

**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DALAM
PENGELOLAAN DAKWAH DI MASJID GEDHE
KAUMAN YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S.Sos.)**

**Disusun oleh:
Didik Arum Saputra
NIM 22102040073**

Dosen Pembimbing:

**Achmad Muhammad, M.Ag
NIP 197207192000031002**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

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

2026



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-1316/Un.02/DD/PP.00.9/07/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGELOLAAN DAKWAH DI
MASJID GEDHE KAUMAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DIDIK ARUM SAPUTRA
Nomor Induk Mahasiswa : 22102040073
Telah diujikan pada : Kamis, 16 Juli 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6a6945816764f



Penguji I

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6a6068316c6d1



Penguji II

Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 6a6886c438b3df



Yogyakarta, 16 Juli 2026

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.

SIGNED

Valid ID: 6a6a99d358061

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamualaikum wr.wb.

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

Nama : Didik Arum Saputra
NIM : 22102040073
Judul Skripsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN
DAKWAH DI MASJID GEDHE KAUMAN YOGYAKARTA

skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- o Bebas dari unsur plagiarisme.
 - o Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
 - o Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.
- dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan.
Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 2026
Dosen Pembimbing:
Achmad Muhammad, M.Ag.

NIP. 19720719 2000031 002

Mengetahui:
Ketua Program Studi
Munir Sofhan, S.Sos.I., MPA.

NIP. 19851209 201903 1 002

- o Silakan beri tanda centang (✓) jika pernyataan telah sesuai.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Didik Arum Saputra
NIM : 22102040073
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN DAKWAH DI
MASJID GEDHE KAUMAN YOGYAKARTA adalah hasil karya pribadi yang tidak
mengandung plagiarisme, 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 sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 September 2026

Yang menyatakan,



Didik Arum Saputra

22102040073

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah Swt., skripsi ini saya persembahkan kepada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah menjadi tempat saya menimba ilmu dan bertumbuh hingga menyelesaikan pendidikan ini dengan penuh rasa bangga.



MOTTO

"berusahalah semampumu dan sebisamu, jangan dipaksakan
sesuatu hal yang tidak menjadi bagian dari takdirmu"



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi berjudul "Manajemen SDM pada Pengelolaan Dakwah Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta" sebagai syarat meraih gelar Sarjana Sosial di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Shalawat dan salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw., keluarga, para sahabat, serta seluruh umat yang konsisten mengamalkan ajarannya sampai akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, arahan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus untuk:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.Phil., Ph.D. sebagai Rektor UIN Sunan Kalijaga yang sudah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar dan menambah wawasan keilmuan di kampus. yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis guna menimba

ilmu serta mengembangkan wawasan keilmuan di kampus.

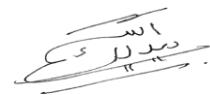
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi beserta jajaran pimpinan fakultas yang sudah menyediakan fasilitas, layanan akademik, dan support selama masa studi penulis.
3. Munif Solihan, S.Sos., M.PA selaku Ketua Program Studi beserta seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang sudah membagikan ilmu, pengalaman, dan arahan selama perkuliahan.
4. Achmad Muhammad, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar sudah menyediakan waktu, serta pemikiran untuk memberi arahan, masukan, serta saran yang bermanfaat untuk penulisan skripsi saya.
5. Dr. Bayu Mitra Adhyatma Kusuma, S.AP., M.AP., M.Pol.Sc., Ph.D., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Seluruh dosen dan tendik Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu kelancaran kegiatan akademik penulis.

7. Ketua Takmir, pengurus, dan segenap pengelola Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta yang sudah mengizinkan penelitian, membantu pengumpulan data, serta memberi berbagai informasi penting untuk penulisan skripsi saya.
8. Ayah dan Ibu saya yang tak henti-hentinya mendoakan, memberi support, serta pengorbanan luar biasa untuk penulis.
9. Saudara, keluarga besar, dan kawan-kawan seperjuangan yang memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi saya dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dakwah dan manajemen sumber daya manusia.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Juli 2026



Didik Arum Saputra

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Human Resource Management (HRM) in the management of da'wah activities at Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta. This research employed a qualitative method with a field study approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing.

The findings indicate that HRM has been implemented through planning, task allocation, coordination, coaching, and evaluation. Supporting factors include the commitment of the mosque management, community support, and sustainable da'wah programs. Meanwhile, the main challenges are limited time availability of the management, differences in human resource backgrounds, and leadership regeneration. The study concludes that effective HRM implementation contributes significantly to the effectiveness of da'wah management at Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.

