

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PROGRAM SOSIAL MASJID SEBAGAI STRATEGI DAKWAH: STUDI
KASUS MASJID NURUL ASHRI DERESAN DEPOK SLEMAN
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

**Wahyuning Pratami
NIM 21102040015**

Pembimbing:

**Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag
NIP 19700908 200003 1 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN



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-319/Un.02/DD/PP.00.9/03/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROGRAM SOSIAL MASJID SEBAGAI STRATEGI DAKWAH: STUDI KASUS MASJID NURUL ASHRI DERESAN DEPOK SLEMAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WAHYUNING PRATAMI
Nomor Induk Mahasiswa : 21102040015
Telah diujikan pada : Rabu, 26 Februari 2025
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: 67c656e6d61be2



Pengaji I
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 67c53b0cebde



Pengaji II
Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 67c669a733578



Yogyakarta, 26 Februari 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 67c6963944d4



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856
Yogyakarta 5528

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 : Wahyuning Pratami
NIM : 21102040015
Judul Skripsi : "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Program Sosial Masjid Sebagai Strategi Dakwah: Studi Kasus Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta"

Setelah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu dalam Sosial.

Dengan ini kami mengharapkan agar Skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 20 Februari 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Munif Solihan, MPA
NIP.19851209 201903 1 002

Pembimbing

Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag
NIP. 19700908 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyuning Pratami
NIM : 21102040015
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Program Sosial Masjid Sebagai Strategi Dakwah: Studi Kasus Masjid Nurul Ashri Derasan Depok Sleman Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan sdengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, penulis siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 20 Februari 2025

Menyatakan,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini penulis persembahkan untuk:

Almamater Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Program Studi Manajemen Dakwah



MOTTO

وَقُلِ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ فَمَنْ شَاءَ فَلِيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلِيَكُفُرْ إِنَّا أَعْنَدْنَا لِلظَّالِمِينَ نَارًا أَحَاطَ بِهِمْ سُرُادُفَهَا وَانْسَنْتَعِنُدُوا بِمَا إِكْالُهُمْ يَتَسْوِي الْأُجُوْرُ بِسُسَ الشَّرَابِ وَسَاءَتْ مُرْتَفَعًا

Dan katakanlah (Muhammad), “Kebenaran itu datangnya dari Tuhanmu; barangsiapa menghendaki (beriman) hendaklah dia beriman, dan barangsiapa menghendaki (kafir) biarlah dia kafir.” Sesungguhnya Kami telah menyediakan neraka bagi orang zalim, yang gejolaknya mengepung mereka. Jika mereka meminta pertolongan (minum), mereka akan diberi air seperti besi yang mendidih yang menghanguskan wajah. (Itulah) minuman yang paling buruk dan tempat istirahat yang paling jelek.¹

-QS. AL-Kahfi: 29-

“Pemikiran kita ibarat sebuah dapur, seorang *chef* hanya akan bisa memasak sesuatu yang ada bahannya di dapur, maka masakan yang akan keluar hanya yang tersedia bahannya. Semakin banyak bahan yang kita punya di dapur, maka semakin banyak pula kombinasi makanan yang mungkin dihasilkan. Bahan disini adalah informasi, dapur adalah pemikiran kita. Maka pastikan bahan-bahan yang masuk di kepala kita hanyalah bahan-bahan terbaik.”²

-Ustadz Felix Siauw-

“Kita tidak bisa mengatur apa perkataan orang terhadap kita, kita tidak bisa mengatur pikiran orang lain terhadap kita, kita tidak bisa mengatur sikap orang lain kepada kita. Yang bisa kita atur adalah sikap kita menyikapi perkataan orang, sikap kita menyikapi pikiran orang, dan sikap kita menyikapi sikap orang lain.”³

-Sherly Anavita-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ <https://quran.dianisa.com/al-kahf/29>, diakses pada 20 Februari 2025

² https://youtu.be/0pyQ_08eJ7I?si=9tJDqpLJvtIv1erP, diakses pada 27 Februari 2025

³ <https://youtu.be/fYRdh2vI2-s?si=1MgY2xYE35kZhqOP>, diakses pada 27 Februari 2025

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur atas kehadirat Allah SWT, Alhamdulillah atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Dakwah: Studi Kasus Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta” secara baik dan maksimal. Shalawat serta salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi dilakukan untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ada banyak pihak yang terlibat untuk memberikan dukungan semangat, motivasi, do'a, bimbingan, dan arahan yang diberikan baik berupa moril maupun materil. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, MPA selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan hingga akhir masa skripsi ini.

4. Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi atas segala bentuk arahan, masukan, kritikan yang membangun, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan tepat waktu. Terimakasih penulis sampaikan dengan penuh rasa hormat dan bangga, karna telah diberikan kesempatan untuk menjadi mahasiswa bimbingan bapak. Bapak, terimakasih dan sehat selalu.
5. Segenap Tata Usaha Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dan melayani penulis dalam segala proses persiapan administrasi skripsi ini.
6. Bapak Mucharom selaku ketua Takmir Masjid Nurul Ashri yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan kesempatan untuk menjadi narasumber dalam penelitian, sehingga membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Rozi selaku Kepala Divisi Domestik dan Sumber Daya Manusia Baitul Maal Nurul Ashri yang telah bersedia menjadi narasumber sekaligus telah membantu menghubungkan penulis dengan banyak pihak di Masjid Nurul Ashri, sehingga membantu penulis dalam mengumpulkan data yang mendukung penelitian dari berbagai narasumber.
8. Mbak Nur selaku *Human Resources* Baitul Maal Nurul Ahri, yang telah bersedia menjadi narasumber dengan meluangkan waktu dan berbagi informasi terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusia di Masjid Nurul Ashri.
9. Mbak Syifa dan Mas Agil selaku karyawan di Baitul Maal Nurul Ashri yang telah bersedia menjadi narasumber sekaligus membantu penulis dalam mengumpulkan file internal terkait data yang dibutuhkan penulis.

10. Mbak Zia selaku koordinator relawan bidang pelayanan ummat yang telah bersedia meluangkan waktu menjadi narasumber dan berbagi informasi terkait kerelawanannya Masjid Nurul Ashri kepada penulis.
11. Lelaki tangguh yang nyaris seluruh hidupnya ia dedikasikan untuk menghidupi nyala api semangat menuntut ilmu jauh di dalam dada putrinya. Bapak Suharno, mengajarkan tentang kedisiplinan, ketelitian, ketekunan, kesabaran, sekaligus nilai akan penerimaan dan kesabaran. Karya kecil ini penulis persembahkan untuknya yang hanya menyelesaikan pendidikan hingga bangku sekolah dasar, namun berhasil memberikan ilmu tentang makna ketulusan.
12. Pelita, pintu surga, Ibunda dan sahabat baik penulis. “Mama”, wanita hebat dengan karir cemerlangnya sebagai Ibu Rumah Tangga yang mendedikasikan hidupnya untuk merawat, mendidik, dan menuntun penulis untuk menjadi perempuan tangguh. Mama Suparti, harapannya sederhana, melahirkan sarjana pertama di keluarga. *We did it, ma!* Alhamdulillah.
13. Septia Dwi Ramadini, adik kecil yang kini sudah menginjak usia 17 tahun. Terimakasih untuk segala *support* dan antusiasnya dalam mendengarkan cerita perjalanan penulis dalam menuntut ilmu. Ada banyak mimpi dan harapan yang masih akan terus kita perjuangkan bersama-sama. Mari tetap tumbuh dengan saling mengasihi dan mencintai.
14. Paman Agus, Bibik Neng, dan Viola adik sepupu. Terimakasih untuk segala bentuk perhatian, dukungan motivasi, dan segala do'a yang diberikan kepada penulis, untuk tetap melangkah maju menyelesaikan amanah dan tanggung jawab pendidikan yang telah diberikan.

