

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
TAKMIR MASJID ASH-SHIDDIIQI KECAMATAN GONDOKUSUSMAN
KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2021**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun Oleh:

**ROSLAN FAVORITA SIREGAR
NIM 18102040012**

Dosen Pembimbing:

**Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag
NIP 19700908 20003 1 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-900/Un.02/DD/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA TAKMIR
MASJID ASH-SHIDDIIHQI KECAMATAN GONDOKUSUMAN KOTA
YOGYAKARTA TAHUN 2021

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ROSLAN FAVORITA SIREGAR
Nomor Induk Mahasiswa : 18102040012
Telah diujikan pada : Rabu, 12 April 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED

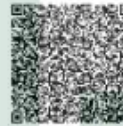
Valid ID: 646c2ba23d8ac



Penguji I

Des. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 646adb411c76b



Penguji II

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 647b4811c4924



Yogyakarta, 12 April 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6480023254418

PERSETUJUAN SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Roslan Favorita Siregar

NIM : 18102040012

Judul skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

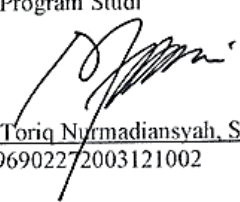
Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr. Wb.

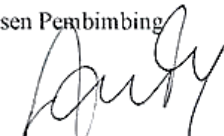
Yogyakarta, 5 April 2023

Mengetahui

Ketua Program Studi


H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.
NIP 1969022/2003121002

Dosen Pembimbing


Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 20003 1 001

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roslan Favorita Siregar
NIM : 18102040012
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya secara hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 5 April 2023

Yang menyatakan,



Roslan Favorita Siregar
NIM 18102040012

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini dipersembahkan untuk

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

فَعَسَى اللَّهُ أَن يَخْشَى وَلَمْ الرُّكُوعَ تَى وَالصَّلَاةَ مَا قَا وَآ خِرِ الْآلْيَوْمِ وَآ اللَّهُ بِآ أَمَنَ مَنَ اللَّهُ مَسْجِدَ يَعْمُرُ إِنَّمَا
الْمُهْتَدِينَ مَن يَكُونُوا أَن أَوْلِيكَ

*“Sesungguhnya yang memakmurkan masjid Allah hanyalah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta (tetap) melaksanakan sholat, menunaikan zakat, dan tidak takut (kepada apapun) kecuali kepada Allah. Maka mudah-mudahan mereka termasuk orang-orang yang mendapat petunjuk”.**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

* QS. At-Taubah 9: Ayat 18.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Segala puji bagi Allah SWT dzat yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah memberikan nikmat dan hidayah kepada setiap hamba-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Takmir Pada Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021. Selawat serta salam terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang dan kesejahteraan semoga selalu tercurahkan kepada keluarga besar beliau, sahabat-sahabatnya, *tabi'in-tabi'u at-tabi'in*, dan kita sebagai umatnya semoga mendapat syafaatnya kelak di *yaumul al-akhir*.

Peneliti menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam proses maupun isinya. Namun dengan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil, *Alhamdu lillahi* skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan target yang diharapkan. Oleh karena itu perkenankanlah peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah M.Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih peneliti sampaikan atas kesabaran dan ketulusannya yang telah membimbing serta mengarahkan peneliti dalam menyusun dan menyelesaikan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membagikan ilmunya serta membimbing peneliti dalam perkuliahan.
7. Seluruh Staff Tata Usaha (TU) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ketua takmir dan seluruh pengurus Masjid Ash-Shiddiiqi yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
9. Bapak tercinta Rajawali Siregar dan Mama tercinta Siti Anna Sari Hasibuan yang telah membesarkan dan membimbing peneliti dari kecil hingga saat ini dengan penuh kesabaran, ketulusan, kasih sayang serta tiada henti memberikan ridho, doa dan dukungan kepada peneliti baik secara moril maupun materil. Semoga Allah senantiasa melindungi dan memberkahi bapak dan mama dengan nikmat kesehatan jasmani dan rohani.
10. Adik-adikku Pretty Fitriani Siregar, Muhammad Edward Siregar, Almer Rafael Siregar dan Arkan Faris Siregar. Jadilah anak yang sholeh, berkepribadian baik dan membanggakan orang tua. Semoga kita menjadi anak-anak yang sukses, berbakti, membanggakan orang tua dan bisa membawa orang tua menuju *Jannah-Nya*.

11. Sahabat-sahabatku seperjuangan Winda Tia Lestari dan Ahdika yang telah membantu dan menemani peneliti dalam keadaan apapun dari awal perkuliahan sampai saat ini.
12. Teman-temanku seperjuangan seluruh mahasiswa manajemen dakwah angkatan 18 yang telah menemani peneliti menyelesaikan perkuliahan.
13. Ustadzah-ustadzahku dan teman-teman asrama Rumah Tahfizh Izzatul Qur'an yang selalu memberikan doa, motivasi dan nasihat kepada peneliti.
14. Abi, Umi, Ustadzah dan teman asrama Rumah Qur'an Al-Khansa yang selalu memberikan doa, motivasi dan nasihat kepada peneliti.
15. Terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-satu, yang telah membantu dan menemani peneliti hingga skripsi ini selesai.

Skripsi ini masih membutuhkan perbaikan sebagai pengembangan penelitian selanjutnya. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat menambah ilmu pengetahuan bagi yang membaca dan selalu diberikan kemudahan oleh Allah SWT untuk semua hal yang memiliki niat dalam kebaikan. *Aamiin.*

Yogyakarta, 24 Maret 2023

Penyusun,

Roslan Favorita Siregar
NIM 18102040012

ABSTRAK

Roslan Favorita Siregar (18102040012) – skripsi berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021. Skripsi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh sumber daya manusia dalam sebuah lembaga sangat mempengaruhi tercapainya visi dan misi dalam sebuah lembaga. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten peluang tercapainya visi dan misi akan semakin besar. Penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia pada takmir Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021. Masjid Ash-Shiddiiqi yang tersorot akan kenyamanannya dan lokasi yang strategis menarik perhatian para jemaah untuk datang kembali melaksanakan ibadah di masjid Ash-Shiddiiqi. Lokasi strategis yang terletak dekat dengan kampus dan lingkungan tempat tinggal anak kuliah menjadikan Masjid Ash-Shiddiiqi tempat yang dituju para mahasiswa untuk beribadah ataupun istirahat di pergantian jam perkuliahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia pada takmir Masjid Ash-Shiddiiqi sehingga bisa memiliki manajemen yang baik dalam mengelola masjid tersebut. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pengembangan sumber daya manusia oleh Komang Ardana.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif jenis deskriptif. Peneliti memperoleh data hasil wawancara, bacaan, observasi dan dokumentasi. Untuk keabsahan data peneliti menggunakan metode triangulasi, yaitu pendekatan multimetode yang dilakukan pada saat menggunakan dan menganalisis data. Pada tahap analisis data peneliti melakukan deskripsi secara detail atau penafsiran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia takmir masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta kurang maksimal. Penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia manusia takmir masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta menggunakan lima dari tujuh program pengembangan sumber daya manusia. Program tersebut adalah pendidikan, mutasi, penembangan karier, penilaian prestasi dan pembinaan sumber daya manusia. Program pengembangan sumber daya manusia yang tidak terlaksana ialah pelatihan dan promosi.

Kata Kunci: Manajemen pengembangan sumber daya manusia, takmir masjid

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	4
E. Tinjauan Pustaka	4
F. Kerangka Teori.....	6
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Pembahasan	23
BAB II GAMBARAN UMUM MASJID ASH-SHIDDIIQI KECAMATAN GONDOKUSUMAN KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2021	24
A. Letak Geografis Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.....	24
B. Sejarah Singkat Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.....	25
C. Program Kegiatan	31
1. Program Harian.....	31
2. Program Mingguan	32
3. Program Bulanan	35

4. Program Tahunan.....	35
D. Struktur Pengurus	37
E. Susunan Pengurus.....	39
F. Sumber Dana	41
G. Sarana Prasarana.....	43
BAB III PEMBAHASAN	50
A. Pengembangan SDM Bidang Pendidikan dan Pelatihan.....	54
B. Pengembangan SDM Bidang Promosi dan Mutasi	59
C. Pengembangan SDM Bidang Pengembangan Karier.....	62
D. Pengembangan SDM Bidang Penilaian Prestasi Kerja	70
E. Pengembangan SDM Bidang Pembinaan Sumber Daya Manusia	75
BAB IV PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran-Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	105

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	22
Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data.....	22
Gambar 2.1 Bangunan Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta sebelum direnovasi.....	28
Gambar 2.2 Bangunan Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta setelah direnovasi.....	31
Gambar 2.3 Struktur Pengurus.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, akan ada berbagai program yang disediakan oleh organisasi maupun lembaga, sehingga manajemen dalam organisasi bisa terlaksana dengan maksimal. Jika manajemennya terlaksana dengan maksimal tentu peluang tercapainya visi dan misi akan menjadi lebih besar.

Tanpa adanya pengembangan sumber daya manusia, tentu sebuah organisasi tidak akan berkembang, tidak dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, tidak termanage dengan baik dan hanya bertahan pada kualitas yang sama seperti sebelumnya, sehingga pencapaian visi dan misi pun akan terhambat dikarenakan sumber daya manusia yang tidak terlaksana dengan maksimal.

Sumber daya manusia mempunyai peran dan fungsi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi maupun lembaga agar dapat terus berkembang. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Gouzali mengemukakan pendapatnya sebagaimana yang dikutip oleh M. Kadarisman dalam bukunya manajemen pengembangan sumber daya manusia bahwa pengembangan sumber daya

manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.¹

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bukan hanya sebagai kewajiban saja, namun juga sudah menjadi kebutuhan bagi sebuah organisasi dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Tantangan yang cukup serius saat ini, harus direspons dengan baik oleh para praktisi sumber daya manusia di dalam organisasi atau orang-orang yang berkepentingan dengan Human Capital. Kegiatan pelatihan hendaknya tidak didasarkan pada masih ada atau tidaknya anggaran perusahaan tidak juga didasarkan pada apakah perusahaan lain sudah memberikan program tertentu. Jika hal ini yang menjadi pertimbangan, dapat dipastikan hasilnya tidak akan efektif. Kegiatan pelatihan hanya akan menjadi ajang mencari gengsi antar perusahaan.²

Takmir masjid termasuk sebagai sumber daya manusia yang menjalankan program pengelolaan masjid. Jika masjid dikelola dengan baik

¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 16.

² M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 16.

tentu akan menjadikan masjid sebagai tempat ibadah yang bersih, nyaman dan aman. Tempat ibadah yang seperti ini menjadi tempat ibadah yang diinginkan semua orang, karena dengan begitu bisa menambah kekhusyukan dan ketenangan bagi para jemaah yang akan melaksanakan ibadah di masjid tersebut.

Masjid Ash-Shiddiqi menjadi salah satu masjid yang tersorot akan kenyamanannya untuk beribadah. Hal ini bisa dilihat dari keadaan masjid yang bersih, toilet yang bersih, tempat wudhu yang bersih, mukena yang bersih, karpet yang wangi, menyediakan wifi, semua fasilitas yang disediakan terjaga dengan baik dan rapi dan juga disertai beberapa kegiatan yang sering dilaksanakan di masjid Ash-Shiddiqi ini. Masjid seperti ini tentu dikelola oleh para takmir yang sudah dibina agar bisa mengelola masjid Ash-Shiddiqi dengan baik, sehingga masjid Ash-Shiddiqi menjadi salah satu tempat ibadah yang nyaman dan disukai jemaah karena fasilitasnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir di Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir di Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir di Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memiliki kegunaan yaitu untuk menambah wawasan keilmuan terhadap mahasiswa, khususnya mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan oleh Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta khususnya pada Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid untuk mengetahui hal apa saja yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid Ash-Shiddiiqi ini sehingga mampu mempunyai manajemen pengelolaan masjid yang baik dan menjadi salah satu masjid yang nyaman untuk beribadah.

E. Tinjauan Pustaka

Skripsi Lilis Budiarti yang berjudul “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta Caturtunggal Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2021". Penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia menggunakan metode variatif di mana terdapat 14 metode yaitu metode adzan, metode imam, metode kuliah tujuhmenit, tahsin (memperbaiki bacaan), hafal ayat-ayat Al-Qur'an, pembinaan masuk dalam kategori *in the job*, pengenalan divisi-divisi, pengenalan asrama, pengenalan sesama takmir, pembekalan sebelum dilantik masuk dalam kategori magang (*apprenticeship*) studi banding, *upgrading*, Ikatan Masjid Kampus Terpadu (IMKT), dan dauroh masuk dalam kategori *off the job*.³

Tesis Ria Rezky Amir yang berjudul "Manajemen Takmir Masjid Nurul Iman Batua (Tinjauan Pengembangan Dakwah di Kelurahan Paropo)", Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen takmir masjid Nurul Iman Batua, model pengembangan dakwah serta peluang dan tantangan takmir Masjid Nurul Iman Batua dalam pengembangan dakwah di Kelurahan Paropo. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: Metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis datanya menggunakan proses berfikir induktif yaitu dengan mengorganisasikan hasil-hasil dari pengamatan menjadi suatu rangkaian.⁴

³ Lilis Budiarti, *Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 84.

