

Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Masjid Al-Mukarromah Bekasi Selatan

Fachrizza Mudzakky¹⁾, Eka Purwanda²⁾

¹ Universitas Teknologi Digital
fachrizza10522007@digitechuniversity.ac.id

² Universitas Teknologi Digital
ekapurwanda@digitechuniversity.ac.id

Abstract

Human Resource Management in an organization is a very important factor. This research aims to analyze human resource management at the Al-Mukarromah Mosque, South Bekasi in the context of rapid cultural and technological developments. Using qualitative descriptive methods, this research identifies and evaluates various aspects of HR management implemented in the mosque. It is hoped that the findings from this study will provide insight into how HR management in this mosque adapts to rapid environmental changes and how this affects the effectiveness and prosperity of the mosque. This research provides a comprehensive overview of the challenges and strategies used to maximize the role and contribution of human resources in the context of dynamic mosque management.

Keywords: Analysis; Management; Human Resources.

A. Latar Belakang Teoritis

Sejak awal, masjid telah memainkan peran penting dalam pendidikan umat. Masjid menjadi tempat yang ideal untuk mengumpulkan orang-orang. Mereka yang datang ke masjid memiliki niat untuk mendekatkan diri kepada Tuhan. Di tempat ini, mereka melepaskan berbagai beban masalah duniawi dan mencapai pencerahan spiritual. Selain itu, seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah, masjid juga menjadi tempat berlangsungnya proses pendidikan guna mempersiapkan generasi yang akan datang. Secara bahasa, masjid berarti "tempat sujud". Dalam sebuah hadits disebutkan bahwa seluruh bumi dijadikan masjid (tempat sujud) bagi Nabi Muhammad dan umatnya. Kata "masjid" (مسجد) berasal dari akar kata "sujud" (سجد), yang berarti taat, patuh, dan tunduk dengan penuh hormat. Meletakkan dahi, kedua telapak tangan, dan jari-jari kaki merupakan manifestasi fisik dari makna tersebut. Karena itu, bangunan yang umumnya digunakan untuk sujud, shalat, dan pengabdian kepada Allah, Tuhan Yang Maha Esa, disebut masjid. Di Indonesia, masjid diartikan sebagai bangunan tempat ibadah umat Islam yang digunakan untuk shalat lima waktu dan shalat Jumat. (Mas'od & Zainuddin, 2018).

Dari akar katanya, dipahami bahwa masjid bukan hanya berfungsi sebagai tempat meletakkan dahi, yakni sujud dalam shalat, tetapi adalah tempat melakukan aktivitas yang mengandung makna kepatuhan kepada Allah SWT, atau paling tidak tempat mendorong

lahirnya aktivitas yang menghasilkan kepatuhan kepada-Nya. Nabi Muhammad SAW bersabda: "Telah dijadikan untukku dan umatku seluruh persada bumi sebagai masjid dan sarana penyucian" (HR. Bukhori Muslim dari Jabir bin Abdullah).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Sumber daya yang berkualitas dapat diperoleh melalui mekanisme yang baik. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal. Manajemen sumber daya manusia setidaknya meliputi tiga aspek utama: perencanaan, pemberdayaan, dan pengawasan. Perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan proses perekrutan pengurus. Langkah berikutnya adalah pemberdayaan pengurus yang ada agar memberikan manfaat lebih besar, misalnya melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Tahap terakhir adalah pengawasan, yang dapat dilakukan secara internal maupun eksternal, baik secara formal maupun informal.

