengan daftar tugas yang ada.

Berdasarkan teori Abraham Maslow, pengorganisasian bukan tempat tetapi sebagai cara untuk menekankan kerja agar rapi, teratur, dan metodis. Suatu tugas yang dilakukan secara rutin ketika orang tersebut berkomitmen untuk hasil yang diinginkan (Kurniawan et al., 2021).

c. Pengkoordinasian (Coordinating)

Berdasarkan data yang diperoleh dari narasumber menurut bapak H. Misbahuddin, semua program yang telah dilaksanakan terencana itu dikoordinasikan dengan seluruh pengurus masjid, sehingga mereka bertanggung jawab semua atas program yang telah disepakati. Peneliti menyimpulkan bahwa di Masjid Jami At-Taqwa menyatakan pengkoordinasian pengurus di Masjid Jami At-Taqwa memiliki pengkoordinasian yang cukup baik karena ketika ada program yang terencana kemudian didiskusikan terlebih dahulu oleh pengurus Masjid program yang direncanakan tersebut berjalan dengan baik, karena adanya pihak yang bertanggung jawab akan program yang direncanakan dan disepakati bersama. Pengkoordinasian

merupakan berbagai upaya atau tindakan yang dilakukan untuk menghindari terjadinya kekacauan, percekocan, kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan tugastugas dan pekerjaan bawahan dalam mencapai suatu tujuan bersama yang telah ditentukan organisasi.

d. Pengkomunikasiaan (Communicating)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari narasumber menurut bapak H. Misbahuddin, menuturkan bahwa semua program tersebut disampaikan kepada seluruh pengurus masjid secara tertulis dengan bentuk buku program kerja Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon. Peneliti menyimpulkan bahwa pengkomunikasian di Masjid Jami AtTaqa, setiap pengkomuniksiaan yang disampaikan atau program/kegiatan itu dijadikan buku atau benner membentuk suatu susunan kegiatan/program yang ada di Masjid guna untuk mempermudah pembaca agar mudah dipahami.

Berdasarkan teori fifi Hasmawati Pengkomunikasian adalah proses penggunaan berbagai sumber daya komunikasi secara terpadu melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan unsurunsur komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasmawati, 2020).

e. Pengawasan (Controlling)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari narasumber menurut bapak H. Misbahuddin, dilakukan pengawasan oleh Dewan Penasehat Masjid At-Taqwa untuk mengetahui apakah semua program yang telah disepakati tersebut bisa dilakukan atau tidak, sambil melihat apa hambatan-hambatan nya, adapun sasaran pengawasan ini untuk semua seksi bidang yang ada. Menurut peneliti dari perbandingan antara menurut teori lain dengan menurut informan yang ada di lokasi, sama-sama memastikan program masjidnya dilakukan dengan baik atau tidak dibalik program pengawasan pastinya ada hambatan yang dilalui oleh setiap seksi bidang yang ada,

nantinya bisa diselesaikan dengan musyawarah pengurus dimalam hari untuk dianalisis dan di diskusikan bersama pengurus Masjid Jami.

Berdasarkan teori Aep Kusmawan dan Aep Sy. Firdaus, pengawasan adalah proses untuk menjamin kemajuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau kegiatan dengan menggunakan sumber daya manusia dan infastruktur secara efektif. Pengawasan juga dapat dipahami sebagai aktifitas dalam mengukur seberapa baik tindakan yang direncanakan dilaksanakan dalam sebuah organisasi (Firdaus & Kusnawan, 2009: 169).

f. Evaluasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari narasumber menurut bapak H. Misbahuddin, evaluasi dilakukan oleh masing-masing seksi bidang mengevaluasi kegiatannya pada akhir tahun, kemudian melaporkan hasil evaluasinya kepada ketua pengurus untuk dianalisis dan diskusikan bersama pengurus lainnya. Peneliti menyimpulkan evaluasi yang ada di Masjid Jami At-Taqwa sistemnya di setiap bidang memiliki pengevaluasian dan masing-masing bidang yang memiliki hambatan nantinya dilaporkan kepada ketua pengurus untuk di musyawarah besama-sama untuk mencari jalan keluar dari hambatan yang diajukan kepada ketua masjid tersebut. Evaluasi, kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut diselesaikan sebagaimana telah direncanakan, dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Evaluasi digunakan untuk mengukur tujuan dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Faktor penghambat dan pendukung dalam implementasi manajemen masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon dalam mengembangkan sumber daya manusia

a. Faktor pendukung

Faktor Pendukung Dalam setiap lembaga atau organisasi pasti tidak semua berjalan dengan lancar, terdpat beberapa pendukung. Begitupun kegiatan yang diadakan oleh pengurus Masjid Jami At-Taqwa memiliki

faktor pendukung dalam Implementasi Manajemen Masjid dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia, dapat meningkat karena adanya dukungan yaitu:

- 1) Ada pertemuan rutin pengurus masjid tiap sebulan sekali untuk koordinasi mengenai program yang telah disepakati atau mengenai hambatan yang dilalui pengurus masjid dalam implementasi manajemen Masjid Jami At-Taqwa dalam mengembangkan sumber daya manusia.
- 2) Landasan Pengelolaan Masjid adalah manajemen berbasis tauhid, manajemen berbasis tauhid artinya semua program masjid yang telah disepakati bersama itu dilakukan hanya semata karena ter tuju kepada Allah dan hanya mengharapkan ridho Allah. Dalam hal ini, manajemen masjid bisa dilakukan dalam mengoptimalkan 3 aspek manajemen masjid (Halawati, 2021). Ketiga aspek yang harus dipenuhi dalam pembinaan manajemen masjid yaitu:
 - a) Idarah, kegiatan yang termasuk dalam aspek ini, seperti menyusun program strategis masjid dalam setahun, menentukan kepanitiaan dalam kegiatan, hubungan kerjasama antar lembaga (baik struktural maupun non struktural), inventarisasi aset masjid, pengelolaan keuangan, penyampaian laporan bulanan yang rutin kepada jama'ah masjid.
 - b) Imarah, kegiatan memakmurkan masjid. Sebagai sarana ibadah, masjid harus makmur dalam arti ramai dengan kegiatan-kegiatan cara untuk mendekatkan diri pada Tuhan. Diantaranya kegiatan yang termasuk aspek imarah adalah menjalankan sholat berjama'ah, sholat jum'at, memfasilitasi jama'ah dengan majlis ilmu, pendidikan Al-Qur'an, dzikir dan sholawat, dan peringatan hari besar umat Islam. Kegiatan sosial untuk membantu dhuafa (anak-anak kecil,

orang yang lanjut usia, dan orang-orang yang menyandang cacat fisik) disekitar masjid juga bagian dari aspek imarah.

c) Ri'ayah, kegiatan peralatan, lingkungan, pemeliharaan kebersihan, bangunan, keindahan, keamanan, masjid termasuk penentuan arah kiblat. Masjid sebagai bangunan, hendaknya dijaga dan dirapikan agar jama'ah yang akan menjalankan ibadah merasa aman, tenang dan nyaman. Kebersihan masjid menjadi faktor utama dalam menciptakan kenyamanan ibadah. Penjaga dan marbot masjid menjadi kunci dalam implementasi aspek ri'ayah, meskipun jama'ah tetap dianjurkan selalu menjaga kebersihan lingkungan. Pengadaan kitab-kitab, pos keamanan, tempat parkir, toilet, tempat wudlu dan fasilitas yang ramah difabel menjadi implementasi dari aspek ri'ayah.

3) Pegorganisasian berjalan dengan baik. Menurut pendapat peneliti pengorganisasian di masjid Jami At Taqwa sudah berjalan dengan baik, jalannya sebuah organisasi yang baik tidak terlepas dari tingkat kerja sama, selain itu proses pelaksanaan program yang dilakukan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditunjang dengan manajemen yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Setiap bulan ada pengevaluasian disaat malam hari bersama semua pengurus masjid pada saat sesudah melakukan acara istighosah bersama, maka disaat itu semua keluhan disampaikan kepada ketua pengurus untuk ditampung atau nanti didiskusikan bersama-sama supaya ada jalan keluar dari suatu masalah yang ada dalam mengimplementasikan manajemen masjid.

b. Faktor penghambat

Dalam melakukan kegiatan terdapat beberapa kendala yang sering dihadapi oleh Pengurus Masjid Jami At-Taqwa diantaranya yaitu:

- 1) Semangat baca pada umumnya rendah, maksudnya dalam mengembangkan sumber daya manusia di masjid setiap orang memiliki semangat yang berbeda-beda dalam setiap orang terutama pada orang yang sudah sepuh.
- 2) Daya baca pun rendah, maksudnya adalah setiap orang punya artikulasi yang berbeda-beda daya bacanya seperti terbata-bata, belum lancar membaca, ada juga yang sudah pandai membaca, ada juga yang masih setengah setengah.
- 3) Waktu tidak banyak mendukung karena aktivitas masing-masing, keterbatasan waktu karena aktivitas masing-masing merupakan salah satu faktor penghambat dalam mengembangkan sumber daya manusia.⁶⁰
- 4) Namanya hidup ditengah-tengah masyarakat terkadang ada memberikan arahan untuk tidak usah melestarikan Masjid At-Taqwa Loram Kulon dan peninggalan Sultan Hadirin.⁶¹ Dari data yang ada di simpulkan bahwa, dalam setiap individual baik masyarakat sekitar atau yang lainnya memiliki pemikiran yang berbeda-beda, adanya suatu perbedaan tersebut seperti, ketidak setujuan beberapa masyarakat untuk melestarikan masjid dan peninggalan maupun tradisi-tradisi yang ada di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon Kudus.

D. Simpulan

Implementasi manajemen Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon dalam mengembangkan sumber daya manusia telah berjalan dengan baik melalui serangkaian program yang terencana dan terstruktur. Manajemen masjid ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang dilakukan secara rutin oleh pengurus masjid. Program-program seperti pengajian umum, pendidikan Al-Qur'an untuk anak-anak dan dewasa, tradisi keagamaan seperti Ampyang Maulid, serta kegiatan sholawatan menunjukkan komitmen masjid dalam membangun kapasitas spiritual, intelektual, dan sosial jamaah. Dengan landasan manajemen berbasis tauhid,

pengurus masjid memastikan semua kegiatan dilakukan semata-mata untuk mengharap ridha Allah.

Meskipun demikian, implementasi manajemen masjid ini juga menghadapi sejumlah tantangan, seperti rendahnya minat baca, keterbatasan waktu jamaah, dan perbedaan pandangan masyarakat terhadap tradisi masjid. Namun, melalui koordinasi yang baik, pengawasan yang konsisten, dan evaluasi rutin, Masjid Jami At-Taqwa mampu mengatasi sebagian besar hambatan tersebut. Pengurus masjid juga terus berupaya memperbaiki manajemen dengan meningkatkan kerja sama antaranggota dan menyusun program yang relevan dengan kebutuhan jamaah. Dengan pendekatan yang holistik, Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon berperan signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan melestarikan tradisi keagamaan lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2020). Manajemen masjid: Konsep dan implementasi. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 15(2), 123-135.
- Amalia, S. (2021). Peran masjid dalam pemberdayaan ekonomi umat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 34-45.
- Fahmi, I. (2021). Tata kelola organisasi masjid untuk pengembangan umat. *Jurnal Manajemen Keislaman*, 12(1), 45-60.
- Firdaus, A. K. D. A. S., & Kusnawan, A. (2009). Manajemen Pelatihan Dakwah. *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Halawati, F. (2021). Efektifitas Manajemen Masjid yang Kondusif terhadap Peningkatan Kemakmuran Masjid. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman UNISA Kuningan*, 2(1), 16-24.
- Hasan, A. (2019). Strategi pengembangan SDM dalam lembaga keagamaan. *Jurnal Manajemen Islam*, 7(3), 123-135.
- Hasmawati, F. (2020). Manajemen dalam komunikasi. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 7(2), 1-11.
- Hentika, N. P. (2016). Menuju Restorasi Fungsi Masjid: Analisis Terhadap Handicap Internal Takmir Dalam Pengembangan Manajemen Masjid. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(2).
- Kurniawan, D., Putri, D., & Sumraini, S. (2021). Implementasi Manajemen Masjid Agung As-Salam Kota Lubuklinggau. *Al-Idaroh: Media Pemikiran Manajemen Dakwah*, 1(2), 1-13.
- Mulyasa, H. E. (2010). Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). *Kemandirian Guru Dan Kepala Sekolah*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Nugroho, R. (2020). Digitalisasi dalam manajemen masjid. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Islam*, 8(3), 78-91.
- Nugraha, H. (2020). Program pelatihan berbasis masjid: Upaya meningkatkan kualitas SDM. *Jurnal Dakwah dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(4), 56-68.
- Robbins, S. P. (2018). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Saputra, W. (2012). *Pengantar Ilmu Dakwah*. Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Alfabeta.
- Suharto, E. (2020). Implementasi fungsi masjid dalam pembinaan umat. *Jurnal Keislaman Kontemporer*, 11(2), 89-100.
- Syafaruddin, S., Mesiono, M., Butar-Butar, A., & Assingkily, M. S. (2020). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SDIT Bunayya Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 7(1), 32-45.
- Yusuf, M. (2021). Manajemen masjid berbasis pemberdayaan SDM. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 12-25.