⁴ Ria Rezky Amir, *Manajemen Takmir Masjid Nurul Iman Batua (Tinjauan Pengembangan Dakwah di Kelurahan Paropo)*, Tesis (Makassar: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Alauddin, 2016), hlm. Xviii.

Jurnal Mochamad Rifqi Taufiq H yang berjudul “Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Peran dan Fungsi”. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui optimalisasi fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating, controlling*) yang diterapkan oleh pengurus Masjid Istiqamah dalam sebuah organisasi kelembagaan serta melakukan berbagai kegiatan guna meningkatkan peran dan fungsi masjid.⁵

Jurnal Mohammad Mochtar Mas’od yang berjudul “Implementasi Sumber Daya Manusia Pengelola Masjid Nahdliyyin di Kabupaten Sidoarjo (Studi Historis PC LTMNU Sidoarjo Periode 2006-2011)”. Data diperoleh dari arsip dokumen organisasi, wawancara tokoh dan narasumber yang terkait dan berkompeten, studi pustaka kemasjidan, ketakmiran, ke-NU-an khususnya terkait Lembaga Takmir Masjid Nahdlatul Ulama Ulama (LTMNU).⁶

F. Kerangka Teori

1. Manajemen

Pengertian Manajemen secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa Prancis Kuno yakni *menagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam bahasa Italia, yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan.

⁵ Mochamad Rifqi Taufiq H, Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Peran dan Fungsi *Masjid*, Jurnal, Vol. 5 No. 3 (Bandung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, 2020), hlm. 285.

⁶ Mohammad Mochtar Mas’od dan M M.Zainuddin, Implementasi Sumber Daya Manusia Pengelola Masjid-Masjid Nahdliyyin Di Kabupaten Sidoarjo (Studi Historis PC LTMNU Sidoarjo Periode 2006-2011), Jurnal, Vol. 29 No. 2 (Surabaya: Universitas Airlangga, 2018), hlm. 174.

Sedangkan dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola mengatur.⁷

Menurut George. R Terry yang dikutip oleh Roni AnggerAditama dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Manajemen*, bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.⁸

Menurut Haiman yang dikutip oleh M. Manullang dalam bukunya yang berjudul *manajemen*, bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.⁹

Berdasarkan pengertian manajemen yang peneliti paparkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu seni yang mengelola sdm dalam sebuah kegiatan dengan melewati berbagai proses seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan yang memiliki tujuan yaitu tercapainya tujuan bersama.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk

⁷ Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen* (Malang: AE Publishing, 2020), hlm. 1.

⁸ *Ibid.*, hlm. 1.

⁹ M. Manullang, *Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), hlm. 3

keteringgalan SDM serta keberagaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.¹⁰

Menurut Gouzali yang dikutip oleh M. Kadarisman dalam bukunya yang berjudul manajemen pengembangan sumber daya manusia, bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹¹

Berdasarkan pengertian pengembangan sumber daya manusia maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia ialah sebuah proses yang terdiri dari berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan maupun kualitas SDM yang ada dalam organisasi itu sendiri dengantujuan mampu menghadapi tantangan-tantangan SDM dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mengadakan suatu program yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan juga pengetahuan anggota organisasi maupun karyawan perusahaan, diantaranya ialah melalui program sebagai berikut:

¹⁰ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 6.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 5.

b. Program-Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa datang.¹²

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.¹³

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal penting dan berpengaruh pada proses pengembangan sumber daya manusia. Pengetahuan yang sudah didapat terlebih dahulu perludi praktikkan di lapangan dan perlu dikembangkan melalui latihan-latihan, sehingga setiap personel mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

2) Promosi dan Mutasi

Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki

¹² I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 91.

¹³ *Ibid.*, hlm. 92.

wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi adalah suatu proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab.¹⁴

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat kerja lain.¹⁵

Mutasi bisa saja disebabkan karena berbagai penyebab lain, tidak hanya untuk pembinaan dan pengembangan bagi para tenaga kerja, misalnya untuk menggantikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sudah meninggal sehingga dibutuhkan tenaga kerja baru untuk menggantikan dan mengerjakan tugasnya atau penyebab lain ialah pekerja memilih keluar dari tempat ia biasanya bekerja sehingga perusahaan membutuhkan pekerja baru untuk melaksanakan tugas tersebut, atau pekerja memiliki kesehatan psikis dan fisik yang sudah tidak mampu atau tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja tersebut.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 106.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 111.

3) Pengembangan Karier

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.¹⁶

Pengembangan karier merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan karena bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga dengan meningkatnya kemampuan karyawan juga akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Jika kualitas kerja karyawan sudah baik tentu peluang tercapainya visi dan misi perusahaan menjadi lebih besar. Pengembangan karier ini bisa melalui pendidikan dan berbagai pelatihan yang dilakukan di lapangan.

4) Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.¹⁷

Penilaian prestasi kerja merupakan satu hal yang penting bagi sebuah perusahaan maupun organisasi. Karena penilaian

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 117.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 126.

kualitas kerja berpengaruh pada pengelolaan dan penentu keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Tidak hanya itu saja, penilaian prestasi kerja juga menjadi hal dasar dalam pengambilan keputusan bagi sebuah perusahaan maupun organisasi.

5) Pembinaan Sumber Daya Manusia

Melakukan pembinaan SDM amat penting bagi suatu perusahaan yang menghendaki cepat dan terjaminnya kelancaran jalannya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan pembinaan karyawan yang dilakukan terus menerus maka diharapkan mereka akan mempunyai sikap yang sesuai dengan budaya yang digunakan oleh perusahaan.¹⁸

Pembinaan SDM tentu merupakan sebuah proses yang membutuhkan waktu yang lama, disertai dengan adanya program-program yang menanamkan kebiasaan yang baik bagi karyawan, mengubah kebiasaan yang sebelumnya tidak baik menjadi kebiasaan baik sesuai dengan yang diinginkan dan dibutuhkan perusahaan.

c. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 131.

Konteks Organisasi Publik, bahwa ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:¹⁹

“Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan, dapat dibedakan menjadi tiga yaitu: 1) Pelatihan Pra-tugas (*Pre Service Training*) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka; 2) Pelatihan Dalam Tugas (*In Service Training*) adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; 3) Pelatihan Purna/Pasca Tugas (*Post Service Training*) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausaha”.

d. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Gouzali yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam*

¹⁹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 30.

Konteks Organisasi Publik, yakni manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:²²

- a) Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang;
 - b) Organisasi akan mempunyai sumber daya manusia yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan;
 - c) Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan;
 - d) Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya;
 - e) Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai secara individu maupun kelompok;
 - f) Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru;
 - g) Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien
 - h) Organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi;
- 2) Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Irawan *et.al* yang dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, yakni tujuan pengembangan sumber

²² *Ibid.*, hlm. 60.

daya manusia adalah sebagai berikut:²³ memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi lebih kompeten, membantu memecahkan persoalan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Berdasarkan pemaparan tentang tujuan pengembangan pegawai tersebut adalah untuk mempersiapkan promosi. Promosi (*promotion*) tersebut berarti peningkatan. Sedangkan promosi tersebut merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.²⁴

3. Masjid

a. Pengertian Masjid

Menurut KBBI masjid yaitu rumah atau bangunan tempat beribadah orang Islam.²⁵ Masjid secara bahasa (etimologis) berarti tempat beribadah. Akar kata dari masjid adalah *sajada* dimana *sajada* berarti sujud atau tunduk. Kata masjid sendiri berakar dari Bahasa Arab. Diketahui pula bahwa, kata *masjid* (m-s-g-d) ditemukan dalam inskripsi dari abad ke-5 sebelum masehi yang berarti “tiang suci” atau “tempat sembah”.²⁶

²³ *Ibid.*, hlm. 60.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 60.

²⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta, PT Balai Pustaka (Persero), 2016), hlm. 264.

²⁶ Aisyah Nur Handryant, *Masjid Sebagai Pusat Pengembangan Masyarakat* (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010), hlm. 51.

Masjid secara istilah (terminologis) berdasarkan akar katanya mengandung arti tunduk dan patuh, maka hakikat dari masjid adalah tempat melakukan segala aktivitas berkaitan dengan kepatuhan kepada Allah semata. Oleh karena itu, masjid dapat diartikan lebih jauh, bukan hanya tempat shalat dan bertayammum (berwudhu), namun juga sebagai tempat melaksanakan segala aktivitas kaum muslimin berkaitan dengan kepatuhan kepada Allah swt.²⁷

Berdasarkan pengertian masjid yang peneliti paparkan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa masjid ialah tempat sujud atau ibadah kaum muslimin dan juga tempat dilaksanakannya berbagai aktivitas dalam bentuk kepatuhan kepada Allah swt.

b. Peranan Masjid

Masjid tidak hanya sebagai tempat ibadah bagi kaum muslimin melainkan banyak kegiatan yang bisa dilakukan di masjid khususnya kegiatan-kegiatan Islami. Beberapa peranan masjid yakni sebagai berikut.²⁸

- 1) Pusat kegiatan umat Islam, baik kegiatan sosial, pendidikan politik, budaya, dakwah maupun kegiatan ekonomi
- 2) Masjid sebagai lambang kebesaran Islam.
- 3) Masjid sebagai pusat pengembangan ilmu.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 52.

²⁸ Fokkus Babinrohis dan Yayasan Kado Anak Muslim, *Pedoman Masjid* (Jakarta: Yayasan Anak Kado, 2004), hlm. 10-12.

c. Fungsi Masjid

Masjid memiliki berbagai fungsi, diantaranya adalah sebagai berikut:²⁹ 1) Tempat untuk melakukan ibadah, 2) tempat untuk melakukan kegiatan pendidikan keagamaan, 3) bermusyawarah kaum muslimin, 4) konsultasi kaum muslimin, 5) kegiatan remaja Islam, 6) penyelenggaraan pernikahan, dan 7) tempat pengelolaan shadaqah, infaq dan zakat.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, dan termasuk penelitian lapangan, dalam penelitian ini peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengamati kejadian yang sebenarnya terjadi di lokasi kemudian mendeskripsikan keadaan manajemen pengembangan sumber daya manusia pada takmir Masjid Ash-shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Ketua Takmir masjid Ash-Shiddiiqi, pengurus masjid serta jemaah yang berada di Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

²⁹ *Ibid.*, hlm.12-17.

b. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia Takmir Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

3. Sumber Data

Pada penelitian ini data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari informasi hasil pengamatan, wawancara, pencatatan serta rekaman secara langsung mengenai Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari tulisan-tulisan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini dan sudah ada sebelum penelitian ini dilaksanakan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Data yang utuh, akurat dan otentik tentu tidak akan cukup jika hanya menggunakan satu metode pengumpulan data, maka dari itu dalam penelitian ini peneliti menggunakan berbagai macam metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut.

a. Observasi

Penelitian ini menggunakan jenis observasi terstruktur atau terencana. Sebelum peneliti mengumpulkan data, peneliti berstruktur terencana terlebih dahulu kepada sumber data, bahwasanya peneliti akan melakukan sebuah penelitian di lembaga atau organisasi tersebut. Sehingga, selama penelitian berlangsung pihak yang diteliti mengetahui semua aktivitas peneliti. Akan tetapi akan ada waktu dimana peneliti melakukan penelitiannya tanpa berstruktur terencana terlebih dahulu atau terencana, hal ini bisa terjadi apabila data yang dicari peneliti masih bersifat rahasia. Karena jika berstruktur terencana terlebih dahulu, kemungkinan peneliti tidak mendapat izin dan tidak mendapatkan data yang dicari dalam penelitian.

b. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis wawancara terstruktur yaitu mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya kepada narasumber yang bersangkutan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Ketua Takmir Masjid, Takmir Masjid, serta Jemaah Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

c. Dokumen

Dokumen berbentuk tulisan dan gambar, dokumen berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita,

biografi, peraturan, kebijakan, dan juga dokumen berbentuk gambar dan rekaman, seperti foto dan rekaman suara yang diambil menggunakan *handphone*. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.³⁰

Peneliti akan mencari dokumen-dokumen berupa catatan, gambar, dan foto yang berkaitan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta.