Masjid berperan sebagai pusat bagi umat Islam dalam menerapkan dan mewujudkan nilai-nilai ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Rasulullah SAW mencontohkan hal ini ketika mengembangkan dan menegakkan risalah Islamiyyah. Beliau tidak hanya memulai gerakannya dengan membangun masjid, tetapi juga memaksimalkan fungsinya dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan dalam pengelolaan masjid telah memungkinkan Islam

berkembang dan menjadi kekuatan yang luar biasa. Keberadaan masjid memberikan manfaat besar bagi jamaah dan masyarakat di sekitarnya. (Imanuddin, 2022)

Dewan Masjid Indonesia (DMI) adalah sebuah organisasi nasional yang didirikan untuk mengembangkan fungsi masjid sebagai pusat ibadah, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pemersatu umat. Organisasi ini dibentuk di Jakarta pada 22 Juni 1972 M/10 Jumadil Ula 1392 H. Pendirian Dewan Masjid Indonesia didorong oleh berbagai masalah yang dihadapi umat Islam saat itu, seperti penyebaran akidah yang sesat, kemiskinan, dan meningkatnya upaya Kristenisasi. Pada 30 Desember 1970, Musyawarah Pimpinan Islam diadakan, dipimpin oleh H. Rus'an Drijen Bimas Islami dan Walikota Jakarta Pusat H. Eddy Djadjang Djajaatmadja, serta didukung oleh pengurus ormas Islam. Tujuan dari musyawarah ini adalah untuk meningkatkan keimanan, ketakwaan, akhlak, dan kecerdasan umat. (Maulany, 2015).

Sejarah Dewan Masjid Indonesia bermula dari sebuah masjid kecil yang kurang dikenal bernama Al-Ma'rifat, yang terletak di antara rumah-rumah di Jalan Lembang, Jakarta Pusat. Meskipun sederhana, di masjid ini pada tahun 1970 muncul gagasan dari beberapa jenderal dan tokoh masjid untuk mendirikan sebuah badan yang diharapkan dapat membawa perubahan positif bagi perjuangan umat Islam. Badan ini dibentuk sebagai wadah untuk menghimpun masjid-masjid dan organisasi-organisasi kemasjidan, dengan tujuan utama menyelesaikan berbagai persoalan dan perbedaan pandangan di antara mereka. (Maulany, 2015).

Pada 22 Juni 1972, Dewan Masjid Indonesia (DMI) resmi didirikan di Masjid Agung Sunda Kelapa, dengan dasar hukum yang diatur dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga. DMI didirikan dengan asas Islam dan berfungsi sebagai organisasi independen yang tidak terikat secara struktural dengan organisasi sosial kemasyarakatan atau organisasi sosial politik mana pun. Peresmian DMI dilakukan oleh Menteri Agama RI, Bapak H.A Mukti Ali, pada 14 Agustus 1972 di Masjid Agung Sunda Kelapa, dan dihadiri oleh Gubernur DKI Jakarta, Bapak H. Ali Sadikin, beserta para tokoh masyarakat dan ulama di Jakarta.

Dewan Masjid Indonesia (DMI) di Jawa Barat didirikan oleh Aang Kunaefi, yang saat itu menjabat sebagai Gubernur Jawa Barat. DMI Jawa Barat dibentuk di Bandung, ibu kota provinsi tersebut. DMI Jawa Barat memahami bahwa tantangan utama yang dihadapi umat Islam di wilayah ini adalah belum tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Salah satu faktor utama di balik tantangan ini adalah kurangnya kemampuan umat Islam dalam memanfaatkan potensi yang ada di Jawa Barat untuk meningkatkan kesejahteraan, sebagaimana yang diajarkan oleh Rasulullah SAW dan tercermin dalam sejarah kebangkitan umat Islam di Madinah. (Barat, 2013).

Masjid dan masyarakat Islam adalah dua entitas yang tidak dapat dipisahkan. Berdasarkan pengamatan, karena kedua entitas ini saling terkait dan tidak mungkin dipisahkan dalam mewujudkan visi dan misi masjid, partisipasi aktif di antara keduanya menjadi sangat penting. Masjid berperan sebagai mediator yang terus berupaya menghubungkan nilai-nilai keislaman dengan masyarakat melalui proses sosialisasi. Begitu pula masyarakat, mereka harus mempersiapkan diri untuk menginternalisasi dan mewujudkan nilai-nilai tersebut. Hanya dengan cara inilah masyarakat yang berkarakter Islam dapat terbentuk dengan kokoh dan dinamis.