15. Terimakasih untuk teman, sahabat, dan kerabat baik penulis. Aulia Sahara Salzabilla, Hanifah Luthfiyani, dan Mahresedria Elrahmani. Meski kelak ada banyak jarak, mari tetap berjuang menjadi manusia yang melahirkan banyak kebaikan dimanapun.
 16. Satu ruang spesial untuk, Wahyuning Pratami (penulis). Terimakasih sudah memberikan yang terbaik, untuk segala pilihan berani yang dimbil, untuk memilih bertahan dan tetap melangkah maju meski perlahan, terimakasih karna tidak hanya mengandalkan kemampuan diri, tapi juga mengandalkan kasih dan pertolongan-Nya. Mari tetap menyala, dan bertumbuh.
 17. Terimakasih untuk teman-teman Manajemen Dakwah 21, Madaroji “Manajemen Dakwah *Loro Siji*” untuk segala hal baik yang menyenangkan, mengesankan, dan mari tetap berjuang untuk mimpi yang dicita-citakan.

Yogyakarta, 20 Februari 2025

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Masjid Nurul Ashri tidak hanya menjadi tempat untuk melaksanakan ibadah shalat, melainkan juga menjadi masjid yang menjalankan berbagai program sosial dan memiliki sumber daya manusia dengan visi ingin mengembalikan fungsi masjid sebagaimana masjid pada masa Rasulullah. Banyaknya jumlah masjid yang berada di tengah masyarakat saat ini hanya dijadikan sebagai tempat untuk melaksanakan ibadah shalat. Sedangkan di masa Rasulullah masjid telah dijadikan sebagai pusat urusan umat. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut, maka penulis menemukan sebuah pertanyaan terkait bagaimana bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia di Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta, sehingga dapat menjadi bagian dari strategi dakwah.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan menggunakan teori Gery Dessler pada manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen seleksi, pelatihan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, manajemen hubungan karyawan, dan manajemen bakat.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia belum terlaksana secara maksimal. Hal ini terbukti dari temuan penulis pada penelitiannya, dimana proses perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan masih dilakukan atas dasar keadaan yang sedang terjadi, dan penerapan pelatihan dan pengembangan yang belum melibatkan karyawan maupun relawan secara langsung dalam proses perencanaannya. Meski demikian, program sosial yang dijalankan Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta telah menjadi bagian dari strategi dakwah masjid, untuk kebermanfaatan masyarakat luas.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dakwah

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Kajian Pustaka	5
F. Kerangka Teori	10
G. Metode Penelitian	23
H. Sistematika Pembahasan	28
BAB II GAMBARAN UMUM	30
A. Sejarah Masjid Nurul Ashri	30
B. Visi Misi Masjid Nurul Ashri	35
C. Pengurus Masjid Nurul Ashri	55
D. Struktur Organisasi Masjid Nurul Ashri	60
E. Fasilitas Masjid Nurul Ashri	61
BAB III PEMBAHASAN	62
A. Perencanaan Sumber Daya Manusia	63
B. Rekrutmen dan Seleksi	72

C. Pelatihan dan Pengembangan	76
D. Penilaian Kinerja	82
E. Kompensasi	90
F. Manajemen Hubungan Karyawan	95
G. Manajemen Bakat	99
BAB IV PENUTUP	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara
2. Dokumentasi Penelitian
3. Daftar Riwayat Hidup



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	15
Gambar 1. 2	Trianggulasi Sumber.....	27
Gambar 1. 3	Trianggulasi Teknik	28
Gambar 2. 1	Logo Masjid Nurul Ashri.....	30
Gambar 2. 2	Peta Lokasi Masjid Nurul Ashri	31
Gambar 2. 3	Bangunan Masjid Nurul Ashri 2025	34
Gambar 2. 4	Logo Baitul Maal Nurul Ashri.....	36
Gambar 2. 5	Poster Zakat Baitul Maal Nurul Ashri	37
Gambar 2. 6	Logo Sekolah Pranikah Nurul Ashri.....	38
Gambar 2. 7	Program Sekolah Pranikah khusus laki-laki.....	39
Gambar 2. 8	Poster program Sekolah Pranikah khusus wanita	39
Gambar 2. 9	Logo Muslimah Force.....	40
Gambar 2. 10	Rebranding Kemuuslimahan Nurul Ashri	41
Gambar 2. 11	Poster Kegiatan Muslimah Force Bulan Januari 2025.....	42
Gambar 2. 12	Pelaksanaan Program Muslimah Force	42
Gambar 2. 13	Logo BisaNgaji.com Nurul Ashri	43
Gambar 2. 14	Logo BisaNgaji.com Nurul Ashri	45
Gambar 2. 15	Poster Event BisaNgaji.com Masjid Nurul Ashri	45
Gambar 2. 16	Logo Akademi Keluarga Nurul Ashri.....	46
Gambar 2. 17	Poster Event Seni Mendidik Anak Akademi Keluarga.....	47
Gambar 2. 18	Poster Event Akademi Keluarga	47
Gambar 2. 19	Logo Rumah Qur'an Nurul Ashri.....	48
Gambar 2. 20	Poster Beasiswa Rumah Quran Nurul Ashri.....	49
Gambar 2. 21	Poster Penerimaan Mahasantri Nurul Ashri	49
Gambar 2. 22	Logo Berkah Bareng Nurul Ashri.....	50
Gambar 2. 23	Poster Pilah Sampah BarengBerkah.id Nurul Ashri	51
Gambar 2. 24	Informasi Tentang Amal Usaha Nurul Ashri	51
Gambar 2. 25	Lokasi BerkahBreng.id Nurul Ashri	52

Gambar 2. 26	Logo Rumah Metamorfosa Nurul Ashri	53
Gambar 2. 27	Poster Event Islamic Educamp Rumah Metamorfosa	54
Gambar 2. 28	Poster Event dari Rumah Metamorfosa Nurul Ashri	54
Gambar 2. 29	Poster Open Recruitmen Relawan Nurul Ashri	58
Gambar 2. 30	Pengumuman Hasil Seleksi Relawan Masjid Nurul Ashri	58
Gambar 2. 31	Bagan Struktur Organisasi Masjid Nurul Ashri	60



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kepengurusan Takmir Masjid Nurul Ashri.....	55
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk aktivitas yang mengatur tentang bagaimana mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi. Menjalankan manajemen dengan tujuan memastikan sumber daya manusia yang dimiliki berperan secara efektif baik untuk kepentingan individu, organisasi, serta masyarakat pada umumnya.⁴ Aktivitas manajemen ini juga diperlukan untuk menjalankan program-program masjid. Hal ini dikarenakan masjid menjadi institusi utama, serta identitas umat muslim dalam segala aspek kehidupan sejak awal keberadaannya.⁵ Keberadaan masjid tidak hanya diperuntukkan untuk pelaksanaan ibadah shalat, melainkan sejak zaman Rasulullah masjid telah dijadikan sebagai pusat urusan umat seperti: kajian ilmu agama, pusat baitul mal, kesehatan, tempat menggali pengetahuan umum, dan program sosial lainnya.⁶

Program sosial memiliki kata dasar sosial yang maknanya berkaitan dengan masyarakat. Adanya penyebutan program sosial merupakan bentuk

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 6.

⁵ Ahmad Mubarak, *Peran Masjid Dalam Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pariwisata Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Kasus Pada Masjid Gedhe Kauman, Jogokariyan dan Suciatai Saliman)*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2021), hlm.7.