5. Teknis Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³¹

a. Reduksi Data

Mereduksi data merupakan analisis data berupa menggolongkan, memilih, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat menghasilkan kesimpulan. Dengan demikian akan lebih mempermudah peneliti dalam proses pengumpulan data.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 314

³¹ *Ibid.*, hlm. 320.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sebuah proses mengumpulkan seluruh data yang telah diperoleh dalam sebuah laporan yang berisi hasil penelitian dan berbentuk kolom agar data lebih mudah diklasifikasikan dan mudah dipahami.

c. Kesimpulan (*Verification*)

Kesimpulan (*Verification*) merupakan sebuah kegiatan pemeriksaan tentang kebenaran, validitas, data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah terbukti kebenarannya agar menjadi jelas.

6. Analisis Keabsahan Data

Analisis data kualitatif menurut Bogdan adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.³²

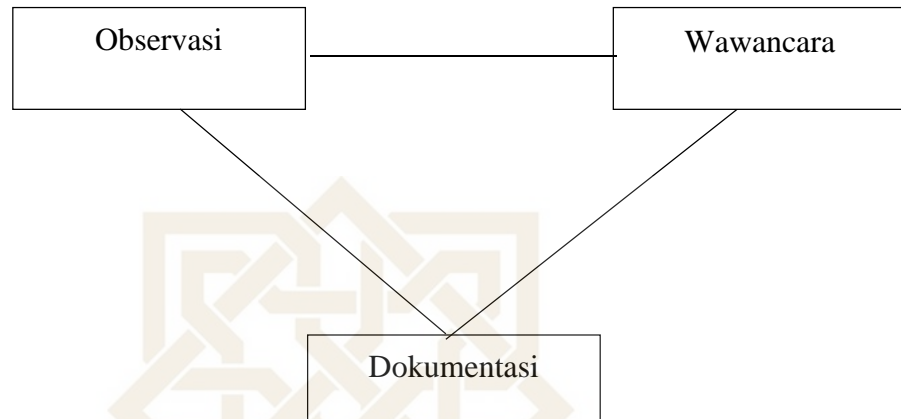
Uji keabsahan data dalam penelitian ini meliputi, uji, validitas internal (*credibility*), validitas eksternal (*transferability*), reliabilitas (*dependability*) dan obyektivitas (*confirmability*). Peneliti menggunakan metode triangulasi teknik dan triangulasi sumber dalam menguji keabsahan data.

a. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Triangulasi teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

³² *Ibid.*, hlm. 319.

Gambar 1.1
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

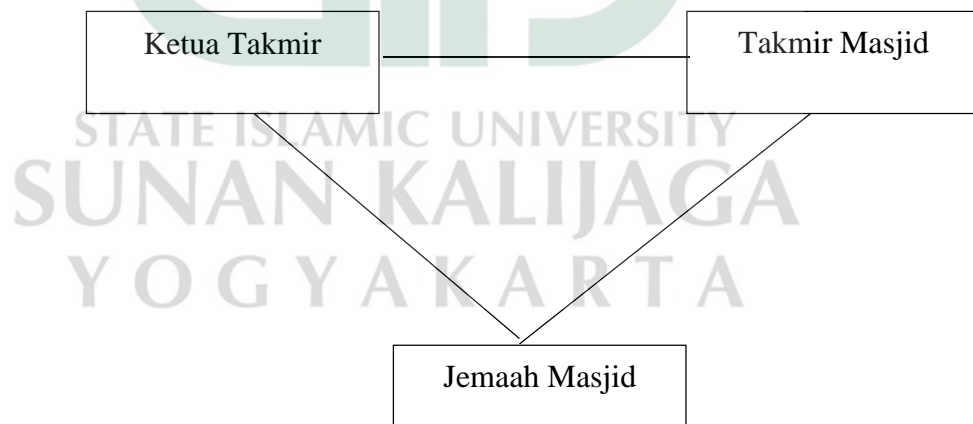


Sumber: Sugiyono, Metodologi Penelitian Manajemen

b. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data dilakukan dengan cara mengecek data melalui beberapa sumber.

Gambar 1.2
Triangulasi Sumber Data



Sumber: Sugiyono, Metodologi Penelitian Manajemen.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan agar penelitian lebih mudah untuk dipahami. Peneliti memaparkan pembahasannya sebagai berikut:

Bab I, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, skema penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II, berisi tentang gambaran umum, dan menjelaskan identitas masjid, letak geografis, sejarah berdiri, visi misi, struktur kepengurusan takmir, pembagian tugas takmir, kegiatan masjid.

Bab III, pembahasan bab ini berisikan tentang permasalahan pokok yang dibahas oleh peneliti, yaitu tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia pada takmir Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta Tahun 2021.

Bab IV, penutup. Bab ini akan berisikan tentang kesimpulan, saran-saran, daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

Muhammadiyah (LAZISMU). Terkhusus bulan ramadhan selain pemasukan dari infaq dan shadaqah, masjid dapat pemasukan dari zakat mal dan sisa dari zakat yang telah dibagikan, ketika semua zakat telah dibagikan kepada masyarakat yang berhak menerima, lalu kemudian ada tersisa biasanya sisanya diberikan kepada takmir. Di masa Pak Herry yang menjadi walikota, masjid mendapat pemasukan setiap tahunnya dengan rata-rata Rp. 750.000, namun setelah walikotanya bukan beliau lagi dan diganti dengan Pak Haryadi, masjid sudah tidak mendapat pemasukan apapun dari pemerintah.⁵²

Infaq dan shadaqah dapat mencukupi kebutuhan masjid, bahkan setelah terbagi dengan biaya operasionalpun masih ada tersisa. Terkadang ada saja orang yang datang memberikan shadaqah, infaq meskipun tidak bisa dipastikan berapa kali dan kapan datangnya. Sama halnya pada bulan ramadhan, kalau pada bulan ramadhan sudah pasti ada yang memberikan shadaqah meskipun tetap tidak bisa diprediksi tepat waktunya, tapi biasanya pasti ada yang datang memberikan infaq maupun shadaqah. Kadang yang memberi adalah jemaah yang ikut shalat berjemaah, kadang orang yang hanya lewat saja datang untuk memberi shadaqah, kadang warga yang ingin membayar zakat kemudian ada sisanya lalu sisanya dijadikan sebagai shadaqah, kadang ada jemaah yang memberi shadaqah ke takmir setelah ikut shalat berjemaah dan biasanya orang yang memberi shadaqah adalah orang-orang yang dari jauh bukan orang-orang sekitar.⁵³

⁵² Hasil Wawancara dengan Mas Ghani, selaku Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 15 Agustus 2022 pukul 13.36 WIB.

⁵³ Hasil Wawancara dengan Mas Ghani, selaku Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal

G. Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana dapat membantu dan mendorong segala sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Begitupun dengan masjid Ash-Shiddiqi, sama seperti masjid-masjid pada umumnya yang menyediakan sarana dan prasarana bagi para jemaah agar jemaah merasa nyaman ketika beribadah di masjid. Masjid Ash-Shiddiqi menyediakan beberapa sarana dan prasarana yang membuat para jemaah merasa nyaman ketika beribadah di masjid, sarana dan prasarana yang disediakan masjid Ash-Shiddiqi ialah sebagai berikut:

1. Tempat Shalat

Masjid Ash-Shiddiqi memiliki 3 lantai yang disediakan bagi para jemaah untuk melaksanakan shalat, masjid yang tidak terlalu luas namun memiliki kenyamanan yang cukup bagi para jemaah yang ingin melaksanakan ibadah. Tempat shalat dengan bangunan minimalis, arsitektur unik dan modern memperindah bangunan masjid. Tempat shalat dengan bangunan unik yang memanfaatkan udara dan cahaya alami dari luar membuat masjid menjadi lebih adem, ditambah dengan keadaan lantai masjid yang bersih membuat jemaah lebih khushyuk beribadah dan nyaman untuk beristirahat.

2. Kamar Mandi

Kamar mandi masjid Ash-Shiddiqi terletak di lantai 1, kamar mandi khusus wanita tepat di dekat tangga naik ke lantai dua dan kamar mandi khusus pria terletak di sebelahnya. Kamar mandi dilengkapi dengan dua wc

dan tempat berwudhu yang bersih dan tidak bau. Gantungan dan cerminpun tersedia di kamar mandi sehingga mempermudah jemaah wanita yang hendak berwudhu maupun selesai berwudhu.

Lantai kamar mandi bersih, kesat dan tidak licin sehingga tidak begitu khawatir akan tergelincir di kamar mandi, sandal yang di sediakan di kamar mandipun bersih dan nyaman dipakai untuk berwudhu. Pintu masuk tempat berwudhu tidak memakai pintu, hanya memakai tirai penutup, tapi meskipun begitu, tempat berwudhu aman, tertutup dan nyaman bagi para jemaah wanita.

3. Tempat Parkir

Tempat parkir merupakan salah satu kekurangan masjid Ash-Shiddiqi, dikarenakan masjid yang terletak tepat di pinggir jalan yang sempit dan pertigaan, sehingga tempat untuk parkir tidak tersedia dengan luas untuk para jemaah. Tempat parkir sempit membuat para jemaah sedikit kesulitan jika ingin memarkirkan motor, apalagi jika para jemaah ramai, parkir motor dibariskan di pinggir jalan dan kadang membuat jalan menjadi sedikit macet.

4. Perlengkapan Shalat

Perlengkapan shalat menjadi hal yang sering diperhatikan jemaah apabila hendak melaksanakan shalat di masjid, terkhusus jemaah wanita yang sedang bermusafir dan tidak membawa perlengkapan shalat. Perlengkapan shalat seperti mukena sangat mempengaruhi kenyamanan dan kekhusyukan jemaah wanita yang sedang beribadah, mukena yang bersih

dan harum tentu menambah kenyamanan ketika melaksanakan shalat, akan tetapi mukena yang kotor dan bau dapat mengganggu kenyamanan dan kekhusyukan ketika melaksanakan shalat.

Masjid Ash-Shiddiqi menyediakan perlengkapan shalat bagi para jemaah yang akan melakukan shalat, seperti mukena bagi jemaah putri yang terletak di lantai dua dekat rak buku setelah melewati tangga dan kamar marbot masjid. Mukena yang disediakan bagi para jemaah putri dalam keadaan bersih dan wangi, sehingga para jemaah yang memakainya pun merasa nyaman ketika beribadah. Tidak hanya menyediakan perlengkapan shalat bagi jemaah putri, masjid Ash-Shiddiqi pun menyediakan perlengkapan shalat bagi jemaah putra seperti sarung, bagi jemaah putra yang ingin menggunakan sarung bisa mengambil sarung pada tempatnya yang terletak dekat tangga naik ke lantai dua.

5. Taman Pendidikan Al-Quran

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) sebelumnya berjalan lancar di masjid Ash-Shiddiqi, namun semenjak masa corona virus (COVID-19) anak-anak mulai berhenti belajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) masjid Ash-Shiddiqi dan sampai sekarang Taman Pendidikan Al-Quran (TPA) masjid Ash-Shiddiqi sudah tidak berjalan seperti sebelumnya.

6. Sepeda

Masjid Ash-Shiddiqi menyediakan tujuh sepeda yang diberikan kepada pengajar TPA sebagai alat transportasi mengajar menuju masjid Ash-

Shiddiiqi. Sepeda yang sebelumnya berjumlah tujuh sepeda sekarang tersisa hanya enam sepeda, dikarenakan sepeda yang satunya lagi hilang.

7. *Wireless Fidelity (Wifi)*

Masjid Ash-Shiddiiqi menyediakan *wifi* bagi para jemaah yang melaksanakan shalat di masjid Ash-Shiddiiqi. *Wifi* yang disediakan bagi para jemaah cukup bagus, hanya saja ketika jemaah ingin menggunakan *wifi*-nya harus meminta *password* terlebih dahulu kepada marbot masjid, dikarenakan sebelumnya banyak jemaah yang salah menggunakan *wifi*, misalnya untuk bermain game, sehingga menyebabkan *wifi* yang disediakan masjid boros terpakai begitu saja.

8. Kipas Angin

Kipas angin menjadi salah satu sarana prasarana yang disediakan masjid Ash-Shiddiiqi untuk para jemaah, agar para jemaah merasa nyaman dan tidak gerah maupun panas ketika beribadah di masjid Ash-Shiddiiqi.

Meskipun keadaan bangunan masjid begitu unik yakni dengan ruangan lumayan terbuka, cukup nyaman dengan memanfaatkan cahaya dan udara alami dari luar, masjid Ash-Shiddiiqi tetap menyediakan kipas sebagai salah satu sarana prasarana untuk menunjang kenyamanan para jemaah masjid Ash-Shiddiiqi.

Masjid Ash-Shiddiiqi menyediakan dua belas kipas angin yang terletak di lantai satu, dua dan tiga. Terdapat dua kipas angin di lantai satu, tiga kipas angin di lantai dua dan tujuh kipas angin di lantai tiga.