Adapun tujuan penulisan ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di masjid Al-Mukarromah Bekasi Selatan ditengah pesatnya perkembangan budaya dan juga teknologi yang pesat. Hal ini tentunya dalam tujuan masjid ini bisa menjadi masjid yang makmur dan bisa eksis sebagai masjid yang bisa memberikan kemanfaatan untuk umat.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Sugiyono (2016) mengklasifikasikan metode kualitatif sebagai metode artistik karena penelitiannya kurang terstruktur, dan juga sebagai metode interpretatif karena data yang dihasilkan cenderung berkaitan dengan interpretative karena data yang dihasilkan cenderung berkaitan dengan interpretasi data yang

dikumpulkan di lapangan. Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan data secara alami dengan tujuan untuk menafsirkan dan menganalisis fenomena, dengan peneliti sebagai instrument utama. Metode ini tidak menggunakan pendekatan statistik atau metode pengukuran kuantitatif lainnya. Metode deskriptif kualitatif menggambarkan, mendeskripsikan dan menganalisis objek dari situasi tertentu menggunakan semua data yang diperoleh selama kegiatan lapangan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi di Masjid Al-Mukarromah Bekasi Selatan.

C. Hasil Dan Pembahasan Gambaran Umum Masjid Al-Mukarromah

Masjid Al-Mukarromah merupakan masjid yang dibangun atas tanah wakaf dari Bapak H. Kian bin Atam. Masjid Al-Mukarromah merupakan transformasi dari Musholla menjadi Masjid. Masjid Al-Mukarromah memiliki beberapa pengurus yang terdiri dari Dewan Pelindung, Dewan Penasehat, Ketua DKM, Sekretaris, Bendahara, Bidang Tarbiyah, Bidang Ibadah dan Keagamaan, Bidang Hubungan Masyarakat, Bidang Kepemudaan, Bidang Pelaksana Umum, dan Marbot Masjid.

Perubahan yang sangat pesat di era globalisasi saat ini dengan kemajuan teknologi yang pesat, serta pesatnya pertumbuhan penduduk memberikan dampak positif dan negatif yang memiliki pengaruh terhadap perubahan nilai dan tatanan kehidupan sosial kemasyarakatan, terutama dalam bidang mental spiritual dan akhlak.

Untuk mengantisipasi dan sebagai jawaban terhadap tantangan ini, Masjid Al-Mukarromah mentransformasikan dirinya sebagai masjid yang modern yang dapat digunakan sebagai tempat penunjang peribadatan, pembinaan mental dan spiritual akhlak, dan lain sebagainya agar masjid ini tetap eksis menjadi benteng yang menjaga nilai dan tatanan kehidupan sosial yang sesuai dengan tuntunan yang telah diajarkan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya. Tujuan masjid Al-Mukarromah ini yaitu sesuai dengan apa yang tercantum pada visi dan misi masjid Al-Mukarromah yaitu :

Visi :

Terwujudnya Masjid yang modern dan makmur sebagai Pusat Peribadatan, IPTEK, dan Pemberdayaan Umat Islam yang dilandasi oleh keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

Misi:

1. Mengajak seluruh masyarakat untuk memakmurkan masjid dalam peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan melalui berbagai kegiatan ibadah dan keagamaan.
2. Mengembangkan keilmuan umat Islam melalui pengajian majelis ta'lim yang membahas literatur-literatur kitab ulama sholeh terdahulu.
3. Mengembangkan kesejahteraan dan pemberdayaan umat Islam melalui kegiatan zakat, infaq, dan shodaqoh.
4. Mewujudkan sistem pengelolaan masjid yang modern dan professional.
5. Menggunakan Teknologi sebagai salah satu sarana untuk pengembangan informasi dan dakwah Islam.