⁶ Ab. Halim Tamuri, “Konsep dan Pelaksanaan Fungsi Masjid Dalam Memartabatkan Masyarakat.” *International Journal Of Mosque, Zakat, and Waqaf Management*, vol. 1: 1 (2021), hlm. 3.

terjadinya interaksi antar manusia satu dengan lainnya tanpa dibatasi oleh suku, ras, agama, dan adat istiadat. Pelaksanaan program-program sosial yang dimiliki masjid, menjadi salah satu upaya untuk menghidupkan kembali masjid sebagaimana yang dilaksanakan pada masa Rasulullah, hingga diteruskan oleh para khalifah dinasti-dinasti Islam setelahnya.⁷

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki masjid mempengaruhi kualitas program yang dijalankan, dikarenakan peran sumber daya manusia merupakan unsur vital organisasi sekaligus bagian dari strategi yang diharapkan mampu menciptakan kebijakan untuk menjalankan program. Pengelolaan suatu program sosial tidak hanya mengatur tentang *output* yang dihasilkan, melainkan juga tentang nilai (*value*) yang ingin disampaikan. Dalam Islam, mengenal konsep rahmat bagi seluruh alam semesta (*rahmatan lil 'alamiin*) yang merupakan dasar untuk menyampaikan nilai-nilai Islam. Sehingga menyampaikan nilai Islam melalui aksi nyata berupa program sosial yang bermanfaat merupakan bagian dari strategi dakwah. Hal inilah yang menjadikan program sosial yang dijalankan dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia penting untuk menentukan strategi dakwah yang akan dilakukan.⁸

Masjid Nurul Ashri merupakan salah satu masjid yang menjalankan program sosial. Sebagaimana yang dimuat dalam media berita *mainstream* Indonesia seperti: *detik.com* pada 24 Juli 2024 yang menyoroti salah satu

⁷ Ahmad Mubarak, *Peran Masjid*, hlm.7.

⁸ Wesmi, dkk., "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Organisasi." *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, vol. 5: 2 (2024), hlm. 2002.

program sosial Masjid Nurul Ashri dalam membantu petani dengan memborong 9 ton sayur saat harga sayur sedang turun.⁹ Selain itu, *Liputan6.com* juga turut menyoroti program Masjid Nurul Ashri pada 12 November 2024 dengan muatan berita berupa aksi jasa titip susu dan sayur petani yang melibatkan jemaah masjid dalam pelaksanaan kegiatannya.¹⁰ Media berita *Kompas.com* juga turut meliput terkait program sosial Masjid Nurul Ashri dengan muatan berita aksi Masjid Nurul Ashri yang memborong aneka sayur petani saat harga sayur sedang turun.¹¹ Adanya pergerakan media dalam menyoroti aksi-aksi Masjid Nurul Ashri, menjadi suatu fenomena yang menunjukkan bahwa masjid mampu berperan secara aktif dalam membantu memberdayakan masyarakat luas melalui program-program sosial masjid yang berkualitas.

Pelaksanaan program sosial yang dilakukan Masjid Nurul Ashri mengandung unsur menarik yang ingin penulis teliti, terkait dengan penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi dakwah masjid. Maka penelitian terkait penerapan manajemen sumber daya manusia di Masjid Nurul Ashri merupakan sebuah topik penting juga relevan untuk diteliti, karna melalui penelitian inilah nantinya akan menjadi

⁹ Kristina, "Viral Masjid di Jogja Borong 9 Ton Sayur Petani untuk Dibagi ke Jemaah", <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-7454072/viral-masjid-di-jogja-borong-9-ton-sayur-petani-untuk-dibagi-ke-jemaah>, *detikcom*, diakses tanggal 03 Januari 2025.

¹⁰ Ibrahim Hasan, "Viral Masjid Nurul Ashri Yogyakarta Bikin Jastip Susu dan Sayur Petani yang Merugi, Gaet Jamaah", *liputan6.com*, <https://www.liputan6.com/hot/read/5784366/viral-masjid-nurul-ashri-yogyakarta-bikin-jastip-susu-dan-sayur-petani-yang-merugi-gaet-jamaah>, diakses tanggal 03 Januari 2025.

¹¹ Wisang Seto, dan Gloria Setyvani, "Prihatin Hasil Panen Dijual Murah, Masjid Borong Aneka Sayuran Petani", *Kompas.com*, <https://yogyakarta.kompas.com/read/2024/10/02/184954478/prihatin-hasil-panen-dijual-murah-masjid-nurul-ashri-jogja-borong-aneka>, diakses tanggal 03 Januari 2025.

ilmu dan informasi terkait bentuk pelaksanaan program sosial yang menjadi bagian dari strategi dakwah masjid. Selain itu, hal ini juga dikarenakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah salah satu bentuk kajian ilmu yang berada dalam wilayah keilmuan Manajemen Dakwah. Sehingga dalam proses aktivitasnya diperlukan ilmu manajemen dakwah untuk memastikan program-program sosial Masjid Nurul Ashri, berhasil menjadi bagian dari strategi dakwah yang berjalan dengan efektif dan efisien. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat ikut berkontribusi sebagai bagian dari literatur akademis maupun praktis dalam bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang serta fakta fenomena diatas, penulis ingin melakukan penelitian untuk menggali lebih mendetail terkait ilmu dan informasi terkait penerapan manajemen sumber daya manusia di masjid. Penelitian ini diharapkan mampu menganalisis fakta-fakta baru yang menunjang penelitian sebelumnya, dan memberikan rekomendasi bagi para praktisi. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Dakwah: Studi Kasus Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta sebagai bagian dari strategi dakwah ?

C. Tujuan Penelitian

Melalui rumusan masalah yang diangkat maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta sebagai bagian dari strategi dakwah.

D. Manfaat Penelitian

Harapan kebermanfaatan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Mampu berkontribusi dalam khasanah keilmuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu keilmuan pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

2. Secara Praktis

Berkontribusi menjadi masukan dan saran untuk Masjid Nurul Ashri berdasarkan penelitian ilmiah, juga diharapkan menjadi rujukan bagi pengelola masjid lainnya untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam program sosial masjid agar menjadi bagian dari strategi dakwah.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka bertujuan untuk menunjukkan keaslian serta perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Maka berdasarkan hasil penelusuran yang dilakukan penulis sebagai bahan referensi dalam

menyusun penelitian, penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian manajemen sumber daya manusia yang akan dilakukan, diantaranya :

1. Jurnal yang disusun oleh Ramdanil Mubarok dengan judul “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam”. Penelitian pada tahun 2021 dengan objek penelitiannya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berperan pada lembaga pendidikan Islam mendapatkan hasil penelitian, berupa konsep pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang terdiri atas perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengevaluasian. Disertai dengan proses pengembangan manajemen sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan, serta pengembangan diri.¹²

Perbedaan penelitian yang dilakukan Ramdanil Mubarok dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada subjek penelitian, objek yang dituju, serta teori yang digunakan.

2. Jurnal yang disusun oleh Syech Idrus, dkk., dengan judul “Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global”. Penelitian pada tahun 2023, dengan objek penelitiannya terkait kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja

¹² Ramdanil Mubarok, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 3: 2 (2021), hlm. 114.

organisasi di era bisnis global. Mendapatkan hasil penelitian berupa, temuan bahwa untuk dapat mengimplementasikannya terdapat tantangan berupa keterbatasan sumber daya manusia, adanya perbedaan budaya dan nilai, serta adanya tantangan untuk beradaptasi serta tidak mudahnya fleksibilitas.¹³

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan oleh penulis terlihat jelas pada subjek penelitian, objek yang dituju, serta teori yang digunakan.

3. Jurnal yang disusun oleh Hari Santoso Wibowo, Maulidi, Moh. Hamim Assidiki dengan judul “Penerapan Fungsi Manajemen Program Dalam Pelaksanaan Kajian Di Masjid Nurul Islam Mulyorejo Surabaya.” Penelitian pada tahun 2021 dengan objek penelitiannya adalah fungsi manajemen program dan Masjid Nurul Islam Mulyorejo Surabaya sebagai subjek mendapatkan hasil kesimpulan penelitiannya pertama, Masjid Nurul Islam Mulyorejo telah menerapkan fungsi manajemen yang baik pada program kajian. Kedua, ditemukan beberapa faktor internal dan eksternal yang menunjang program kajian yang ada di Masjid Nurul Islam Mulyorejo Surabaya.¹⁴

¹³ Idrus Syech, dkk., “Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global.” *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, vol. 7: 1 (2023), hlm. 87.