9. *Closed Circuit Television (CCTV)*

Masjid Ash-Shiddiiqi juga dilengkapi dengan *Closed Circuit Television (CCTV)*, disediakannya *Closed Circuit Television (CCTV)* untuk menambah keamanan dan kenyamanan jemaah yang beribadah di masjid Ash- Shiddiiqi, yakni diantaranya menghindari terjadinya kehilangan barang, mengawasi jemaah ataupun orang luar yang mencurigakan, membantu korban menemukan barangnya yang hilang dan lain sebagainya.

Masjid Ash-Shiddiiqi menyediakan delapan *Closed Circuit Television (CCTV)*, satu terletak di bagian parkir belakang, dua terletak di bagian luar depan, satu terletak di dalam yaitu lantai satu, satu terletak di dalam yakni di lantai dua dan terakhir ada tiga yang terletak di dalam lantai tiga.

10. Karpets

Karpets dan tikar termasuk sebagai salah satu sarana dan prasarana yang disediakan masjid Ash-Shiddiiqi bagi para jemaahnya, dan semua karpets yang digunakan untuk sholat tersimpan lengkap diatas, yaitu di lantai tiga. Setelah wabah Covid-19, karpets sholat tidak lagi dipasang sampai saat ini, karena keadaan karpets yang tidak dipasang menjadikan masjid lebih nyaman, bersih dan lebih mudah dibersihkan.

11. Kain Kafan

Selain menyediakan sarana prasarana seperti tempat sholat, kamar mandi, tempat parkir, perlengkapan shalat, Taman Pendidikan Al- Quran (TPA), sepeda, *wireless fidelity (wifi)*, kipas angin, *Closed Circuit*

Television (CCTV), karpet, perpustakaan kecil, tiga kamar marbot dan satu ruang sekretariat, masjid Ash-Shiddiqi menyediakan kain kapan bagi yang membutuhkan. Kebutuhan insidental yang disediakan masjid Ash-shiddiqi, semisalnya ada jemaah yang membutuhkan, masjid Ash-Shiddiqi menyediakannya.

12. Perpustakaan Kecil

Perpustakaan kecil masjid Ash-Shiddiqi terletak di lantai tiga, terdapat beberapa buku yang bisa dijadikan sebagai bahan bacaan maupun referensi, hanya saja buku yang tersedia tidak selengkap dan terawat seperti dulu. Buku yang tersedia di perpustakaan masjid Ash-Shiddiqi saat inipun merupakan buku sisa dari perpustakaan dulu yang sempat mengalami kebocoran ketika masjid belum direnovasi.

Perpustakaan masjid Ash-Shiddiqi dulunya termasuk sebagai salah satu perpustakaan yang bagus dan terkenal se-DIY, karna banyak menyediakan buku dan kumpulan skripsi. Berbagai mahasiswa dari universitas berbeda datang ke perpustakaan Ash-Shiddiqi, terkhusus mahasiswa yang sedang menyelesaikan tugas akhir kuliah, ada yang dari UIN, UGM, UAD, IST Akprind, kampus LPP datang untuk mencari referensi, literatur dan meminjam buku. Sebelum masjid direnovasi, perpustakaan terletak di lantai satu, tepat di tempat berwudhu sekarang, dan setelah masjid direnovasi perpustakaannya terletak di lantai tiga.

13. Tiga Kamar Marbot

Masjid yang bersih tentu ada marbot yang membersihkannya, sehingga para jemaah merasa nyaman ketika beribadah. Salah satu sarana dan prasarana masjid Ash-Shiddiiqi ialah menyediakan 3 buah kamar bagi marbot yang membersihkan masjid. Tiga kamar marbot terletak pada lantai 2 setelah melewati tangga menuju tempat sholat jemaah putri.

14. Satu Ruang Sekretariat

Ruang sekretariat termasuk menjadi salah satu sarana dan prasarana yang disediakan masjid Ash-Shiddiiqi. Ruang sekretariat masjid Ash-Shiddiiqi terletak di di lantai dua, tepat didepan tangga setelah naik menuju lantai dua. Ruang sekretariat masjid disediakan agar dapat menunjang kegiatan pengelolaan masjid.

15. Papan Pengumuman/Mading

Sarana dan prasarana terakhir yang disediakan masjid Ash-Shiddiiqi ialah papan pengumuman. Papan pengumuman terletak di depan masjid, di dekat teras masjid, ukurannya tidak terlalu lebar namun cukup untuk dijadikan tempat penempelan informasi maupun brosur yang dapat dibaca para jemaah. Papan pengumuman disediakan bebas bagi siapapun yang ingin menyebar informasi, baik itu informasi kajian, infaq, shadaqah dan informasi penting lainnya.

BAB III

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang berpengaruh besar terhadap sebuah lembaga atau perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menentukan kualitas dan pencapaian visi misi yang telah ditentukan. Sumber daya manusia termasuk bagian yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah lembaga, perusahaan, instansi ataupun organisasi, bahkan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan perkembangan kesuksesan teraihnya visi dan misi yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia yang baik dapat memudahkan pencapaian visi misi lembaga atau perusahaan sedangkan sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian visi misi yang telah ditentukan. Dengan tercapainya visi misi lembaga atau perusahaan, kualitas dari lembaga atau perusahaan pun akan meningkat dan dengan terhambatnya pencapaian visi misi lembaga ataupun perusahaan dapat berdampak buruk, yakni dapat menurunkan kualitas lembaga atau perusahaan bahkan dapat menjadikan lembaga ataupun perusahaan tidak berkembang. Sehingga banyak lembaga atau perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki dan melakukan berbagai program yang bertujuan meningkatkan sumber daya manusia lembaga dan perusahaan.

Manajemen diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia, tanpa adanya manajemen untuk mengelola, tetap saja sumber daya manusia yang tersedia

tidak dapat dimanfaatkan dengan baik. Menurut John M. Ivancevich yang dikutip oleh Achmad S. Ruky dalam bukunya yang berjudul *SDM yang berkualitas mengubah visi menjadi realitas* bahwa manajemen adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka dan manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.⁵⁴

Lembaga atau perusahaan dengan fasilitas yang baik seperti memiliki mesin-mesin canggih dengan teknologi tinggi yang bertujuan untuk mendorong kinerja anggota maupun karyawan tetap tidak ada artinya tanpa adanya sumber daya manusia, karena secanggih dan setinggi apapun teknologi yang dimiliki lembaga atau perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia sebagai pekerja atau penggerak yang menggunakan mesin-mesin canggih yang telah disediakan. Karena itu sumber daya manusia menjadi prioritas utama yang dikembangkan terus menerus dan menjadi komponen penting yang diperhatikan lembaga atau perusahaan.

Manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses kegiatan yang disediakan oleh sebuah lembaga atau perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan atau anggota agar dapat meningkatkan kinerjanya, menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, apabila anggota dan karyawan sudah bekerja dengan baik, maksimal dan sesuai dengan budaya yang dibutuhkan lembaga atau perusahaan tentu dapat membantu lembaga

⁵⁴ Achmad S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 14-15.

ataupun perusahaan mencapai visi misi yang telah ditentukan. Dengan adanya kemajuan teknologi yang berkembang begitu pesat serta persaingan yang semakin ketat, penerapan program pengembangan sumber daya manusia ini dapat menimbulkan dampak positif terhadap lembaga ataupun perusahaan, dampak positifnya ialah lembaga ataupun perusahaan mampu bersaing dengan lembaga atau perusahaan lain di luar sana dan mampu memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan dalam sebuah pekerjaan.

Takmir masjid merupakan sumber daya manusia yang berperan dalam pengelolaan masjid, sumber daya manusia takmir masjid berpengaruh terhadap kualitas masjid, baik itu dari segi pelaksanaan kegiatan-kegiatan masjid, pengelolaan masjid, kenyamanan, keamanan dan kebersihan masjid. Masjid yang pengelolaannya baik, nyaman, aman, bersih dan aktif dengan segala kegiatannya dapat menarik perhatian jemaah untuk beribadah kembali ke masjid.

Masjid Ash-Shiddiqi memiliki pengelolaan masjid yang baik sehingga dapat menarik perhatian jemaah untuk beribadah, seperti suara imam dan muadzzin yang indah, masjid yang nyaman untuk beribadah, kamar mandi yang bersih untuk berwudhu, dan lokasi yang strategis dekat dengan kampus Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, sehingga tidak sedikit para mahasiswa yang menggunakan waktu istirahatnya ketika pergantian mata kuliah di kampus untuk pergi beribadah dan beristirahat di masjid Ash-Shiddiqi yang nyaman, seperti pernyataan yang diungkapkan mba Laila Nur Afifah selaku jemaah masjid Ash-Shiddiqi yaitu sebagai berikut:⁵⁵

⁵⁵ Hasil observasi dan wawancara dengan Laila Nur Afifah, selaku Jemaah Masjid Ash-Shiddiqi pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 12.25 WIB.

“Iyaa, saya sering shalat kemari, apalagi kalau istirahat iyaa sering kemari. Masjidnya enak, terus yaaa udah enaklah, karena dekat UIN juga enak, iya”.⁵⁶

Berdasarkan wawancara dengan mba Laila Nur Afifah diketahui bahwa beliau selaku jemaah yang sering melaksanakan shalat di masjid Ash-Shiddiiqi menyatakan bahwa beliau sering melaksanakan shalat di masjid Ash-Shiddiiqi, apalagi di waktu istirahat kuliah di kampus Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, masjid Ash-Shiddiiqi menjadi salah satu tujuannya untuk dijadikan tempat istirahat sekaligus melaksanakan shalat. Alasannya ialah karena masjid Ash-Shiddiiqi adalah masjid yang nyaman untuk dijadikan sebagai tempat beribadah sekaligus istirahat, selain karena masjidnya yang nyaman, lokasinya juga cukup dekat dengan kampus sehingga terjangkau untuk dijadikan sebagai tempat istirahat sekaligus melaksanakan shalat.

Kebersihan dan kenyamanan merupakan hal yang sering dipertimbangkan jemaah ketika memilih masjid untuk dijadikan tempat beribadah ataupun beristirahat ditengah kesibukan perjalanan maupun kegiatan-kegiatan lain, seperti yang diungkapkan mba Laila Nur Afifah selaku jemaah masjid Ash-Shiddiiqi yaitu sebagai berikut:

“Kalau menurut saya masjidnya enak, soalnya perempuan sama laki-laki kan dibedakan lantainya, laki-laki dibawah, perempuannya diatas, terus tempat wudhunya juga enak tertutup, ada gordennya, bersih juga”⁵⁷

⁵⁶ Wawancara dengan Laila Nur Afifah, selaku Jemaah Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 12.30 WIB.

⁵⁷ Wawancara dengan Laila Nur Afifah, selaku Jemaah Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 12.35 WIB.

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa masjid Ash-Shiddiiqi merupakan masjid yang nyaman untuk dijadikan tempat beribadah sekaligus tempat beristirahat, dikarenakan tempat shalat laki-laki dan perempuan ditempatkan di lantai yang berbeda, jemaah laki-laki berada di lantai satu sedangkan jemaah perempuan berada di lantai dua, dengan demikian jemaah perempuan bisa lebih leluasa untuk beribadah dan beristirahat tanpa terlihat oleh jemaah laki-laki. Tempat berwudhu yang bersih, nyaman dan tertutup pun menjadi salah satu alasan jemaah merasa nyaman ketika beribadah di masjid Ash-Shiddiiqi.

A. Pengembangan SDM Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu program yang diterapkan dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat berpengaruh terhadap kinerja anggota ataupun karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua aspek yang maknanya berbeda akan tetapi keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan kompetensi anggota ataupun karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Pendidikan dan pelatihan ini juga berupa penciptaan suatu lingkungan dimana sumber daya manusia dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan anggota ataupun karyawan.