Keywords: *Human Resource Management, Da'wah Management, Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM telah dilaksanakan melalui perencanaan, pembagian tugas, koordinasi, pembinaan, dan evaluasi. Faktor pendukung meliputi komitmen pengurus, dukungan masyarakat, dan program dakwah yang berkelanjutan, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan waktu pengurus, perbedaan latar belakang SDM, serta tantangan regenerasi kepengurusan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi manajemen SDM yang baik berkontribusi terhadap efektivitas pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Pengelolaan Dakwah, Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
1. Secara Teoretis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Kajian Pustaka	10
F. Kajian Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Manajemen Dakwah	15
3. Pengelolaan SDM dakwah di masjid sejarah	18
G. Metodologi Penelitian	20
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	20
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3. Subjek dan Objek Penelitian	21
4. Sumber Data Penelitian	22
5. Teknik Pengumpulan Data	23
6. Teknik Analisis Data	24
7. Keabsahan Data	25
H. Sistematika Penelitian	25
BAB II	28
GAMBARAN UMUM DAN LANDASAN TEORITIS PENGELOLAAN DAKWAH	28
A. Profil Masjid Gedhe Kauman	28
1. Sejarah Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	28
2. Letak Geografis dan Nilai Strategis	30
3. Visi dan Misi Masjid	31

4. Struktur Kepengurusan Masjid	32
5. Sarana dan Prasarana Masjid.....	42
6. Filosofi Bangunan Masjid Gedhe Kauman	42
B.Konsep Dakwah dalam Islam	45
1. Pengertian Dakwah.....	45
2. Tujuan Dakwah	46
3. Metode Dakwah	46
C.Manajemen Dakwah	46
1. Pengertian Manajemen Dakwah	46
2. Fungsi Manajemen Dakwah	47
D.Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	47
1. Pengertian MSDM	47
2. Fungsi MSDM	47
3. Peran MSDM dalam Dakwah	48
BAB III.....	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Pengelolaan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	49
B. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	51
1. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	51
2. Perekrutan dan Penentuan Pengurus Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	52
3. Pengorganisasian dan Pembagian Tugas Pengurus di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	54
4. Pelaksanaan Kegiatan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta .	55
5. Pengawasan dan Evaluasi Kegiatan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	56
C. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	57
1. Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	57

2. Analisis Pengorganisasian Pengurus Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	58
3. Analisis Pelaksanaan Kegiatan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	59
4. Analisis Pengawasan dan Evaluasi di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	60
5. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Keseluruhan di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	61
D. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengelolaan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	62
1. Faktor Pendukung Pengelolaan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	62
2. Faktor Penghambat Pengelolaan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	64
E. Dampak Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kegiatan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	65
1. Dampak Keagamaan di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	66
2. Dampak Sosial di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.....	67
3. Dampak Pendidikan di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	68
F. Penguatan Hasil Penelitian Berdasarkan Wawancara dan Observasi di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta	69
BAB IV	72
PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masjid merupakan institusi keagamaan yang memiliki posisi strategis dalam kehidupan umat Islam. Sejak masa awal perkembangan Islam, masjid tidak sekadar berfungsi sebagai tempat ibadah ritual, melainkan juga berperan sebagai pusat kegiatan sosial, pendidikan, dakwah, dan pembinaan masyarakat. Dalam sejarah peradaban Islam, masjid berperan sebagai pusat pengambilan keputusan, pengembangan ilmu pengetahuan, serta penguatan solidaritas sosial masyarakat. Oleh karena itu, masjid tidak dapat dipahami hanya sebagai bangunan fisik, melainkan sebagai institusi sosial-keagamaan yang hidup dan dinamis.¹ Dalam konteks masyarakat Muslim kontemporer, peran masjid semakin kompleks. Masjid dihadapkan pada tuntutan untuk dapat merespons beragam tantangan umat, baik yang berkaitan dengan aspek spiritual, sosial, maupun budaya. Masyarakat tidak lagi hanya membutuhkan masjid sebagai tempat shalat, tetapi juga sebagai ruang pembinaan keagamaan, penguatan nilai moral, serta pemberdayaan sosial.² Kondisi

¹ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Masjid* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 18.

² Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, 13).

ini menuntut masjid untuk dikelola secara lebih profesional, terencana, dan berorientasi pada kebutuhan jamaah.