¹⁴ Hari Santoso, dkk., “Penerapan Manajemen Program Dalam Pelaksanaan Kajian Di Masjid Nurul Islam Mulyorejo Surabaya.” *Jurnal Ilmiah Stidki Ar-Rahmah*, vol. 4: 2 (2021), hlm. 52.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada objek penelitian, subjek penelitian, dan teori yang digunakan.

4. Jurnal yang disusun oleh Norfaidi Anwar, dkk., dengan judul penelitiannya yakni “Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Dakwah di Madrasah Miftahul Huda Situbondo.” Penelitian pada tahun 2023 dengan objek penelitiannya adalah optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu pelopor utama dalam berdakwah yakni adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dikarenakan dapat mendukung tercapainya tujuan madrasah. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan dilakukan dengan cara, seperti: rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan kepuasan kerja, manajemen yang efektif, etika dan nilai-nilai agama serta adanya evaluasi.¹⁵

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada objek penelitian, subjek yang digunakan, dan teori penelitian.

5. Jurnal yang disusun oleh M. Faturohim, Ahmad Faiz Khudlari Thoha, Fathurrahman Masrukan dengan judul “*Mosque Da’wah Program and Muslim Youth : Study on Management of Saba Baduy Program in*

¹⁵ Norfaidi Anwari, dkk., “Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Dakwah di Madrasah Miftahul Huda Situbondo.” *Jurnal Kajian Manajemen Dakwah*, vol. 5: 2 (2023), hlm. 126.

Banten”. Penelitian pada tahun 2021 tersebut mendapatkan 4 aspek penting dalam perencanaan program yakni penentuan tujuan dan terget program, perencanaan lokasi dan sistem transportasi, penyiapan kreativitas acara, serta layanan keamanan dan kenyamanan peserta.¹⁶

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada subjek penelitian, dan teori yang digunakan.

6. Skripsi yang disusun oleh Aktia Wulandari dengan judul “Implementasi Manajemen Untuk Mengoptimalkan Fungsi dan Peran Masjid Dalam Kegiatan Dakwah Sebagai Upaya Membangun Umat Di Masjid Agung Jami’ Kota Pekalongan.” Penelitian pada tahun 2023 dengan objek penelitiannya yakni pengoptimalan fungsi dan peran masjid dengan mengimplementasikan teori-teori manajemen. Hasil penelitian ini adalah menyatakan bahwa Masjid Jami’ Kota Pekalongan menjalankan manajemen masjid sesuai dengan visi misi masjid yakni membangun umat.¹⁷

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada objek penelitian, subjek yang digunakan serta teori penelitian.

¹⁶ M. Faturohim, dkk., “*Mosque Da’wah Program and Muslim Youth: Study on Management of Saba Baduy Program in Banten.*” *Jurnal Dakwah dan Sosial*, vol. 4: 2 (2021), hlm.169.

¹⁷ Aktia Wulandari, *Implementasi Manajemen Untuk Mengoptimalkan Fungsi Dan Peran Masjid Dalam Kegiatan Dakwah Sebagai Upaya Membangun Umat Di Masjid Agung Jami’ Kota Pekalongan*, Skripsi (Pekalongan: Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid, 2023), hlm. 87-90.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan bagian awal penulis dalam melakukan penelitian, hal ini dilakukan untuk menjadi batu pijakan penulis dalam menentukan lingkup penelitian yang akan dilakukan. Selain itu kerangka teori diperlukan untuk memperjelas fokus penelitian. Berikut merupakan kerangka teori penelitian yang digunakan penulis :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler merupakan serangkaian kebijakan serta praktik yang dibutuhkan untuk mengelola banyak aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi, mencakup didalamnya kebijakan akan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.¹⁸ Gary Dessler memiliki tujuh konsep yang perlu dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan nilai-nilai manajemen sumber

daya manusia:¹⁹

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam perencanaan SDM yang startegis mencakup proses identifikasi dan rancangan dalam melihat kebutuhan tenaga kerja, baik jumlah karyawan, keterampilan, peran, serta waktu yang tepat untuk menambah sumber daya manusia dalam

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 6.

¹⁹ Rizka Maria, “Konsep Kunci Dalam Human Resource Management Menurut Gary Dessler”, <https://greatdayhr.com/id-id/blog/gary-dessler-human-resource-management/>, diakses tanggal 30 Januari 2025.

perusahaan. Berikut langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai perencanaan sumber daya manusia yang strategis:

- a) Analisis suatu bidang untuk melihat tugas serta tanggung jawab pekerjaan dan keterampilan yang diperlukan.
 - b) Melakukan *forecasting* atau peramalan tentang kebutuhan tenaga kerja dari fluktuasi pasar atau pertumbuhan perusahaan terkait.
 - c) Memastikan adanya keselarasan rencana dengan visi misi perusahaan.
- 2) Rekrutmen dan seleksi yang efektif

Menurut Gary Dessler proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan atau organisasi jangan hanya berfokus pada kualitas kandidat, melainkan juga memperhatikan pada keselarasan budaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Berikut langkah-langkah proses rekrutmen:

- a) Menjelaskan dengan baik dan menarik terkait pekerjaan
- b) Menentukan metode yang digunakan untuk menyeleksi secara akurat dan terstruktur, seperti: wawancara terstruktur, tes keterampilan, dan penilaian psikomotorik.
- c) Saat memilih calon karyawan perlu mempertimbangkan terkait *job fit* dan *cultural fit*, untuk membantu karyawan dalam beradaptasi dengan budaya perusahaan.

3) Pelatihan dan pengembangan karyawan

Adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terstruktur, relevan, serta menyesuaikan kebutuhan individu akan membantu perusahaan dalam memperbarui keterampilan karyawan. Sehingga berikut beberapa bentuk dalam mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan:

- a) Pelatihan teknis, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- b) Pengembangan *soft skill*, baik berupa pelatihan komunikasi, *leadership*, maupun manajemen waktu.
- c) Pembelajaran berkelanjutan, adanya motivasi yang diberikan serta upaya mendukung karyawan untuk terus mengasah dan mengembangkan keterampilan.

4) Penilaian kinerja yang transparan dan adil

Penilaian dilakukan untuk melihat efektivitas kinerja karyawan sehingga dapat terukur dengan jelas. Dalam prosesnya penilaian harus dijalankan dengan transparan, adil, dan tetap berorientasi pada pengembangan karyawan. Sehingga penilaian yang terukur tidak menimbulkan penilaian yang subjektif ataupun bias. Berikut metode yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja karyawan:

- a) Penilaian berbasis tujuan: penilaian dilakukan dengan tingkat pencapaian tujuan, sehingga tujuan perlu ditetapkan secara spesifik untuk mengukur kinerja karyawan.
 - b) Penilaian 360 derajat: melibatkan proses umpan balik dari berbagai sumber dari bawah hingga atas untuk menilai kinerja karyawan secara komprehensif.
 - c) Pengukuran berdasarkan kompetensi: Penilaian yang dilakukan berdasarkan berbagai aspek pendukung kinerja karyawan berupa aspek kerjasama tim, kepemimpinan, keterampilan, dan komunikasi.
- 5) Kompensasi

Dalam penerapannya, kompensasi harus dilakukan dengan terstruktur berdasarkan prinsip keadilan internal dan eksternal. Internal dilihat dari kontribusi peran dan tanggung jawab karyawan, sedangkan eksternal yang dimaksud adalah kompensasi atau gaji yang diberikan sesuai dengan yang ada pada pasar tenaga kerja, seperti: telah mencakup asuransi kesehatan yang komprehensif, dana pensiun, fleksibilitas kerja, serta tunjangan kesejahteraan berupa bantuan kesehatan mental atau program keseimbangan kehidupan-kerja lainnya.