Bagi anggota baru, pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat menambah pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan dan bagi anggota lama, pendidikan dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan

kemampuan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan. Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan, para anggota ataupun karyawan yang telah mengikuti program tersebut diharapkan ketika mereka bekerja dapat memberikan stimulus atau rangsangan bagi sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kecakapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah telah ditentukan. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan keterampilan dan kecakapan para anggota ataupun karyawan bahkan bisa disebut sebagai kesempatan yang diberikan lembaga atau perusahaan kepada anggota atau karyawan, terkhusus dengan hal-hal yang berkaitan dengan manajerial atau kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan yang diberikan bisa saja secara formal ataupun nonformal, tergantung dari apa yang disediakan lembaga atau perusahaan. Seperti pernyataan yang diungkapkan bapak Prijono selaku ketua takmir masjid Ash-Shiddiqi yaitu sebagai berikut:

“Ohiyaaa, untuk sementara ini yang sifatnya formal itu belum ada ya, pendidikan misalnya mengundang tim manajemen dari mana begitu untuk melatih eee takmir masjid gitu itu selama ini belum pernah ada ya, tetapi kalau yang informal itu kami saling mengisikan, kan ada struktur organisasi yang jelas, setiap saat itu kita ada ketemuan meskipun juga gak formal, formal kepengurusan takmir itu jarang, tapi yang informalnya setiap kali habis jamaah maghrib atau isya atau shubuh, itu kita kalau ada masalah yang krusial langsung diselesaikan disana. Yang informal, mungkin ya sebulan bisa dua kali ya, kalau lagi ada banyak aa atau ada sesuatu yang ingin dibicarakan ya kita ajak dua kali tiga kali ya, tapi kalau tidak ada paling tidak kita setiap habis shalat ada ketepatan untuk ketemu teman-teman takmir ya, kebetulan jadi

pengurus jemaah disini tidak ada yang dari luar jadi ga ada masalah terkait takmir kan”.⁵⁸

Berdasarkan wawancara dengan bapak Prijono diketahui bahwa program pendidikan yang diberikan kepada takmir masjid Ash-Shiddiiqi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia pada takmir ialah secara nonformal, sedangkan program pelatihan sama sekali belum pernah diadakan baik dalam bentuk formal ataupun nonformal. Dengan struktur organisasi masjid Ash-Shiddiiqi yang jelas, pertemuan kepengurusan takmir bisa saja diadakan, meskipun tidak secara formal, karena pertemuan kepengurusan masjid secara formal biasanya jarang diadakan, dan semisal ada masalah yang krusial, bisa mengadakan pertemuan setiap kali slesai shalat jemaah maghrib, shubuh ataupun isya.

Terkait dengan pendidikan dan pelatihan secara formal, belum pernah ada diberikan kepada para takmir, seperti mengundang tim manajemen khusus untuk memberikan pendidikan ataupun pelatihan kepada takmir yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada takmir masjid, sampai saat ini belum pernah diadakan. Akan tetapi program pendidikan secara nonformal yang diberikan masjid Ash-Shiddiiqi kepada para takmir ada diterapkan dan pelaksanaannya dua atau tiga kali dalam seminggu. Apabila ada sesuatu hal yang ingin dibicarakan, pertemuan bisa diadakan dua atau tiga kali dalam seminggu, akan tetapi jika tidak ada hal yang ingin dibicarakan, bisa saja ketemuan dengan teman-teman takmir biasanya selesai sholat, karena

⁵⁸ Wawancara dengan Bapak Prijono, selaku Ketua Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 06 November 2022 pukul 19.30 WIB.

ketepatan semua teman-teman takmir adalah warga asli sekitar bukan dari jauh, jadi tidak ada masalah terkait dengan pertemuan.

Hal ini serupa dengan pernyataan yang disampaikan oleh mas Ghani selaku takmir masjid Ash-Shiddiiqi yaitu sebagai berikut:

“Program pendidikan paling adanya secara nonformal saja, kumpul ketemu teman-teman takmir, kalau terkait pelatihan selama ini memang belum ada. Kalau program pendidikan dan pelatihan formal memang selama ini belum ada ya mba, itukan baru ini rencana, kalau ada ada insyaallah tapikan baru rencana gitu heehh, seperti yang pernah saya bilang sama situ kan itu kan ada wacana seperti itu tapikan harus diplanning lagi, ga aa ga bisa langsung gitu langsung apa langsung tiba-tiba ngadain gitu heehh karena ini kan melibatkan masalah banyak, masalah takmir-takmir itu aja ada 46 anggotaan haa itu, jadikan itu harus memang lebih matang gitu trus nanti materinya apa, terus yang pembicaranya nanti siapa, kalau pembicara itu insyaallah ada sudah ada ya haahh itu nanti kayaknya dia mengikutin aja itu nanti”.⁵⁹

Berdasarkan wawancara dengan Mas Ghani diketahui bahwa program pendidikan yang diberikan kepada para takmir ada disediakan di masjid Ash-Shiddiiqi, hanya saja programnya diadakan secara non formal bukan secara formal, yaitu kumpul bertemu dengan teman-teman takmir dan membahas apa yang perlu dibahas. Terkait dengan program pelatihan, dari awal sampai sekarang kepengurusan takmir masjid Ash-Shiddiiqi, belum pernah diadakan program pelatihan sama sekali, baik itu secara formal maupun nonformal.

Program pendidikan dan pelatihan secara formal sudah sempat direncanakan hanya saja sampai saat ini masih berupa wacana dan belum sempat direalisasikan, karena untuk program pendidikan dan pelatihan yang

⁵⁹ Wawancara dengan Mas Ghani, selaku Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 06 Desember 2022 pukul 13.00 WIB.

diadakan secara formal membutuhkan persiapan yang sudah *ter-planning* dengan matang, tidak bisa tiba-tiba saja mengadakan program begitu saja tanpa adanya persiapan. Dengan demikian, program pendidikan dan pelatihan secara formal bagi para takmir masjid Ash-Shiddiqi belum pernah diadakan.

Pemberian pendidikan dan pelatihan kepada para takmir dalam rangka mengelola masjid serta mengembangkan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan perlu diadakan, seperti yang diungkapkan mba Laila Nur Afifah selaku jemaah masjid Ash-Shiddiqi yaitu sebagai berikut:

“Perlu, karena ya perlu ilmunya disini harus ngapain aja, trus harus gimana aja, mengurus masjidnya gimana, kalau pendidikan dan pelatihan tidak diberikan nanti malah tidak sesuai dengan yang diharapkan”⁶⁰

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa perlunya memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada para takmir masjid, karena dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada para takmir masjid dapat menambah pengetahuan para takmir masjid terkait bagaimana cara mengelola masjid yang baik dan benar, sehingga dapat memenuhi apa yang seharusnya dibutuhkan masjid baik dari segi pengelolaan ataupun kualitas yang dapat diberikan masjid kepada para jemaah. Apabila pendidikan dan pelatihan tidak diberikan, akan berpengaruh terhadap kinerja para takmir masjid, takmir tidak akan tau apa pekerjaan yang harus dikerjakan dan bagaimana seharusnya pekerjaan tersebut diselesaikan, akibatnya ialah dapat berpengaruh terhadap kualitas kenyamanan masjid dan pelaksanaan program-program masjid.

⁶⁰ Wawancara dengan Laila Nur Afifah, selaku Jemaah Takmir Masjid Ash-Shiddiqi pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 12.40 WIB.

Sebaliknya, apabila takmir paham dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, kualitas kenyamanan masjid akan baik dan program-program masjid dapat berjalan dengan lancar.

B. Pengembangan SDM Bidang Promosi dan Mutasi

Promosi biasanya diadakan untuk meningkatkan semangat dan menghargai hasil kerja anggota maupun karyawan, dengan melihat prestasi kerja anggota maupun karyawan dapat menaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sebelumnya. Sedangkan mutasi bisa disebabkan oleh banyak hal, seperti menggantikan tugas atau pekerjaan orang yang sudah meninggal kemudian dibutuhkan orang baru untuk menggantikan pekerjaannya, atau karena pekerja memilih untuk berhenti dari tempat ia bekerja, sehingga lembaga ataupun perusahaan memerlukan pekerja baru untuk menggantikan pekerja yang sudah keluar sebelumnya atau dalam hal lain pekerja memiliki kesehatan fisik dan psikis yang sudah tidak sesuai dan tidak mampu untuk menjalankan tugas ataupun tanggung jawabnya. Akan tetapi tidak semua lembaga menerapkan program promosi dan mutasi, ada beberapa lembaga yang menjalankan pengelolaannya tanpa promosi dan mutasi seperti yang diungkapkan bapak Prijono selaku ketua takmir masjid Ash-Shiddiiqi yaitu sebagai berikut:

“Promosi atau mutasi? oo untuk takmir ya? Sementara ini sejak kepengurusan awal ya, saya itu sudah, sudah sejak tahun 2011 mungkin ya kalau ga salah atau 2010, itu kalau mutasi hampir tidak ada. Ohiyaa, kebetulan kalau yang namanya promosi kami hampir tidak ada ya, kepengurusan struktur organisasi sepertinya ga berubah kecuali kalau

memang ada yang pindah tempat strukturnya gitu atau meninggal akibatnya gitu”.⁶¹

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa, program promosi dan mutasi tidak diterapkan dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid Ash-Shiddiiqi. Bahkan sejak kepengurusan awal bapak Prijono pada tahun 2011 atau 2010, promosi dan mutasi memang tidak ada diterapkan sama sekali dan kepengurusan struktur organisasipun tidak ada yang berubah, kecuali ada anggota yang meninggal, jika ada anggota yang meninggal maka program mutasi akan diterapkan.

Hal ini serupa dengan pernyataan yang disampaikan oleh mas Ghani selaku takmir masjid Ash-Shiddiiqi yaitu sebagai berikut:

“Promosi itu oo ga ada, cuman kalau mutasi pernah ada, memang pernah ada sih kayak gitu, karna duluan saya kan dulu di humas, karna yang bagian dakwah seksi dakwah ini apa namanya pindah ke Jakarta, saya ditariklah ke ini, ke jadi humas itu saya apa saya digantikan orang lain dan saya masuk gantiin jadi ini apa seksi dakwah, itu aja cuman, itu aja kok, kalau yang lainnya engga, tetap kok, dari tahun ke tahun kepengurusannya itu, ya itu itu aja orangnya itu, jadi ini kalau seandainya koordinator misalnya kalau kayak saya misalnya mengundurkan diri, nah nanti baru diambilkan dari pengurus yang mana gitu lo, misal dari seksi rumah tangga atau nanti dari seksi humasnya, biasanya dari humas biasanya itu, karnakan kalau humasnya itukan fungsinya banyak”.⁶²

Berdasarkan wawancara dengan mas Ghani diketahui bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid Ash-Shiddiiqi, program promosi tidak pernah diadakan sama sekali, karena memang anggota

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Prijono, selaku Ketua Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 06 November 2022 pukul 19.40 WIB.

⁶² Wawancara dengan Mas Ghani, selaku Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 06 Desember 2022 pukul 13.05 WIB.

kepengurusan masjid Ash-Shiddiqi tidak pernah berubah, dari tahun ke tahun. Berbeda dengan program mutasi, dalam kepengurusan masjid Ash-Shiddiqi program mutasi ada diadakan dan sudah pernah diterapkan, yaitu ketika ada takmir masjid Ash-Shiddiqi bagian dakwah yang pindah ke Jakarta, maka Mas Ghani yang dulunya di bagian humas, ditarik masuk ke bagian seksi dakwah untuk menggantikan takmir masjid bagian dakwah yang pindah ke Jakarta, dan salah satu takmir yang lainpun ditarik dari divisinya dan dimasukkan ke bagian humas sebagai pengganti Mas Ghani di bagian humas seperti sebelumnya. Atau semisal dengan alasan lain, ada koordinator yang mengundurkan diri, maka pengurus dari divisi yang lain akan diambil sebagai gantinya, misalnya pengurus dari divisi rumah tangga atau divisi humas, akan tetapi biasanya, pengurus yang diambil untuk menggantikan koordinator yang mengundurkan diri ialah pengurus dari divisi humas, karena divisi humas memiliki fungsi yang banyak sehingga bisa menggantikan koordinator yang tadinya mengundurkan diri.

Terkait dengan program mutasi, hanya pernah sekali diterapkan, sesuai dengan keterangan yang di atas, dikarenakan seperti yang disampaikan Bapak Prijono selaku ketua takmir masjid Ash-Shiddiqi dan Mas Ghani selaku takmir masjid Ash-Shiddiqi bahwasanya kepengurusan masjid Ash-Shiddiqi tidak berganti dari tahun ke tahun kecuali ada alasan yang memang penting seperti yang telah dipaparkan di atas.

Promosi yang diadakan dapat menambah semangat kerja para takmir dan menjadi motivasi untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, karena

dengan adanya promosi para takmir akan terdorong untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik dari yang lain. Sama halnya dengan mutasi, sama-sama dapat meningkatkan semangat kerja para takmir dan dampak positif lainnya, seperti yang diungkapkan mba Laila Nur Afifah yaitu sebagai berikut:

“Eeee promosi mungkin perlu juga, untuk mungkin lebih semangat lagi, menaikkan semangat, trus apa tadi mutasi ya, perlu sih gapapa, untuk apa, tambah-tambah pengalaman juga pernah disini, pernah disana gitu”⁶³

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa program promosi berpengaruh penting terhadap semangat kerja para takmir masjid, dengan diadakannya program promosi, semangat para takmir dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dapat meningkat dari sebelumnya. Dan dengan diadakannya program mutasi, pengalaman kerja yang dimiliki para takmir akan bertambah, karena para takmir memiliki kesempatan untuk mengerjakan tugas berbeda di bagian divisi yang berbeda pula. Dengan demikian para takmir tidak hanya bisa mengerjakan tugas di divisinya saja, melainkan mampu mengerjakan tugas lain di divisi lainnya.