Fungsi utama masjid yang sangat menentukan keberadaannya di tengah masyarakat adalah fungsi dakwah. Dakwah merupakan aktivitas fundamental dalam Islam yang bertujuan mengajak manusia kepada kebaikan, menyeru pada nilai-nilai Islam, serta membimbing umat agar mampu mengaplikasikan nilai-nilai agama dalam aktivitas harian. Dakwah tidak hanya terbatas pada ceramah atau khutbah, tetapi meliputi seluruh rangkaian pembinaan masyarakat secara berkesinambungan, baik lewat ucapan, tulisan, maupun teladan.³

Perkembangan masyarakat modern, dakwah menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perubahan sosial yang cepat, perkembangan teknologi informasi, globalisasi budaya, serta pergeseran pola pikir masyarakat menuntut dakwah untuk dikelola secara adaptif dan inovatif. Masyarakat kini memiliki akses luas terhadap berbagai sumber informasi keagamaan melalui media digital, sehingga otoritas masjid sebagai pusat dakwah tidak lagi bersifat tunggal. Kondisi ini menuntut masjid untuk mampu menyajikan dakwah yang relevan, kontekstual, dan berkualitas agar tetap diminati oleh masyarakat. Dakwah yang dijalankan tanpa perencanaan dan pengelolaan yang baik

³ Abdul Karim Zaidan, *Usul ad-Da'wah* (Beirut: Muassasah ar-Risalah, 2002), 5.

berpotensi kehilangan arah dan dampak. Aktivitas dakwah yang bersifat insidental, tidak terprogram, dan tidak dievaluasi secara sistematis cenderung sulit memberikan perubahan yang signifikan bagi jamaah. Dengan demikian, dakwah tidak lagi cukup dipandang sebagai kegiatan insidental, tetapi harus dijalankan melalui tahapan sistematis berupa penyusunan rencana yang komprehensif, struktur organisasi yang jelas, implementasi terarah, dan penilaian berkala.⁴

Pada kondisi seperti ini, penerapan manajemen dakwah memegang peranan krusial. Manajemen dakwah adalah penggunaan kaidah-kaidah manajemen pada kegiatan dakwah supaya sasaran dakwah dapat diwujudkan dengan tepat guna dan tepat sasaran.⁵ Ruang lingkup manajemen dakwah meliputi tahapan penyusunan program, pengaturan SDM, eksekusi kegiatan, serta monitoring dan penilaian hasil. Dengan penerapan manajemen yang baik, dakwah dapat dijalankan secara sistematis dan berkesinambungan.

Faktor kunci dalam manajemen dakwah terletak pada SDM. Tenaga manusia menjadi motor utama yang menggerakkan semua program dakwah di masjid. Pengurus masjid, takmir, dai, khatib, marbot, serta relawan merupakan aktor-aktor yang menentukan

⁴ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 29.

⁵ Munir, M., dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 12.

berhasil atau tidaknya pelaksanaan program dakwah. Tanpa adanya SDM yang berkompetensi, memiliki dedikasi tinggi, serta dikelola secara efektif, program dakwah yang dirancang secara ideal sekalipun berpotensi tidak berjalan secara optimal.⁶

Manajemen SDM di lingkungan masjid meliputi berbagai dimensi, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi pengurus, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, serta evaluasi kinerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam aktivitas dakwah mampu menjalankan perannya sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi fondasi utama dalam mewujudkan dakwah masjid yang profesional dan berkelanjutan.

Pengelolaan sumber daya manusia di masjid sering kali masih bersifat tradisional dan berbasis sukarela. Banyak pengurus masjid menjalankan tugasnya berdasarkan semangat pengabdian tanpa didukung oleh sistem manajemen yang jelas. Pola pengelolaan seperti ini memiliki kelebihan dalam hal keikhlasan dan loyalitas, tetapi juga

⁶ Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 10.

memiliki keterbatasan, terutama dalam aspek profesionalitas, koordinasi, dan keberlanjutan program. Tanpa pembagian tugas yang jelas dan evaluasi kinerja yang terstruktur, potensi SDM tidak dapat dioptimalkan pemanfaatannya. Selain itu, dinamika sosial masyarakat turut memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia di masjid. Kesibukan individu, perbedaan latar belakang pendidikan, serta variasi tingkat pemahaman keagamaan menjadi tantangan tersendiri dalam mengelola SDM masjid.⁷

Kondisi ini menuntut adanya kemampuan manajerial yang baik agar keberagaman tersebut dapat dikelola menjadi kekuatan, bukan justru menjadi hambatan dalam pelaksanaan dakwah. Yogyakarta sebagai kota pendidikan dan budaya memiliki karakteristik sosial-keagamaan yang unik. Keberagaman latar belakang masyarakat, tingginya mobilitas penduduk, serta kuatnya tradisi intelektual menjadikan Yogyakarta sebagai ruang strategis bagi aktivitas dakwah. Di sisi lain, kondisi tersebut juga menghadirkan tantangan tersendiri bagi masjid dalam mengelola program dakwah. Dakwah yang tidak dikelola secara profesional berpotensi kurang diminati atau tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang heterogen. Masjid Gedhe termasuk masjid tua bersejarah yang