- 6) Manajemen hubungan karyawan

Terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dengan manajemen akan mendukung produktivitas perusahaan, hal ini

dapat tercipta dengan adanya komunikasi yang terbuka serta partisipasi aktif dari kedua pihak. Hal ini berkaitan dengan adanya loyalitas karyawan yang meningkat saat mereka dihargai dan didengar. Berikut langkah-langkah yang dilakukan untuk menciptakan hubungan karyawan yang baik:

- a) Menciptakan pola komunikasi yang transparan dan terbuka.
- b) Adanya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- c) Menciptakan peluang bagi karyawan untuk memberikan masukan terkait kebijakan maupun prosedur yang berjalan.

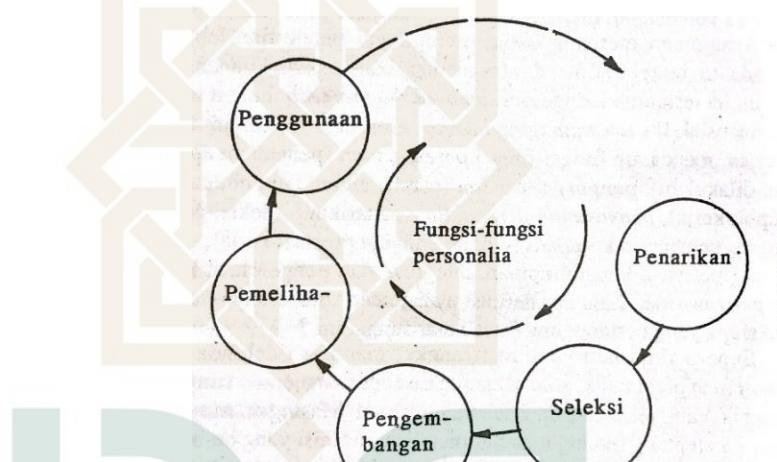
7) Manajemen bakat: Investasi jangka panjang

Manajemen bakat dapat membantu perusahaan dalam melihat posisi-posisi strategis dan kunci keberhasilan perusahaan di masa mendatang. Inilah yang menjadikan perusahaan dapat memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan pada perusahaan. Berikut tiga komponen yang dilakukan dalam menajemen bakat:

- a) Identifikasi bakat: Dilakukan untuk menemukan karyawan dengan potensi tinggi berdarkan hasil penilaian kinerja dan observasi.
- b) Pengembangan karier: Mendukung karyawan dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan untuk mempersiapkan peran yang lebih besar.

- c) Perencanaan suksesi: Dilakukan untuk memastikan bahwa terdapat kandidat yang siap menjadi ahli posisi kunci saat perubahan itu datang.

Gambar 1.1
Proses Manajemen Sumber Daya Manusia



Sumber: Buku Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi Kedua Dr. T. Hani Handoko

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menetapkan suatu tujuan baik dilihat dari aspek individu, kelompok, maupun negara memiliki makna yang sama, yakni sebagai acuan dalam segala aktivitas yang akan bergerak didalamnya. Menurut Cushway dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Edy Sutrisno diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut²⁰ :

²⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 7.

- 1) Menjadi bahan pertimbangan manajemen untuk mengambil dan memutuskan kebijakan, memastikan sumber daya manusia memiliki motivasi serta kinerja yang baik, dan mampu menuntaskan kewajibannya secara baik dan benar.
- 2) Mengimplementasikan serta merawat segala kebijakan dan prosedur terkait sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, untuk mendorong organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 3) Membantu organisasi dalam menentukan arah yang akan digunakan dalam membuat strategi, terkhusus berkaitan dengan sumber daya manusia.
- 4) Memberikan dukungan serta membantu mengkondisikan organisasi sebagai upaya manajer lini dalam mencapai tujuannya.
- 5) Membantu menangani krisis serta menghadapi situasi sulit yang berhubungan dengan para pekerja, untuk memastikan bahwa mereka tidak akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.
- 6) Memberikan ruang sebagai media komunikasi antar pekerja dengan pihak manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai bagian dari pemeliharaan standar organisasional serta nilai yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia.

Dari berbagai tujuan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendapat para ahli, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fokus pada aspek perbaikan yang berkaitan dengan produktifitas, kualitas sumber daya manusia serta memastikan bahwa organisasi tersebut bergerak dengan aspek-aspek legal, sehingga membantu untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia perlu dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Aktivitas kegiatan sumber daya manusia adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling vital untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan dapat berjalan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno²¹ :

- 1) Perencanaan: Meliputi proses pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pegembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- 2) Pengorganisasian: Bentuk kegiatan untuk mengatur sumber daya manusia dengan menetapkan bagian pekerjaan, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, serta koordinasi dalam struktur organisasi.

²¹Ibid., hlm. 9-11.

- 3) Pengarahan dan pengadaan: Pengarahan membantu memahami peran dan tugas. Sedangkan pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Pengendalian: Penegendalian meliputi daftar kehadiran, perilaku kerja sama, menjaga situasi lingkungan kerja, dan kedisiplinan.
- 5) Pengembangan: Upaya dalam meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral.
- 6) Kompensasi: Aktivitas pemberian balas jasa dengan prinsip adil dan layak.
- 7) Pengintegrasian: Membangun kerja sama yang selaras dan saling menguntungkan organisasi maupun karyawan.
- 8) Pemeliharaan: Memelihara serta meningkatkan kondisi fisik, mental serta loyalitas sumber daya manusia dalam organisasi.
- 9) Kedisiplinan: Mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan dengan maksimal.
- 10) Pemberhentian: Tindakan yang memiliki banyak faktor baik dari kehendak sumber daya manusia itu sendiri, atau faktor organisasi, seperti: berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebab lainnya.

Dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia akan membantu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif juga efisien.

Program yang berkualitas memastikan kebermanfaat dan didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

2. Program Sosial

Program merupakan hasil (*output*) dari serangkaian kegiatan yang direncanakan berdasarkan sumber data-data valid untuk mencapai susunan rencana yang terstruktur. Menciptakan sebuah program sosial perlu memperhatikan berbagai hal berikut, seperti: Memperhatikan bagaimana implementasi ataupun realisasi dari kebijakan yang disusun, memastikan aktivitas yang terjadi berjalan berkesinambungan dalam kurun waktu yang relatif lama, serta bukan merupakan aktivitas tunggal, dan dilaksanakan oleh organisasi yang melibatkan sekelompok orang dalam kegiatannya.²²

Pelaksanaan program melibatkan sekelompok orang untuk menjalankannya, juga identitas program yang dapat terlihat oleh masyarakat, seperti: lokasi program, waktu yang digunakan selama pelaksanaan program, slogan, tanda, kop surat, hingga layanan pengumuman yang digunakan. Program sosial diartikan sebagai kegiatan yang terstruktur dalam pemenuhan aspek kehidupan masyarakat seperti: aspek pendidikan, aspek kesehatan, penyediaan lapangan kerja, termasuk upaya dalam menciptakan kesejahteraan

²² Arista Widyaningtyas, dkk., ‘Implementasi Program Layanan Aspirasi dan Pengaduan Masyarakat (SIDUMAS) Dalam Pengaduan Masyarakat di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung’, *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, vol. 1: 3 (2023), hlm. 63.

sosial bagi masyarakat luas.²³ Dalam menyusun program, menurut Lunenburg dan Omstein penyusunan program dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut²⁴ :

a. Mengembangkan Misi Program

Memperjelas tujuan yang ingin dicapai organisasi melalui program-programnya untuk mencapai kondisi yang diinginkan.

b. Melakukan Analisis Kritis Lingkungan Internal

Dilakukan untuk mengetahui karakteristik organisasi itu sendiri, baik berupa potensi ataupun kelemahan yang dimiliki.

c. Melakukan Analisis Kritis lingkungan eksternal

Dilakukan untuk melihat peluang serta ancaman apa yang akan ditemui pada lingkungan dimana program tersebut berjalan.

d. Menyiapkan Asumsi Penyusunan Program

Dilakukan untuk mempelajari dan mengetahui dasar-dasar dari proses perencanaan hingga memastikan kebermanfaatan tepat sasaran.

e. Mengembangkan Strategi Program

Mengembangkan strategi program untuk mengetahui sarana apa yang akan digunakan selama pelaksanaan program.