C. Pengembangan SDM Bidang Pengembangan Karier

Pengembangan karier dapat mempengaruhi pencapaian visi misi lembaga ataupun perusahaan, program pengembangan karir sendiri merupakan salah satu dukungan lembaga atau perusahaan sebagai upaya mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya menjadi lebih

⁶³ Wawancara dengan Laila Nur Afifah, selaku Jemaah Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 12.45 WIB.

baik dari segi posisi maupun pendapatan. Dimana setiap karyawan tidak ingin memiliki karir yang stagnan, bahkan mereka menginginkan sebuah kemajuan untuk mencapai titik kesuksesan, dengan pengembangan karir ini bisa menjadi salah satu fokus lembaga atau perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi para anggota dan karyawan agar mampu menggali potensinya.

Oleh karena itu pengembangan karier sangat perlu diperhatikan. Pengembangan karier memiliki beberapa faktor yaitu adanya perlakuan adil terhadap anggota atau karyawan ketika mereka berkarier, kepedulian yang diberikan secara langsung oleh atasan (hal ini bisa berupa penilaian khusus yang diperhatikan oleh atasan), para anggota dan karyawan dapat memperoleh informasi tentang adanya peluang-peluang promosi, para anggota dan karyawan memiliki keinginan dipromosikan dalam rangka pengembangan karier, serta meraih kepuasan dan kemajuan.

Pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan sumber daya manusia pada lembaga ataupun perusahaan. Apabila pengembangan kariernya baik dan terus meningkat, lembaga atau perusahaan akan lebih mudah meraih visi misinya dan kualitas perusahaan itu sendiripun akan meningkat. Dan apabila pengembangan karier diterapkan akan berdampak pada kemajuan lembaga atau perusahaan yang lebih progresif, serta mempertahankan anggota dan karyawan yang memiliki potensi untuk berkontribusi besar bagi lembaga maupun perusahaan, karena yang mendapat keuntungan bukan hanya perusahaan saja, tetapi anggota atau karyawan yang melaksanakan program pengembangan karier pun mendapat keuntungan untuk dirinya sendiri.

Pengembangan bisa dilakukan secara formal ataupun nonformal, seperti yang diungkapkan bapak Prijono selaku ketua takmir Ash-Shiddiiqi, yaitu sebagai berikut:

“Kalau masalah apa namanya, pengembangan SDM, peningkatan masalah sdm secara formal tidak ada, belum pernah dilakukan, tapi yang informal kita saling berbagi saling mengisi, ya saling mengisi saling berbagi. Teguran kita ajak ngobrol baik-baik, kita ini kita di dalam pengelolaan masjid itu semangatnya semangat kekeluargaan, semangat mengabdikan, semangat saling ingin berbagi, jadi kalau ada yang agak tledor, gitu ya kita semangat kita ingatkan bahwa kesempatan yang paling baik itu ya kalau kita mengabdikan diri kita waktu kita sebagiannya di masjid itu”.⁶⁴

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Prijono diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia karier yang diterapkan di masjid Ash-Shiddiiqi ialah secara informal dengan cara memberikan teguran yang baik dan mengingatkan teman-teman yang tledor. Para takmir saling berbagi, saling mengisi dan mengelola masjid dengan semangat mengabdikan, semangat kekeluargaan, semangat saling mengisi dan semangat saling berbagi dan juga untuk saling bertanggung jawab. Memberi teguran dan mengingatkan teman-teman takmir bahwasanya kesempatan paling baik adalah ketika mengabdikan diri dan waktu sebagiannya ke masjid.

Hal ini serupa dengan pernyataan yang disampaikan oleh Mas Ghani selaku takmir masjid Ash-Shiddiiqi yaitu sebagai berikut:

“Kalau pengadaan kegiatan-kegiatan khusus, eee apa namanya yang memang khusus untuk pengembangan SDM memang tidak pernah ada mba, karena memang sejauh ini alhamdulillah semua program masjid berjalan dengan lancar begitu saja, ga ada masalah yang eee apa namanya masalah yang gimana-gimana, masalah besar gitu, sampai

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Prijono, selaku Ketua Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 06 November 2022 pukul 19.45 WIB.

program lain terhambat, alhamdulillah ga pernah ada. Tapi kalau pengembangan sdm dari ini apa, dari teguran atau kita mengingatkan itu memang ada, ada sih mba di masjid ini kalau apa yaaa, misalnya apa yaa ee ada teman takmir yang kurang pas lah istilahnyanya kerjanya, bukan ga mengerjakan ya, tapi kurang maksimal gitu, haa itu biasanya ada yaaa diingatkanla istilahnya”.⁶⁵

Berdasarkan wawancara dengan Mas Ghani diketahui bahwa program pengembangan sdm karier secara khusus dan formal di masjid Ash-Shiddiiqi tidak pernah diadakan, dikarenakan selama ini, semua kegiatan yang ada di masjid Ash-Shiddiiqi berjalan dengan lancar tanpa ada masalah besar yang menghambat berjalannya kegiatan-kegiatan masjid. Pengembangan SDM karier dengan diadakannya program-program khusus bagi para takmir tidak pernah diadakan, tetapi jika memberi teguran atau mengingatkan takmir yang kurang maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya, memang ada diterapkan di masjid Ash-Shiddiiqi. Hal ini bisa juga disebut sebagai pengembangan SDM, meskipun secara nonformal, karena dengan ditegur atau diingatkannya para takmir yang sebelumnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kurang maksimal, dapat mengetahui kesalahan apa yang harus diperbaiki dan pekerjaan apa yang harus dimaksimalkan. Dengan demikian, kinerja takmir dapat meningkat dan hasil kerjanya menjadi lebih baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan masjid.

Pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid dapat melalui berbagai kegiatan yang diadakan untuk takmir masjid, seperti pernyataan yang

⁶⁵ Wawancara dengan Mas Ghani, selaku Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 06 Desember 2022 pukul 13.10 WIB.

diungkapkan Mba Laila Nur Afifah selaku jemaah masjid Ash-Shiddiqi yaitu sebagai berikut:

“Pengembangan sdm takmirnya? Eeee mungkin apa ya, itu tadi yang pembekalan itu mungkin juga perlu, eee apa ya mungkin kalau pembekalan itu bisa eee dengan adanya pertama mungkin kajian-kajian gitu ya mba, kajian nanti bisa itu diadakan eee hanya takmir saja atau bersama jemaah gitu, itu nantinya tentunya kan kalau kajian-kajian ya nanti untuk menambah wawasan ilmu agama takmirnya atau bisa juga untuk jemaahnya, itu bisa juga kajian, terus eee bisa juga dengan eee rapat rutinannya gitu mba, rapat rutinannya ya nanti di dalamnya untuk membahas tentang evaluasi eee tentang pekerjaan, pekerjaan takmir gitu atau nanti juga di dalamnya itu kan bisa memberikan bisa menjadi wadah untuk takmirnya menyampaikan ampre eee bukan apresiasi, menyampaikan usulan-usulan gitu untuk eee masjid ini gimana untuk eee pekerjaannya gimana, lebih baiknya seperti apa gitu, jadi menjadi wadah untuk menyampaikan usulan-usulan dan solusi dari eee sebuah masalah yang dihadapi oleh takmir-takmir masjidnya, itu bisa rapat rutinannya”.⁶⁶

Berdasarkan wawancara dengan Mba Laila Nur Afifah diketahui bahwa dalam proses peningkatan sumber daya manusia pada takmir dapat melalui beberapa program yang perlu diadakan, diantaranya ialah seperti pembekalan, rapat rutinannya dan kajian. Kegiatan kajian rutinannya yang diberikan kepada para takmir masjid dapat menambah pengetahuan atau wawasan para takmir masjid sehingga sumber daya manusia takmir dapat berkembang dari sebelumnya, tidak hanya takmir masjid yang mendapat ilmu, bahkan jemaah yang menghadiri kajianpun bertambah pengetahuan dan wawasannya tentang ilmu agama.

Dengan adanya rapat rutinannya yang membahas kinerja sumber daya manusia takmir dalam kegiatan evaluasi, dapat mengetahui apa saja

⁶⁶ Wawancara dengan Mba Laila Nur Afifah, selaku Jemaah Masjid Ash-Shiddiqi pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 12.46 WIB

kekurangan hasil kerja yang harus dimaksimalkan, dapat mengetahui kesalahan apa saja yang telah dilakukan dan harus diperbaiki, sebagai wadah bagi para takmir untuk menyampaikan ide atau usulan untuk kegiatan atau program masjid agar lebih baik, dapat menjadi wadah bagi para takmir untuk menyampaikan solusi terhadap masalah yang dihadapi para takmir terkait dengan pengelolaan masjid dan pelaksanaan program-program masjid.

Selain dari pembekalan yang diadakan untuk takmir masjid seperti kajian dan rapat rutin, pemberian penghargaan (*reward*) dapat berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia, seperti pernyataan yang diungkapkan mba Laila Nur Afifah selaku jemaah masjid Ash-Shiddiiqi yaitu sebagai berikut:

“Terus eee mungkin apa yaa kalau disebuah organisasi kayak gitu mungkin bisa juga dengan mengadakan *reward* gitu mba atau penghargaan antar takmir gitu, jadi eee apa fungsinya gitu diadakan pemberian penghargaan atau *reward* gitu jadi nanti diharapkannya eee bisa memotivasi yang lain gitu untuk bekerja lebih baik lagi untuk menjadi lebih baik lagi gitu, gitu sih mba, karna kan memang eee pengembangan sdm itu baiknya dilakukan secara rutin gitu ya mba jangan terlalu kurang gitu maksudnya ya sedang-sedang aja gitu konsisten bisa mungkin bisa seminggu sekali ya mba, itu mungkin bagus karena bisa mengontrol dan mengontrolnya itu ga terlalu jauh waktunya kayak cuma seminggu ini seminggu itu gimana pekerjaannya, apa saja masalahnya gimana solusinya untuk nanti di minggu depannya diperbaiki dan menjadi lebih baik gitu, karna kan ya diharapkannya eee apa ya pengembangannya itu, pengembangan sdm ini dilakukan secara rutin nantinya eee biar berdampak gitu mba untuk organisasi eee untuk takmir ini untuk takmir di masjid ini”.⁶⁷

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pemberian penghargaan (*reward*) juga dapat mempengaruhi kinerja para takmir masjid,

⁶⁷ Wawancara dengan Mba Laila Nur Afifah selaku Jemaah Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 12.48 WIB.

dengan adanya pemberian penghargaan (*reward*), harapannya ialah para takmir masjid akan termotivasi mengerjakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan maksimal dan para takmir terdorong untuk menjadi yang terbaik karena adanya penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada mereka. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia yakni rapat rutin bisa dilaksanakan seminggu sekali, agar waktunya tidak terlalu jauh, dengan diadakannya rapat rutin dalam jangka waktu yang dekat akan lebih mudah dalam mengontrol perkembangan kinerja para takmir masjid. Kekurangan dan kesalahan yang telah dilakukan pada minggu ini dapat dievaluasi agar tidak terulang lagi di minggu depannya, sehingga kinerja para takmir pada minggu depan bisa lebih baik dari minggu kemarin. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan rutin dan konsisten agar dampak dari hasilnya terlihat, baik itu pada perubahan kinerja takmir yang semakin baik dan meningkat maupun pada pelaksanaan program-program masjid.

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya penting bagi karyawan-karyawan perusahaan yang selalu ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawannya dan kualitas perusahaannya saja, akan tetapi pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid juga penting dan perlu diperhatikan, karena sudah banyak masjid-masjid yang berdiri bukan hanya sebagai tempat beribadah semata, melainkan dijadikan sebagai tempat belajar, tempat bermusyawarah, tempat pelaksanaan kegiatan-kegiatan Islami, tempat konsultasi dan lain sebagainya. Masjid-masjid yang berdiri bukan hanya masjid kecil yang cukup untuk beribadah melainkan masjid-masjid sudah

dibangun dengan ukuran yang besar, megah dan banyak program-programnya sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mengelolanya agar kenyamanan dan kualitas masjid terjaga serta terus meningkat.

Banyak masjid besar, megah namun sumber daya manusianya yaitu takmirnya tidak baik dalam mengelola masjid sehingga masjid yang tadinya besar, megah menjadi masjid yang tidak terawat, kotor, bau, fasilitas yang disediakan tidak terawat dengan baik dan tidak nyaman untuk disinggahi sebagai tempat melaksanakan ibadah ataupun beristirahat, bahkan program-program yang harusnya bisa dimanfaatkan dan dilaksanakan di masjid tersebut jadi tidak bisa berjalan.