Masalah pengelolaan SDM di masjid ini dapat pula dikaji menggunakan analisis Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat (SWOT) yang bermanfaat untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari unsur eksternal dan internal. Lebih detailnya, Strength dan weakness berkaitan dengan faktor internal sementara itu peluang dan ancaman berkaitan dengan faktor eksternal. Faktor eksternal lebih holistik dibandingkan dengan faktor internal dan bisa menjadi salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan, faktor eksternal ini berkaitan dengan kondisi sosial di masjid maupun sekitarnya. Sementara itu faktor internal lebih mikro dibandingkan eksternal dan berpengaruh terhadap keputusan yang dibuat, biasanya faktor ini berkaitan dengan sumber daya manusia, keuangan dan semua hal yang berkaitan dengan fungsional masjid (Nisak, 2013).

Analisis SWOT merupakan alat strategi perencanaan yang efektif untuk menganalisis dampak dari faktor eksternal dan internal terhadap suatu organisasi,

termasuk dalam pengelolaan masjid. Analisis SWOT terdiri dari analisis faktor internal (berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan) yang digunakan untuk menguji aset masjid, sementara itu faktor eksternal (berkaitan dengan peluang dan ancaman) untuk menginvestigasi faktor lingkungan makro yang mempengaruhi kinerja di masjid (April Kukuh Susilo, 2019).

Analisis SWOT merupakan teori lama perihal perencanaan strategis. Teori analisis SWOT pertama kali dikenal tahun 1960 menurut beberapa pendapat. Pertama kali teori ini digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh *Stanford Research Institute* dalam menganalisis faktor penyebab kesalahan dalam perencanaan pengelolaan suatu perusahaan dan mencari solusi melalui sistem baru untuk mengelola perubahan.

Penelitian yang berkaitan dengan perencanaan strategis biasanya menggunakan analisis SWOT sebagai teori dalam menganalisis data penelitian. Walaupun terdapat kritikan terhadap teori ini karena ada subjektivitas pendapat informan sebagai narasumber dalam pengumpulan data penelitian, tapi teori analisis SWOT ini sangat bermanfaat dalam penelitian yang mengkaji efisiensi pengelolaan masjid karena komponen-komponen yang terdapat dalam analisis SWOT bisa diidentifikasi dan berbagai sudut pandang. (Phadermrod, Crowder, & Wills, 2019)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis akan menjelaskan apa saja yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada pada Masjid Al-Mukarromah.

1. Strength (Kekuatan)

Dalam ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa masjid dalam istilah syara' adalah sebuah bangunan yang digunakan untuk beribadah bagi umat Islam, seperti sholat berjamaah (Wage, 2018). Masjid Al-Mukarromah memiliki pengurus dan jamaah yang mempunyai jiwa semangat yang tinggi dalam peningkatan kualitas ibadah. Disamping itu fasilitas yang ada pada masjid Al-Mukarromah, juga memberikan kenyamanan dalam beribadah, sehingga dengan kekuatan sholat berjamaah dan fasilitas yang ada pada masjid Al-Mukarromah bisa dijadikan sebagai wasilah

dalam upaya membantu kegiatan-kegiatan pemakmurkan masjid.

2. Weakness (Kelemahan)

Berdasarkan pengamatan penulis, kelemahan yang ada pada masjid Al-Mukarromah ini terjadi karena adanya faktor yang menjadi penghambat majunya masjid Al-Mukarromah yaitu pada awalnya terkadang Masjid Al-Mukarromah sama sekali tidak melakukan apapun hanya sebatas ritual ibadah rutin sebagai penggugur kewajiban saja seperti sholat berjamaah tanpa memperhatikan sesuatu yang semestinya menjadi tujuan dan semua itu nampak dari kehidupan masyarakat sekitar. Sifat apatis dan tidak adanya kesadaran yang terdapat pada masyarakat, tanpa disadari apa yang mereka lakukan sama sekali tidak memberikan perubahan pada kehidupannya. Hal inilah yang menjadikan masjid menjadi dikesampingkan dari kehidupan masyarakat dan ada jarak yang jauh antara masjid dan kehidupan masyarakat. Padahal masjid merupakan mediator dan masyarakat sebagai representator, subjek sekaligus objek dari masjid.