²³ Uniproject, <https://id.uniprojecta.com/definisi-program-sosial/>, diakses pada tanggal 05 Januari 2025.

²⁴ Muhammad Nur Kurniawan dan Syahrani, “Pengadministrasian Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Lembaga Pendidikan”, *Jurnal Of Education*, vol. 1: 1 (2021), hlm 75-76.

f. Mengkomunikasikan Strategi Program

Strategi program yang telah dirancang harus tersampaikan kepada pemangku kepentingan dimana program itu berjalan, baik dari perorangan hingga kelompok.

g. Mengembangkan Prosedur Evaluasi Program

Diperlukan prosedur evaluasi sebelum mengambil hasil dari evaluasi. Hal ini berfungsi untuk memandu implementasi strategi dengan proses menerapkan strategi program, mengevaluasi hasil program. Setelah memastikan bahwa strategi program berjalan sesuai dengan rencana, maka penting untuk melihat apakah tujuan yang ingin dicapai terpenuhi.

3. Strategi Dakwah

a. Pengertian Strategi Dakwah

Strategi bila dikaitkan dengan dakwah memiliki pengertian sebagai bentuk dari metode yang ditempuh, siasat yang digunakan, serta taktik yang diterapkan dalam aktivitas dakwah. Strategi menurut Richard L. Daft yakni bentuk rencana dalam bertindak yang mengatur tentang penempatan sumber daya yang dimiliki berbarengan dengan bentuk kegiatan apa yang dilakukan dalam menghadapi lingkungan, untuk memperoleh keunggulan dalam mencapai tujuan.²⁵

²⁵ Andri Irmanto dan Muannif Ridwan, "Analisis Tentang Pentingnya Rencana Strategis Organisasi." *International Journal of Indragiri*, vol. 1: 1 (2021), hlm. 3.

Perencanaan merupakan buah dari pemikiran serta pengambilan keputusan yang sistematis berdasarkan perhitungan matang dari berbagai fakta kehidupan lingkungan sosial saat ini. Maka berikut adalah langkah-langkah dalam perencanaan startegi dakwah dikutip dari Zakiy Ramadlan, yaitu²⁶ :

- 1) Perkiraan dan perhitungan masa depan
- 2) Penentuan dan perumusan sasaran
- 3) Penentuan metode yang digunakan
- 4) Penetapan dan penjadwalan pelaksanaan
- 5) Penetapan tempat pelaksanaan (lokasi)

Pelaksanaan strategi dakwah tidak hanya berhenti pada perencanaan, melainkan ditindak lanjuti sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan dan fungsi dakwah. Dalam hal ini telah terbagi dua tingkatan dalam tugas dan tujuan dari dakwah sebagai berikut :

- a) Tingkatan individu, dilakukan untuk mengubah paradigma atau taraf berfikir seseorang tentang makna kehidupan dalam menjalankan Islam dalam kehidupan.
- b) Tingkatan kelompok atau masyarakat, dilakukan untuk membangun toleransi serta merawat persatuan antar agama dan intra agama sehingga terbangun kasih sayang dan kerukunan.

²⁶ Zakiy Ramadlan, *Strategi Dakwah Pengurus Masjid Dalam Meningkatkan Shalat Subuh Berjamaah Di Masjid Al-Furqon Way Dadi Sukarame Bandar Lampung*, Skripsi (Lampung: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2020), hlm. 19.

Maka upaya menjalankan strategi dakwah untuk mencapai berbagai tujuan, perlu didukung dengan adanya kecapakan sumber daya manusia.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dimana dalam prosesnya terdapat penelitian lapangan (*fielded research*) yang nantinya penyajian data bersifat deskriptif atau berupa kata-kata untuk memberikan gambaran.²⁷

Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (*case studies*), yang merupakan pendekatan untuk mengeksplorasi topik persoalan dengan pengambilan data secara menyeluruh dan mendalam dengan mencantumkan berbagai sumber informasi.²⁸

2. Sumber Data

- a. Data primer diperoleh dari wawancara bersama takmir masjid, karyawan Baitul Maal Nurul Ashri, relawan dan jemaah Masjid Nurul Ashri.
- b. Data sekunder diperoleh dari sumber terbuka seperti: membaca literatur buku, jurnal, website, media sosial dalam hal ini Instagram *official* Masjid Nurul Ashri, dan dokumentasi.

²⁷ Lexy J. M, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 3.

²⁸ Ns. Fauziah Hamid, dkk., *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, (Kota Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), hlm. 14.

3. Subjek dan Objek

Subjek dalam penelitian ini adalah ketua takmir, *human resources*, karyawan dan relawan Masjid Nurul Ashri Yogyakarta. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah penerapan manajemen sumber daya manusia Masjid Nurul Ashri, dalam ruang lingkup program sosial masjid.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data secara lengkap dan valid, maka berikut metode pengumpulan data yang dilakukan:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik yang dilakukan dengan cara melihat dan mengamati secara langsung pada objek penelitian untuk memperoleh informasi, fakta dan data penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik dalam pengumpulan data yang digunakan untuk maksud tertentu melalui aktivitas komunikasi lisan.²⁹ Kegiatan wawancara ini terdiri dari proses komunikasi yang dilakukan oleh dua belah pihak, yakni pewawancara (*interviewer*) dengan narasumber sebagai bagian dari subjek penelitian. Pada penelitian ini penulis menggunakan wawancara (*interview*) semi terstruktur berdasarkan daftar pertanyaan terkait manajemen sumber daya manusia, sehingga tidak menutup kemungkinan adanya pertanyaan spontan di luar daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Hal ini dilakukan penulis untuk menjaga proses wawancara agar

²⁹Zakiy Ramadlan, *Strategi Dakwah*, hlm. 133.

tetap berjalan secara nyaman, dengan tetap memperhatikan dan mencatat informasi penting yang disampaikan narasumber.³⁰

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data berupa foto, catatan, rekaman suara maupun dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Pada penelitian ini, penulis menggunakan alat dokumentasi seperti: buku catatan, perekam audio, dan *handphone* untuk mengambil gambar. Selain itu, untuk mendukung data dalam penelitian juga dilampirkan jadwal kegiatan dan daftar peserta kegiatan program Masjid Nurul Ashri.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menjalankan Program Sosial Masjid Sebagai Strategi Dakwah: Studi Kasus Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta” menggunakan teknik analisis data menurut Miles dan Hubermen yang terdapat beberapa langkah yaitu³¹ :

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Langkah ini merupakan proses penelitian untuk merangkum lalu memilah data yang diperoleh penulis di lapangan, memisahkan antara data penting dengan data yang tidak mendukung penelitian.

³⁰ Utari Yolla Sundari, dkk., *Metode Penelitian*, (Padang: Gita Lentera, 2024), hlm 32.

³¹ Zakiy Ramadlan, *Strategi Dakwah*, hlm. 120.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat berbentuk uraian teks, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.³² Pada penelitian ini penyajian data yang digunakan penulis adalah dengan uraian kata yang bersifat naratif.

c. Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Verifikasi adalah penarikan kesimpulan pada awal penelitian yang hanya bersifat sementara dan dapat berubah sejalan dengan penemuan fakta dan data terbaru selama penelitian.