Berbeda dengan masjid Ash-Shiddiqi Demangan Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta, yang pengelolaan masjidnya betul diperhatikan dan dikelola dengan baik dan benar, baik dari pengelolaan takmirnya sehingga semua program-program masjid Ash-Shiddiqi dapat berjalan dengan lancar, begitupun dari pengelolaan masjidnya sehingga dapat memberikan pelayanan dengan kualitas yang baik dan kenyamanan yang memuaskan bagi para jemaah. Bangunan masjid yang bagus serta fasilitas yang disediakan tidak dibiarkan begitu saja tanpa terawat melainkan semua fasilitas masjid benar terjaga dan dapat digunakan para jemaah masjid Ash-Shiddiqi.⁶⁸

⁶⁸ Hasil Observasi Masjid Ash-Shiddiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta pada tanggal 14 September 2022 pukul 13.00 WIB.

D. Pengembangan SDM Bidang Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan menilai kinerja anggota atau bisa disebut sebagai evaluasi. Dengan memperhatikan kinerja anggota, lembaga ataupun perusahaan dapat mengetahui kualitas sumber daya manusianya, mana anggota atau karyawan yang benar mengerjakan tugasnya sesuai dengan yang dibebankan, mana anggota ataupun karyawan yang melalaikan tanggung jawabnya, mengetahui kekurangan serta kelebihan lembaga ataupun perusahaan dan mengetahui apa yang harus diperbaiki dan dikembangkan.

Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan seorang manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja anggota ataupun karyawan serta untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, kebijaksanaan selanjutnya bisa berarti anggota yang dipromosikan, didemosikan, dimutasikan dan balas jasanya dinaikkan. Sedangkan dalam kepengurusan pengelolaan masjid, yang memiliki wewenang untuk mengevaluasi atau menilai perilaku prestasi kerja anggota bukanlah seorang manager melainkan ketua takmir masjid, sekretaris dan bendahara, sebagaimana yang diterapkan di masjid Ash-Shiddiqi.

Proses penilaian prestasi kerja bisa dilakukan dengan menetapkan standar kerja dan menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar, penilaian prestasi kerja bisa secara tertulis melalui formulir dan bisa juga melalui pengamatan seperti yang diungkapkan bapak priyono selaku ketua takmir masjid Ash-Shiddiqi, yaitu sebagai berikut:

“Kalau secara tertulis kami tidak ya, tetapi secara pengamatan saya sebagai ketua, kemudian ustadz Rahmat sebagai sekretaris, pak Tono sebagai bendahara selalu mengamati, selalu mengamati mana yang sebetulnya bisa kerja, mana yang ga begitu bisa kerja, dan kami pendekatannya yaa tadi, edukasilah istilahnya, kalau ada temen-temen marbot misalnya ada yang kurang rajin misalnya, tugas-tugasnya kan harus shubuh sudah bangun, sudah adzan kadang-kadang ada orang lain yang justru lebih datang lebih awal ke masjid ini kemudian adzan padahal, apa namanya, beliaunya yang sering kali adzan itu eee tidak ditugaskanlah istilahnya, itu kita pendekatannya pendekatan kekeluargaan, hanya mengingatkan selalu bahwa sebetulnya kalau tinggal di masjid, itu harusnya lebih rajin dari yang tidak tinggal di masjid, kita berikan contoh-contohnya ya sehingga mereka termotivasi untuk ya saya itu tinggal di masjid kan berartikan saya lebih, banyak diberi keleluasaan ya, diberi apa namanya diberi tanggung jawab, diberi kepercayaan, sehingga memang mereka akan termotivasi sendiri untuk selalu melaksanakan tanggung jawabnya, kalau memang kadang-kadangan namanya mahasiswanya kan lupa toh, lupa tanggung jawabnya, lupa kegiatannya atau mungkin kegiatan di kampusnya terlalu banyak sehingga sering kali harus tidur malam sehingga shubuh kaminya terlambat semua misalnya kita hanya mengingatkan aja tapi selama ini juga baik-baik artinya bukan kenakalan tapi memang apa kesibukan yang menyebabkan mereka ga bisa menjalankan tugas dengan baik. Penilaiannya dilihat dari mas-masnya aktif ga di masjid, termasuk ustadz-ustadzah TPA ya, kita amati satu per satu karena apa namanya, mereka yang menjalankan kegiatan-kegiatan TPA nya kita bantu dengan pendanaan dari masjid dan seterusnya kita saling mengingatkanlah, diantara merekapun juga apa namanya, saling mengingatkan kalau ada ustadz-ustadzah yang tidak sesuai dengan komitmen gitu ya diingatkan”.⁶⁹

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Prijono diketahui bahwa program penilaian prestasi kerja di masjid Ash-Shiddiqi diterapkan secara tidak tertulis, dan penilaian prestasi kerjanya berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh Bapak Prijono selaku Ketua Takmir Masjid Ash-Shiddiqi, ustadz Rahmat selaku sekretaris kepengurusan takmir dan Pak Tono selaku bendahara. Penilaian prestasi kerja biasanya dilihat berdasarkan keaktifan para

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Prijono, selaku Ketua Takmir Masjid Ash-Shiddiqi pada tanggal 06 November 2022 pukul 19.50 WIB.

takmir di masjid, pengamatan selalu dilakukan untuk menilai prestasi kerja para takmir, mengamati mana takmir yang betul bisa bekerja dan mana takmir yang tidak terlalu bisa bekerja, mana takmir yang rajin bekerja dan mana takmir yang kurang rajin bekerja, setelah mengamati kinerja para takmir kemudian yang dilakukan selanjutnya ialah memberikan edukasi melalui pendekatan kekeluargaan.

Apabia ada takmir masjid yang kurang maksimal mengerjakan tugasnya seperti misalnya, bangun sebelum shubuh dan mengumandangkan adzan akan tetapi ada jemaah yang sering lebih dulu datang dan mengumandangkan adzan padahal yang bertugas mengumandangkan adzan bukanlah tugas jemaah. Nah disini sesama teman takmir akan melakukan pendekatan kekeluargaan, dan hanya selalu mengingatkan bahwa yang tinggal di masjid atau yang diberikan tanggung jawab untuk tugas ini, harusnya lebih awal bangun dan lebih awal mengumandangkan adzan dibandingkan jemaah yang datang, harus lebih rajin dari yang tidak tinggal di masjid serta memberikan contoh dan motivasi agar mereka lebih termotivasi bahwasanya mereka yang tinggal dan membantu pengelolaan masjid berarti memiliki tanggung jawab yang telah dibebankan kepada mereka. Sehingga mereka termotivasi dengan sendirinya dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, karena mereka telah diberikan kepercayaan terhadap tanggung jawab yang telah dibebankan.

Ada beberapa hal yang menyebabkan takmir yang masih berprofesi sebagai mahasiswa lupa atau lalai akan tugas dan tanggung jawabnya,

diantaranya ialah karena kesibukan kegiatan kampus, terlalu banyak tugas kuliah sehingga menyebabkan tidur larut malam, sibuk dengan kegiatan organisasi yang biasanya memakan waktu yang lama, dan tidak bisa membagi waktu dalam kegiatan kampus dengan tugasnya sebagai takmir, sehingga bangun shubuhnya jadi terlambat. Karena hal demikian, biasanya sesama teman takmir akan mengingatkan, selama hal yang menyebabkan telat dan lupa akan tugas dan tanggung jawabnya bukan karena kenakalan-kenakalan yang diperbuat melainkan karena kesibukan yang menyebabkan mereka kurang maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Hal ini serupa dengan pernyataan yang disampaikan oleh mas Ghani selaku takmir masjid Ash-Shiddiiqi yaitu sebagai berikut:

“Penilaian prestasi kerja kalau yang secara formal ada kertas apa yang ditulis, penilaian pencatatan gitu ga ada mba, paling eee sepenilaian mata saja begitu. Kalau dsinikan namanya masjid, masjid kayak gini ni ga ada penilaian-penilaian semacam penilaian prestasi kerja yang tertulis di kertas secara formal begitu, tentang dia bagus atau tidak kerjanya, pokoknya selagi itu dia programnya jalan ya jalan semua bagus heehh, Kalau secara khusus formal tertulis penilaian ooo takmir ini takmir itu, ga ada, ga ada. Paling ya, seperti yang saya bilang tadi penilaian yang dari dilihat langsung saja dia bagaimana kerjanya”.⁷⁰

Berdasarkan wawancara dengan Mas Ghani diketahui bahwa program penilaian prestasi kerja yang diadakan secara formal tertulis di kertas penilaian terhadap baik atau tidaknya prestasi kerja anggota, seperti yang diadakan lembaga atau perusahaan pada umumnya, tidak pernah diadakan di masjid Ash-Shiddiiqi. Penilaian prestasi kerja yang diadakan di masjid Ash-Shiddiiqi

⁷⁰ Wawancara dengan Mas Ghani, selaku Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 06 Desember 2022 pukul 13.15 WIB.

terhadap kinerja para takmir hanya sebatas sepenilaian mata saja, sepenilaian mata yang dimaksud ialah sesuai dengan yang diungkapkan Bapak Priyono selaku ketua takmir, yaitu penilaian melalui pengamatan.

Masjid Ash-Shiddiqi tidak menerapkan program penilaian prestasi kerja secara formal dicatat di kertas penilaian khusus terhadap para takmir, hanya sebatas pengamatan mata saja, yang terpenting ialah selagi programnya berjalan dengan baik dan lancar semuanya akan berjalan dengan baik dan lancar pula. Setiap takmir memiliki semangat dan kemampuan kerja yang berbeda-beda, ada takmir yang semangat kerjanya tinggi sehingga menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan, ada takmir yang tidak terlalu bersemangat sehingga menjalankan tanggung jawabnya tidak dengan maksimal, hanya sekedar agar tanggung jawabnya selesai, dengan demikian program penilaian prestasi kerja merupakan hal penting yang perlu diadakan, seperti yang diungkapkan Mba Laila Nur Afifah selaku takmir masjid Ash-Shiddiqi, yaitu sebagai berikut:

“Penilaian prestasi kerja eee penting, penting banget ya heeh, karena nanti kalo ya kalo ga ada penilaian kek gitu nanti eee kurang tau salahnya dimana gitu kan nanti bisa buat koreksi juga ke depannya”⁷¹

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa program penilaian prestasi kerja merupakan hal yang penting untuk diadakan, karena apabila program prestasi kerja tidak ada diterapkan, kepengurusan dan pengelolaan masjid kurang mengetahui kesalahan apa yang sudah telah dilakukan. Dengan

⁷¹ Wawancara dengan Laila Nur Afifah, selaku Jemaah Masjid Ash-Shiddiqi pada tanggal 05 Desember 2022 pukul 12.50 WIB.

diadakannya program penilaian prestasi kerja, selain untuk mengetahui kinerja para takmir dan kesalahan yang telah dilakukan, program prestasi kerja pun dapat dijadikan.

E. Pengembangan SDM Bidang Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pengembangan sumber daya manusia, melalui program pembinaan sumber daya manusia lembaga atau perusahaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang sesuai dengan budaya lembaga atau perusahaan itu sendiri. Dengan terpenuhinya budaya yang dibutuhkan lembaga atau perusahaan, tentu setiap lembaga dan perusahaan memiliki pembinaan sumber daya manusia yang berbeda-beda, tergantung dari pengelolaan lembaga atau perusahaan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan bapak Prijono selaku ketua takmir masjid Ash-Shiddiiqi, yaitu sebagai berikut:

“Pembinaannya secara kekeluargaan tadi, selalu ada kesempatan untuk ngobrol, kalau perlu kita secara informal pergi ke tempat main, atau sarapan atau makan siang, kita lewat sana ngobrolnya kalau ada temen-temen yang tidak begitu perform gitu ya, kita ngobrolnya sambil makanlah, sambil makan siang atau sarapan pagi. Kita juga tidak jera untuk mencontohi itu dengan melakukan, misalnya kita bersihkan kamar mandilah, itukan seringkali mereka sempat apa namanya agak malaslah atau karna disini ada tiga orang, mungkin satunya itu ada yang malas jadi kita contohinla, kita yang tua-tua ya kita contoh cara membersihkan seperti apa, lama-lama mereka juga tau persis ooo ini pekerjaan yang pekerjaan kotor gitu lo. Diingatkan dengan cara pembinaan kekeluargaan, kita ininya kegiatan masjid berjalan baikk jadi kita tidak ada istilahnya kamu harus seperti ini kamu harus seperti ini, kamu harus seperti itu, kita ga mau, misalnya kita selalu ingatkan supaya kita bareng-bareng. Kalau artinya pembinaan itu, kita juga secara informal pembinaannya misalnya ada pengurus takmir yang tidak menjalankan fungsinya, sebagaimana adanya, ya kita apa namanya dengan cara, cara-cara apa namanya eeee kekeluargaanlah artinya kalau kita memberikan

sanksi itu tidak berupa sanksi yang langsung berkaitan dengan masalahnya tapi kalau kita bebani pekerjaan, pekerjaannya sementara kita ambil alih dulu ya sampai dia paham betul apa yang apa namanya kesalahan yang dilakukan, tapi begitu sudah aman kita serahkan kembali ya”.⁷²

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa penerapan program pembinaan sumber daya manusia pada takmir masjid Ash-Shiddiiqi ialah melalui pembinaan kekeluargaan. Pembinaan kekeluargaan yang diadakan masjid Ash-Shiddiiqi dengan tujuan mengembangkan sumber daya manusia pada takmir masjid biasanya diadakan secara informal, secara informal yang dimaksud ialah pembinaan kekeluargaan yang selalu menyempatkan waktu untuk saling mengobrol terkait dengan pengelolaan masjid. Karena pembinaannya disebut dengan pembinaan kekeluargaan, pembinaannya pun diadakan secara santai tidak secara formal, bisa sambil ke tempat main sekalian sarapan pagi ataupun makan siang dan mendiskusikan apa yang harusnya perlu untuk dibicarakan.