Disamping itu yang menjadi faktor penghambat terlaksananya perubahan manajemen yang telah direncanakan yaitu banyak masyarakat sekitar yang pulang kerja mendekati maghrib atau bahkan setelah masuk waktu maghrib sehingga mereka merasa kelelahan dan tidak dapat mengikuti program-program masjid yang telah dibuat padahal ketika masjid sudah berdiri kokoh di tengah masyarakat dengan berbagai fasilitas yang ada, maka diharapkan hal ini dapat membantu dan memberikan manfaat bagi masyarakat Islam sekitar untuk menemukan Islam yang sejati. Atas dasar ini sudah menjadi suatu keharusan kerjasama, aktif, partisipatif diantara keduanya dalam mewujudkan tujuan tersebut.

3. Opportunities (Peluang)

Masjid Al-Mukarromah memiliki banyak peluang yang besar dalam hal memberikan kesejahteraan bagi umat. Peluang yang dapat diambil oleh masjid Al-Mukarromah diantaranya yaitu dengan memanfaatkan lahan yang ada untuk bisa dijadikan sebagai wadah usaha yang menjual berbagai pernak-pernik yang berkaitan dengan keislaman, serta bisa membuat Unit

Pengumpul Zakat (UPZ) sehingga masyarakat tidak repot untuk membayarkan zakatnya ke kantor BAZNAS, sehingga efisiensi dan efektifitas waktu yang dimiliki dapat dicapai dengan baik dan masjid bisa menerapkan konsep wakaf produktif. Disamping itu, kekuatan dan sumberdaya manusia yang dimiliki masjid Al-Mukarromah dapat dijadikan tombak kekuatan karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki dapat dikerahkan dalam membantu masjid merealisasikan program-program yang telah direncanakan, yang dengan program itu bertujuan untuk bisa membangun kemakmuran khususnya untuk masjid dan juga masyarakat sekitar.

4. Threats (Ancaman)

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, yang menjadi ancaman terbesar Masjid Al-Mukarromah adalah masuknya aliran-aliran yang tidak sesuai dengan apa yang sudah menjadi kultur masjid Al-Mukarromah dan kultur masyarakat yang telah ada di sekitar masjid Al-Mukarromah yang memegang prinsip Ahlus Sunnah Wal Jamaah, yang selalu mengadakan tasyakuran, Tahlilan, Maulid, dan lain sebagainya. Dengan banyaknya pendatang dari luar daerah, masjid Al-Mukarromah harus tetap waspada dan selalu menguatkan dan meneguhkan apa yang sudah menjadi prinsip dan kultur yang ada sehingga ancaman terbesar masjid Al-Mukarromah yaitu masuknya aliran seperti wahabi, syiah, dan lain sebagainya tidak dapat merusak keyakinan dan budaya yang sudah melekat pada masyarakat dan masjid Al-Mukarromah.

Manajemen Masjid

Secara etimologis, kata "manajemen" berasal dari bahasa Inggris "to lead," yang berarti mengelola, memantau, mempelajari, dan memberi instruksi. Secara etimologis, "memimpin" berarti memerintah atau membimbing. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen didefinisikan sebagai proses penggunaan sarana yang efektif untuk mencapai tujuan atau pengawasan yang bertanggung jawab atas jalannya suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan atau proses kerja yang melibatkan pengelolaan sumber daya secara berkelanjutan untuk

mencapai tujuan dan hasil sesuai dengan yang telah direncanakan.

Manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian secara independen. Tujuan dari proses ini adalah untuk mengidentifikasi sasaran yang telah ditetapkan dan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapainya. Manajemen pada dasarnya adalah rangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Para ahli menyusun elemen-elemen manajemen menjadi enam bagian, yaitu: pertama, manusia (sumber daya manusia); kedua, keuangan (uang); ketiga, metode atau cara kerja; keempat, bahan atau peralatan; kelima, mesin; dan keenam, pasar.