6. Teknik Keabsahan Data

Teknik dilakukan untuk memastikan serta menguji kredibilitas, dan validitas data yang menjadi derajat ketepatan dalam penelitian. Terdapat empat uji keabsahan data yang meliputi uji *credibility* (validasi internal) untuk melihat aspek nilai kebenaran, uji *transferability* (validasi eksternal) untuk melihat aspek penerapan, uji *dependability* (realibilitas) untuk melihat aspek konsistensi, dan uji *confimability* (obyektivitas) untuk melihat aspek netralitas.³³ Terdapat beberapa metode dalam teknik keabsahan data, seperti: perpanjangan pengamatan, triangulasi, pelaksanaan diskusi dengan teman, peningkatan ketekunan, melakukan analisis negatif, serta menggunakan bahan referensi dan melakukan member cek.³⁴

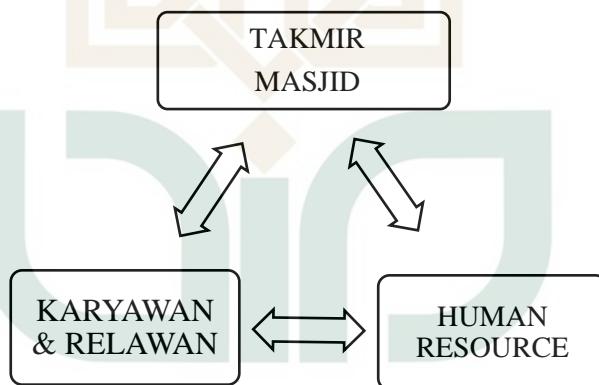
³² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm. 408.

³³ *Ibid.*, hlm. 433-434.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 435.

Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pengujian kredibilitas data dari berbagai sumber melalui berbagai cara, dan waktu. Maka triangulasi terbagi menjadi tiga yakni triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua teknik keabsahan data, yakni triangulasi sumber, dan triangulasi teknik. Menggunakan triangulasi sumber untuk melakukan pengecekan data melalui berbagai sumber dalam kurun waktu penelitian yang telah ditentukan.

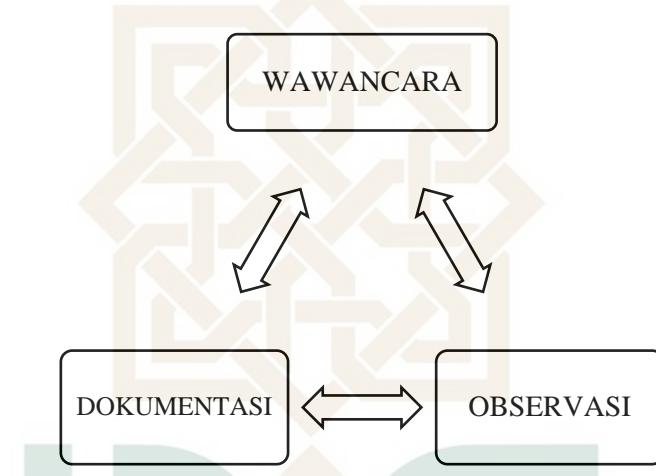
Gambar 1.2
Triangulasi Sumber



Sumber: Gambar Diolah Ulang Penulis

Triangulasi teknik dilakukan untuk memastikan ulang data yang diperoleh dari sumber yang sama, namun dengan teknik yang berbeda seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Gambar 1.3
Triangulasi Teknik



Sumber: Gambar Diolah Ulang Penulis

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penulis sampaikan untuk memudahkan penyampaian pembahasan, maka berikut sistematika yang digunakan:

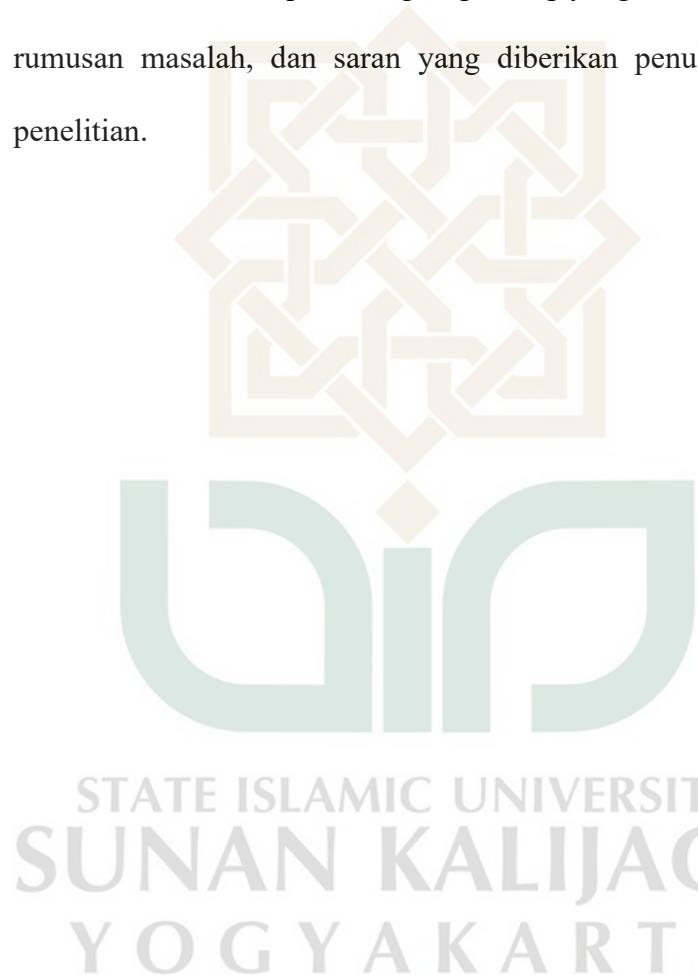
BAB I merupakan bagian pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan yang penulis gunakan dalam penelitian ini.

BAB II merupakan bagian yang menjelaskan gambaran umum objek penelitian yakni Masjid Nurul Ashri Deresan Depok Sleman Yogyakarta

yang terdiri dari sejarah, letak geografis, visi misi, tatanan kepengurusan, struktur organisasi, fasilitas masjid, dan program-program masjid.

BAB III merupakan bagian pembahasan yang menaraskan tentang relevansi teori yang penulis gunakan dengan hasil penelitian di lapangan.

BAB IV merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan jawaban rumusan masalah, dan saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil penelitian.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwa manajemen sumber daya manusia yang menjadi bagian dari strategi dakwah memiliki bentuk perencanaan sumber daya manusia masjid yang masih mengandalkan keadaan situasional yang sedang terjadi, baik perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk kepengurusan takmir, baitul maal, hingga relawan masjid. Adapun penerapan rekrutmen dan seleksi yang Masjid Nurul Ashri lakukan saat ini telah mengalami perbaikan sistem dalam proses seleksinya, hal ini dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki komitmen tinggi untuk berkontribusi di masjid.