Tidak hanya sekedar mendiskusikan saja, tetapi tanpa jera memberi contoh kepada para takmir dengan cara mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang harusnya lebih baik lagi cara mengerjakannya. Contohnya seperti membersihkan kamar mandi, membersihkan teras maupun lingkungan di sekeliling masjid, terkadang ada salah satu dari mereka yang sempat malas untuk mengerjakannya, maka dari itu takmir-takmir yang lebih tua memberikan contoh bagaimana cara membersihkannya, seiring berjalannya waktu mereka

⁷² Wawancara dengan Bapak Priyono, selaku Ketua Takmir Masjid Ash-Shiddiiqi pada tanggal 06 November 2022 pukul 20.00 WIB.

juga paham bahwa ini adalah pekerjaan yang kotor, harus dibersihkan dan paham bagaimana cara membersihkannya.

Mengingatkan dengan cara pembinaan kekeluargaan, dan sampai ini kegiatan masjid berjalan dengan baik sehingga tidak ada aturan yang mengharuskan para takmir harus begini harus begitu yang di luar dari tugas ataupun tanggung jawab mereka dalam divisi masing-masing. Dalam kepengurusan takmir masjid Ash-Shiddiiqi tidak ada tuntutan harus begini harus begitu di luar dari tugas dan tanggung jawab divisi masing-masing karena kepengurusan takmir masjid Ash-Shiddiiqi sangat menerapkan dan saling mengingatkan bahwa kepengurusan takmir masjid Ash-Shiddiiqi dilaksanakan bersama-sama.

Terkait dengan pembinaan, pembinaan dilaksanakan secara nonformal, semisal ada takmir yang tidak menjalankan tugas dan tidak bertanggung jawab sesuai dengan yang dibebankan, maka mengingatkannya secara kekeluargaan, tidak ada pemberian sanksi secara langsung terkait tugas atau tanggung jawab yang dikerjakan secara kurang maksimal, hanya saja sebagai gantinya, tugas atau tanggung jawab yang dibebankan diambil alih dulu oleh pihak lain sampai ia paham betul kesalahan apa yang dilakukan, dimana yang harus diperbaiki dan bagaimana cara mengerjakannya sesuai dengan yang seharusnya, kemudian setelah itu tugas dan tanggung jawabnya diserahkan kembali kepada pihak pertama yang telah dibebankan sebelumnya.

Hal ini serupa dengan pernyataan yang disampaikan oleh mas Ghani selaku takmir masjid Ash-Shiddiiqi yaitu sebagai berikut:

“Kalau program pembinaan pernah ada, pernah diadakan juga, masalah seperti pengadaan penyelenggaraan program kerja gitu lo, Cuma ya tetap seperti itu eee paling kumpul, konsultasi ya begitu saja sih mba”.⁷³

Hasil wawancara tersebut diketahui bahwa program pendidikan pada kepengurusan takmir masjid Ash-Shiddiqi ada diterapkan, contoh kegiatannya ialah seperti mengadakan perkumpulan bersama teman takmir, dan konsultasi hal yang sekiranya perlu untuk didiskusikan atau dimusyawarahkan, namun program pembinaan pada kepengurusan takmir masjid Ash-Shiddiqi hanya sebatas itu saja, tidak formal seperti pengadaan program pembinaan di lembaga ataupun perusahaan seperti pada umumnya.

Program pembinaan dengan tujuan meningkatkan sumber daya manusia anggota dan karyawan tidak hanya dibutuhkan lembaga dan perusahaan saja, melainkan dalam pengelolaan masjidpun dibutuhkan program pembinaan ini dengan tujuan dapat meningkatkan sumber daya manusia pada takmir masjid, karena sumber daya manusia pada takmir masjid dapat memberikan dampak terhadap kualitas masjid dan kenyamanan masjid. Sumber daya manusia takmir masjid yang baik serta pengelolaan masjid dan program masjid yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap masjid maupun jemaah, begitu juga sebaliknya, sumber daya manusia takmir masjid yang buruk serta pengelolaan masjid dan program masjid yang buruk dapat memberikan dampak negative terhadap masjid maupun jemaah masjid.

⁷³ Wawancara dengan Mas Ghani, selaku Takmir Masjid Ash-Shiddiqi pada tanggal 06 Desember 2022 pukul 13.20 WIB.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, perlu diadakan program pembinaan terlebih dahulu, dan terkhusus pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid maka pembinaan yang diadakan merupakan pembinaan yang bersifat tentang ketakmiran masjid, hal ini bisa berupa tugas dan tanggung jawab takmir dalam mengelola masjid dan kegiatan-kegiatan masjid, agar pada saat mulai mengembangkan dan melaksanakan tugasnya di masjid, para takmir tidak mengalami kebingungan dan keraguan lagi, bahkan merasa yakin dengan keputusan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan yang ada di masjid. Takmir yang berkualitas dan terlatih harus dibina, dilatih dan dipersiapkan terlebih dahulu sesuai dengan yang dibutuhkan masjid.

Pelaksanaan program pembinaan sumber daya manusia bertujuan untuk menyamakan persepsi serta membangun komitmen bersama dalam rangka meningkatkan kinerja para anggota atau karyawan, seperti halnya kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, Terkait dengan ketakmiran masjid pelaksanaan program pembinaan ini bertujuan untuk menyamakan persepsi para takmir serta membangun komitmen para takmir dalam rangka meningkatkan kinerja para takmir, seperti halnya kedisiplinan para takmir dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Seperti yang diungkapkan mba Laila Nur Afifah selaku jemaah masjid Ash-Shiddiqi yaitu sebagai berikut:

“Pembinaan ya, itu wajib sih kayaknya, lebih bagus kalau wajib kek pembinaan, ya bisa, eee soalnya kan tujuannya juga bisa untuk menyamakan persepsi gitu, untuk ee apa sih namanya eee untuk

membangun semangat lagi kayak mungkin setiap minggu ada pengajian atau rapat kek gitu”.⁷⁴

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa program pembinaan lebih baik dijadikan sebagai program yang wajib diadakan, karena dengan adanya program pembinaan, para takmir dapat menyamakan persepsi mereka dalam melaksanakan tanggung jawabnya yaitu mengelola masjid serta membangun semangat para takmir masjid.

Pembinaan yang diadakan bisa melalui berbagai kegiatan yang beragam, seperti kegiatan yang membangun kedisiplinan para takmir, kegiatan yang meningkatkan sumber daya kinerja takmir, kegiatan yang meningkatkan pengetahuan dan wawasan agama takmir dan lain sebagainya. Dengan adanya kegiatan yang membangun kedisiplinan para takmir ketika melaksanakan tugasnya, maka hasil kerjanya akan berdampak positif bagi masjid baik itu dari segi pengelolaan masjid maupun pelaksanaan program-program masjid. Selain adanya kegiatan yang membangun kedisiplinan para takmir, kegiatan yang dapat meningkatkan sumber daya manusia kinerja takmir juga dapat berpengaruh terhadap hasil kerja takmir serta kualitas masjid. Dan yang terakhir ialah kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan takmir, kegiatan ini memiliki banyak manfaat bagi para takmir karena dengan adanya kegiatan ini, ilmu yang dimiliki para takmir akan bertambah, yang

⁷⁴ Wawancara dengan Laila Nur Afifah, selaku Jemaah Masjid Ash-Shiddiqi pada tanggal 15 Desember 2022 pukul 13.00 WIB.

sebelumnya para takmir tidak tahu menjadi tahu, yang sebelumnya sudah tahu menjadi lebih paham dan yang sebelumnya sudah paham menjadi ingat kembali tentang ilmu-ilmu yang pernah dipelajari.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia takmir Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta tahun 2021 kurang maksimal. Penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia takmir Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta menggunakan lima dari tujuh program pengembangan sumber daya manusia. Program tersebut adalah pendidikan, mutasi, pengembangan karier, penilaian prestasi dan pembinaan sumber daya manusia. Pendidikan sudah terlaksana dan pelaksanaannya dua atau tiga kali dalam seminggu, mutasi dilaksanakan hanya satu kali sepanjang kepengurusan takmir Masjid Ash-Shiddiiqi, pengembangan karier dilaksanakan secara informal, penilaian prestasi terlaksana melalui pengamatan mata, sedangkan pembinaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan pembinaan keluarga.

Program pengembangan sumber daya manusia yang tidak terlaksana ialah pelatihan dan promosi. Secara umum, pengembangan sumber daya manusia takmir masjid sudah terlaksana, hanya saja dua program yang tidak terlaksana menjadi penyebab manajemen pengembangan sumber daya Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta tahun 2021 terlaksana dengan kurang maksimal.

B. Saran-Saran

1. Saran untuk Masjid Ash-Shiddiiqi Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta

Saran untuk Masjid Ash-Shiddiiqi Kota Yogyakarta Kecamatan Gondokusuman Kota Yogyakarta, sebaiknya diadakan pelaksanaan pelatihan dan promosi yang diberikan Masjid Ash-Shiddiiqi kepada takmir, karena dengan diadakannya pelatihan dan promosi dapat meningkatkan sumber daya manusia takmir masjid. Dan terkhusus program-program yang telah terlaksana, diharapkan dapat lebih dimaksimalkan lagi pelaksanaannya, seperti pendidikan dan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan secara formal.

Pelatihan yang diberikan dapat memaksimalkan hasil kerja takmir masjid dalam melaksanakan tugasnya, dan promosi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja para takmir masjid. Dengan melihat dan menghargai hasil kerja takmir, para takmir akan terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugasnya. Karena itu, pelatihan dan promosi perlu diadakan agar manajemen pengembangan sumber daya manusia takmir masjid dapat terlaksana dengan maksimal.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti manajemen pengelolaan anggaran keuangan masjid, manajemen operasional masjid, maupun implementasi fungsi-fungsi manajemen di masjid.

Manajemen pengelolaan anggaran keuangan masjid merupakan sebuah upaya terkait dengan pemasukan dan pengeluaran dana masjid, serta perencanaan dan evaluasi dana masjid. Manajemen operasional berkaitan dengan pengelolaan masjid, administrasi serta fasilitas-fasilitas masjid. Sedangkan implementasi fungsi-fungsi manajemen di masjid berisi tentang perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta evaluasi terhadap pengelolaan masjid.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger, *Pengantar Manajemen*, Malang: AE Publishing, 2020.
- Amir, Ria Rezky, *Manajemen Takmir Masjid Nurul Iman Batua (Tinjauan Peembangan Dakwah di Kelurahan Paropo*, Skripsi, Makassar: Jurusan Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin, 2016.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Budiarti, Lilis, *Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Fokkus Babinrohis dan Yayasan Kado Anak Muslim, *Pedoman Masjid*, Jakarta: Yayasan Anak Kado, 2004.
- H, Mochamad Rifqi Taufiq, *Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Peran dan Fungsi Masjid*, Jurnal, Bandung: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati, Vol. 5 No 3, 2020.
- Handryant, Aisyah Nur, *Masjid Sebagai Pusat Pengembangan Masyarakat*, Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010.
- Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Manullang, M, *Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- Mas'od, Mohammad Mochtar dan M M.Zainuddin, *Implementasi Sumber Daya Manusia Pengelola Masjid-Masjid Nahdliyyin Di Kabupaten Sidoarjo (Studi Historis PC LTMNU Sidoarjo Periode 2006-2011)*, Jurnal, Surabaya: Universitas Airlangga, Vol. 29 No 2, 2018.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi, *Pelatihan Dan Pengembangan SDM*, Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Ruky, Achmad S, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2019.

Sulistiyani, Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

<https://masjidashshiddiqi.wordpress.com/sejarah/>, diakses pada tanggal 17 agustus 2022 pukul 13.18 WIB.