Kepemimpinan awalnya berkembang dalam dunia bisnis, industri, dan militer, tetapi seiring waktu, prinsip-prinsip kepemimpinan juga terbukti sangat berguna dan diperlukan dalam berbagai bidang, termasuk pengelolaan masjid. Berdasarkan ajaran Islam, kami menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan masjid sesuai dengan petunjuk Nabi SAW. Pengelolaan masjid adalah aktivitas yang sangat penting dan harus dilakukan secara profesional dengan sistem manajemen modern untuk mencerminkan dinamika kehidupan masyarakat yang maju dan berkualitas. Istilah "fungsi" merujuk pada aktivitas yang dapat dibedakan dengan jelas dari aktivitas lainnya. Fungsi administratif bersifat universal karena tugas kepemimpinan serupa di semua jenis organisasi dan dalam berbagai situasi. Perbedaan terletak pada format fungsi dan variabelnya. Ilmu manajemen berupaya merasionalisasi seluruh aspek manajemen, termasuk manusia, uang, barang, mesin, dan lainnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen yang sangat krusial dan harus ada untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga pendidikan. SDM merupakan komponen utama organisasi jika dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia yang mengelola dan memanfaatkan faktor-faktor tersebut. SDM adalah faktor yang sangat penting dan tidak bisa dipisahkan dari organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM juga berperan sebagai

kunci dalam perkembangan perusahaan. Secara dasar, SDM adalah manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi untuk berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rachmawati, manajemen SDM adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, serta melibatkan kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat. (Rachmawati, 2008).

Susan menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pemanfaatan manusia dalam pekerjaan untuk mencapai hasil yang optimal, efektif, dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta kepentingan karyawan dan masyarakat. (Susan, 2019).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian berbagai kegiatan terkait dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menentukan kebutuhan pegawai, mengembangkan dan memberdayakan mereka agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi individu, organisasi, dan masyarakat yang dilayani.

Alternatif Strategi

Strategi yang dapat diterapkan untuk mengembangkan Masjid Al-Mukarromah adalah memperkuat dan menyelaraskan hubungan antara takmir dan manajemen masjid, karena keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Pengelolaan masjid atau manajemen masjid dilakukan oleh takmir, sehingga keberhasilan dan kesuksesan kemakmuran masjid sangat bergantung pada tindakan dan aktivitas seluruh takmir. Dalam aspek manajerial, takmir melaksanakan manajemen masjid yang meliputi tiga bidang, yaitu idarah, imarah, dan riayah. (Lisen, 2021).

Strategi inovasi yang dapat diterapkan pada Masjid Al-Mukarromah dimulai dengan fokus pada pengembangan aspek manajemen idarah-nya (ibadah, pendidikan, sosial). Perubahan dalam aspek manajemen idarah ini dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain:

- a) Pelatihan Tajwid, Tahsin, Tilawah, dan Tafsir Al-Qur'an.
- b) Pembahasan fiqh tentang sholat.
- c) Pendidikan bagi anak-anak dan remaja masjid.
- d) Pengkajian terhadap berbagai literatur kitab ulama sholeh terdahulu.

Mengubah manajemen dalam aspek idarah masjid secara otomatis akan berdampak positif pada peningkatan jumlah jamaah di Masjid Al-Mukarromah. Banyak anggota masyarakat akan menjadi lebih rutin mengunjungi masjid dan meluangkan waktu untuk mengikuti berbagai program yang ditawarkan, sehingga masjid mengalami peningkatan dalam kualitas dan kuantitas dibandingkan sebelumnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Masjid Al-Mukarromah Bekasi Selatan, dapat disimpulkan bahwa masjid ini memiliki potensi besar untuk berkembang dan memberikan manfaat optimal bagi jamaah dan masyarakat sekitar. Masjid Al-Mukarromah memiliki kekuatan berupa semangat pengurus dan jamaah yang tinggi serta fasilitas yang memadai. Namun, terdapat beberapa kelemahan seperti kurangnya partisipasi aktif masyarakat dalam program-program masjid dan keterbatasan waktu jamaah karena kesibukan kerja.