Selain itu penulis juga mendapati adanya penerapan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan Masjid Nurul Ashri belum melibatkan karyawan maupun relawan secara langsung dalam proses perencanaannya. Masjid Nurul Ashri juga belum memiliki penilaian baku untuk menilai kinerja karyawan Baitul Maal Nurul Ashi, sehingga sampai saat ini hanya mengandalkan peran monitoring pada masing-masing divisi. Berdasarkan penelitian juga diketahui bahwa kompensasi diberikan dalam bentuk gaji bulanan untuk karyawan tetap, meski masih berada dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Yogyakarta, namun karyawan juga mendapatkan manfaat lain seperti tersedianya asuransi kesehatan BPJS. Penerapan manajemen hubungan karyawan juga Masjid Nurul Ashri lakukan dengan menyediakan program *HR Care* untuk para karyawan dan

ruang dengar untuk relawan masjid, sehingga karyawan maupun relawan mendapatkan ruang untuk mengeluarkan pendapat ataupun sebagai fasilitas yang disediakan untuk mencari solusi dari permasalahan terkait pekerjaan. Sedangkan penerapan manajemen bakat yang dilakukan hanya berupa pengamatan yang menjadi basis dalam menilai kinerja karyawan yang dirasa memiliki kemampuan lebih untuk tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan teori yang digunakan dan dengan perolehan hasil penelitian terkait penerapan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan program sosial Masjid Nurul Ashri, penulis mengambil kesimpulan bahwa Masjid Nurul Ashri belum menerapkan manajemen sumber daya manusia secara maksimal, dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sebagai pelaksana program-program masjid.

B. Saran

Pada penelitian ini penulis telah mengetahui bagaimana bentuk penerapan manajemen sumber daya manusia Masjid Nurul Ashri, dalam melaksanakan berbagai program sosial masjid berdasarkan teori Gery Dessler. Maka adapun saran yang ingin disampaikan penulis antara lain sebagai berikut:

1. Masjid Nurul Ashri yang terdiri dari tiga bagian kepengurusan: takmir, baitul maal, dan relawan masjid, diharapkan mampu meningkatkan penerapan manajemen dengan menetapkan sistem baku yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

2. Bagi penulis selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin guna mendukung penelitian terkait manajemen sumber daya manusia, dan mampu mengembangkannya dengan menggunakan pendekatan atau metode yang lebih variatif dan relevan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti Nur Intan, *Komunikasi Kelompok Muslimah Dalam Mempersiapkan Diri Menjadi Ibu (Studi Deskriptif pada Komunitas Bee Umma Masjid Nurul Ashri Yogyakarta)*, Skripsi, (Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023).
- Anwari Norfaidi, dkk., “Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Dakwah di Madrasah Miftahul Huda Situbondo.” *Jurnal Kajian Manajemen Dakwah*, vol 5 : 2 (2023).
- Haldi Aswan, “Peran Masjid Dalam Dakwah Menurut Pandangan Mohammad Natsir.” *Jurnal Bina Ummat*, vol 2 : 2 (2019).
- Hamid Ns. Fauziah, dkk., *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, (Kota Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, ed. 2, (Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA, 2014).
- Hartanti Tiwi, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*, Skripsi, (Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020).
- Hasan Ibrahim, “Viral Masjid Nurul Aashri Yogyakarta Bikin Jastip Susu dan Sayur Petani yang Merugi, Gaet Jamaah”, *liputan6.com*, <https://www.liputan6.com/hot/read/5784366/viral-masjid-nurul-ashri-yogyakarta-bikin-jastip-susu-dan-sayur-petani-yang-merugi-gaet-jamaah>, diakses tanggal 03 Januari 2025.
- Idrus Syech, dkk., “Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global.” *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, vol 7 : 1 (2023).
- Irmanto Ardi dan Ridwan Muannif, “Analisis Tentang Pentingnya Rencana Strategis Organisasi”, *International Journal Of Indragiri*, vol. 1: 1 (2021).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*, <https://kbbi.web.id/sosial>, diakses tanggal 25 Desember 2024.
- Kristina, "Viral Masjid di Jogja Borong 9 Ton Sayur Petani untuk Dibagi ke Jemaah", <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-7454072/viral-masjid-di-jogja-borong-9-ton-sayur-petani-untuk-dibagi-ke-jemaah>, *detikcom*, diakses tanggal 03 Januari 2025.

Kurniawan Nur Muhammad dan Syahrani, “Pengadministrasian Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Lembaga Pendidikan”, *Jurnal Of Education*, vol. 1: 1 (2021).

Lexy J. M, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000).

M. Fatiurohim, dkk., “Mosque Da’wah Program and Muslim Youth : Study on Management of Saba Baduy Program in Banten.” *Jurnal Dakwah dan Sosial*, vol 4 : 2 (2021).

Maria Rizkia, “Konsep Kunci Dalam Human Resource Management Menurut Gary Dessler”, <https://greatdayhr.com/id-id/blog/gary-dessler-human-resource-management/>, diakses pada 05 Januari 2025.

Mubarok Ahmad, *Peran Masjid Dalam Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pariwisata Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Studi Kasus Pada Masjid Gedhe Kauman, Jogokariyan dan Suciatai Saliman)*, Skripsi, (Yogyakarta : Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2021).

Mubarok Ramdanil, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol 3 : 2 (2021).

Nirwana Bunga Chantique, *Peran Sekolah Pranikah Dalam Upaya Membentuk Keluarga Sakinah (Studi Di Sekolah Pranikah Masjid Nurul Ashri Deresan Caturtunggal)*, Skripsi, (Yogyakarta, Fakultas Syari’ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga, 2023).

Postingan Instagram @bisangajicom terkait profil BisaNgaji.com Masjid Nurul Ashri, https://www.instagram.com/p/CSg5fqXFo4p/?utm_source=ig_web_copy_link, diakses pada 23 Januari 2025.

Putri Novia Ardina, *Strategi Dakwah Dalam Meningkatkan Kerukunan Masyarakat di Kelurahan Campang Raya Kecamatan Sukabumi Bandar Lampung*, Skripsi, (Lampung, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

Ramdlan Zakiy, *Strategi Dakwah Pengurus Masjid Dalam Meningkatkan Shalat Subuh Berjamaah Di Masjid Al-Furqon Way Dadi Sukarame Bandar Lampung*, Skripsi, (Lampung, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

Santoso Hari, dkk., “Penerapan Manajemen Program Dalam Pelaksanaan Kajian Di Masjid Nurul Islam Mulyorejo Surabaya.” *Jurnal Ilmiah Stidki Ar-Rahmah*, vol 4 : 2 (2021).

Seto Wisang dan Setyvani Gloria, “Prihatin Hasil Panen Dijual Murah, Masjid Borong Aneka Sayuran Petani”, *Kompas.com*

Solikhan Munif, *Manajemen Dakwah Pendekatan Ilmiah Untuk Pengembangan dan Efektivitas*, (Yogyakarta, Relasi Inti Media : 2023).

Subagyo Agus dan Kristian Indra, “*Metode Penelitian Kaulitatif*”, (Jawa Barat, Aksara Global Akademia, 2023).

Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: ALFABETA, 2013).

Sundari Utari Yolla, dkk., *Metode Penelitian*, (Padang: Gita Lentera, 2024).

Sutrisno Edy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group 2009).

Tamuri Ab. Halim, “Konsep dan Pelaksanaan Fungsi Masjid Dalam Memartabatkan Masyarakat.” *International Journal Of Mosque, Zakat, and Waqaf Management*, vol. 1: 1 (2021).

Uniproject, <https://id.uniprojecta.com/definisi-program-sosial/>, diakses pada 05 Januari 2025.

Wesmi, dkk., “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Organisasi.” *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, vol. 5: 2 (2024).

Widyaningtyas Arista, dkk., “Implementasi Program Layanan Aspirasi dan Pengaduan Masyarakat (SIDUMAS) Dalam Pengaduan Masyarakat di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bandung”, *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, vol. 1: 3 (2023).

Wulandari Aktia, *Implementasi Manajemen Untuk Mengoptimalkan Fungsi Dan Peran Masjid Dalam Kegiatan Dakwah Sebagai Upaya Membangun Umat Di Masjid Agung Jami' Kota Pekalongan*, Skripsi, (Pekalongan, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid, 2023).

Zaman Wahyu Khoiruz, “Relasi Manajemen Masjid dan Kegiatan Keagamaan Islam : Studi di Masjid Dawamul Ijtihad Semarang” *Jurnal Studi Islam Interdisipliner*, vol. 2: 2 (2023).