Peluang pengembangan meliputi pemanfaatan lahan untuk usaha, pembentukan Unit Pengumpul Zakat, dan penerapan konsep wakaf produktif. Ancaman utama adalah potensi masuknya aliran-aliran yang tidak sesuai dengan kultur masjid dan masyarakat sekitar. Untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM, direkomendasikan penguatan hubungan antara takmir dan manajemen masjid, serta penerapan strategi inovasi dalam aspek idarah melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pengkajian. Dengan manajemen yang terencana dan sesuai sistem,

diharapkan kualitas pengurus dan jamaah akan meningkat, sehingga kontribusi masjid dalam membangun peradaban Islam di sekitarnya juga akan meningkat.

E. Rekomendasi

Dengan manajemen masjid yang terencana dan sesuai dengan sistem yang telah dijelaskan, kualitas pengurus dan jamaah Masjid Al-Mukarromah akan meningkat, sehingga kontribusi masyarakat dalam membangun peradaban Islam di sekitar masjid juga akan meningkat. Tidak hanya sekedar meningkatkan keaktifan dalam sholat, tetapi juga akan berdampak positif pada kehidupan sosial.

Kegiatan-kegiatan yang telah disebutkan sebelumnya dalam aspek idarah Masjid Al-Mukarromah dapat memunculkan kemungkinan dampak positif maupun negatif dari lingkungan internal maupun eksternal. Respon positif yang mungkin diberikan oleh pengurus dan jamaah adalah bahwa dengan adanya program-program baru, mereka merasa masjid menjadi lebih hidup dan memiliki tujuan yang jelas dalam mencapai visi dan misi yang ada. Di sisi lain, respon negatif dari masyarakat mungkin berupa kekhawatiran, seperti ketidakmampuan mengikuti program-program yang telah disusun atau kekhawatiran tidak dapat mengaplikasikan ilmu yang telah mereka pelajari.

F. Referensi

- April Kukuh Susilo, e. a. (2019). Navy Ability Development Strategy Uing SWOT Analysis-Interpretative Structural Modeling (ISM). *Strategis Management*, 24(1).
- Barat, P. W. (2013). *10 Tahun Memori Perjalanan DMI Jawa Barat 2002-2012*. Bandung.
- Imanuddin, M. (2022). *Manajemen Masjid*. Kabupaten Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Indonesia, D. M. (2022). *Sejarah Dewan Masjid Indonesia*. Jakarta.
- Lisen, E. (2021). Manajemen Takmir Masjid Dalam Memakmurkan Masjid Darussalam di Desa Sindang Panjang Kecamatan Tanjung Sakti Pumi Kabupaten Lahat Sumatera Selatan. Retrieved from repository.iainbengkulu.ac.id
- Lukihardianti, A. (2024, Juli 27). *Rejabar*. Retrieved from [Republika.co.id: https://rejabar.republika.co.id/berita/sh9l0x512/pimpin-dmi-jabar-kh-mansur-syaerozi-akan-libatkan-milenial-makmurkan-masjid](https://rejabar.republika.co.id/berita/sh9l0x512/pimpin-dmi-jabar-kh-mansur-syaerozi-akan-libatkan-milenial-makmurkan-masjid)
- Mas'od, M. M., & Zainuddin, M. (2018, Desember). Implementasi Sumber Daya Manusia Pengelolaan Masjid Nahdliyyin Di Kabupaten Sidoarjo (Studi Historis PC LTMNU Sidoarjo Periode 2006-2011). *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(2), 175.
- Maulany, H. (2015). *Panduan Pengurus Dewan Masjid Indonesia*. Jakarta: Kakita Mandiri.
- Nisak, Z. (2013). Analisis SWOT Untuk Menentukan Strategi Kompetitif. *Ekbis*, 9(2).
- Phadermrod, B., Crowder, R. M., & Wills, G. B. (2019). Importance-Performance Analysis based SWOT Analysis. *International Journal of Information Management*, 44, 194-203.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Wage. (2018, September). Memfungsikan Masjid Sebagai Tempat Pendidikan Islam. *Jurnal Islamadina*, 19(2).