⁷ Halim, A., *Manajemen Masjid* (Yogyakarta UII Press, 2010), hlm. 22.

memiliki andil besar dalam perkembangan Islam di wilayah Yogyakarta. Masjid ini bukan hanya memiliki nilai keagamaan, tetapi juga memiliki nilai sejarah serta budaya yang tinggi. Sebagai masjid yang berdiri di lingkungan Keraton Yogyakarta, Masjid Gedhe Kauman sejak awal berfungsi sebagai pusat aktivitas keagamaan dan dakwah untuk masyarakat di sekitarnya. Hingga saat ini, masjid tersebut tetap menjadi rujukan utama dalam berbagai aktivitas keagamaan.⁸

Berbagai program dakwah diselenggarakan di Masjid Gedhe Kauman, baik yang bersifat rutin maupun insidental. Kegiatan pengajian, khutbah Jumat, kajian keislaman, serta kegiatan sosial-keagamaan menjadi bagian dari aktivitas dakwah yang dijalankan. Kompleksitas kegiatan tersebut menunjukkan bahwa Masjid Gedhe Kauman memiliki peran strategis dalam pembinaan umat. Namun, kompleksitas ini juga menuntut adanya sistem pengelolaan yang baik, khususnya dalam aspek sumber daya manusia. Banyaknya pengurus dan pihak yang terlibat dalam pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman memerlukan koordinasi yang efektif. Setiap individu mengemban fungsi dan beban kerja yang berlainan, maka pembagian

⁸ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 10; Departemen Agama Republik Indonesia. *Pedoman Manajemen Masjid* (Jakarta: Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, 2007), 15.

tugas harus dirumuskan secara spesifik supaya pelaksanaan dakwah selaras dengan target yang disepakati. Selain itu, keberagaman latar belakang sumber daya manusia yang terlibat juga memerlukan pendekatan manajemen yang adaptif dan inklusif. Dalam praktik pengelolaan masjid, sering kali ditemukan tantangan dalam aspek manajemen sumber daya manusia, seperti keterbatasan regenerasi pengurus, beban kerja yang tidak merata, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja. Tantangan-tantangan tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan dakwah. Karena itu, studi mengenai pengelolaan SDM dalam manajemen dakwah masjid memiliki urgensi dan nilai guna yang tinggi untuk dikaji.⁹

Riset tentang pengelolaan SDM pada dakwah Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta bertujuan menyajikan potret utuh terkait implementasi manajemen SDM yang berlaku. Kajian ini tidak berorientasi pada penilaian atau kritik, tetapi lebih kepada memahami proses, strategi, serta dinamika yang terjadi dalam pengelolaan dakwah masjid. Dengan pendekatan tersebut, penelitian diharapkan mampu mengungkap faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat efektivitas pengelolaan dakwah. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperdalam kajian manajemen dakwah, terutama

⁹ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Gema Insani, 2003), hlm. 45.

pada perspektif MSDM penelitian ini diharapkan bisa memberi sumbangan pemikiran secara teori untuk perkembangan ilmu tentang manajemen dakwah, khususnya terkait pengelolaan SDM di lingkungan masjid. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki fokus kajian yang sama. Secara singkat, hasil penelitian saya diharapkan dapat berbagi manfaat bagi pengelola Masjid Gedhe maupun masjid-masjid lain pada umumnya. Temuan penelitian semoga bisa jadi rujukan guna meningkatkan kualitas pengelolaan SDM, sehingga dakwah masjid dapat berjalan lebih efektif, profesional, dan berkelanjutan. Dengan pengelolaan SDM yang baik, masjid diharapkan mampu menjalankan perannya secara optimal sebagai pusat dakwah dan pembinaan umat di tengah dinamika masyarakat modern. Masjid memiliki peran strategis sebagai pusat dakwah yang membutuhkan pengelolaan Manajemen SDM yang efektif agar aktivitas dakwah dapat berjalan dengan optimal. Penelitian ini dilakukan di Pemilihan Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta didasarkan pada statusnya sebagai masjid tua yang dibangun tahun 1773 Masehi di era pemerintahan Sri Sultan Hamengkubuwono I, serta memiliki nilai filosofis sebagai pusat keseimbangan antara aspek spiritual dan sosial masyarakat. Selain itu, keberadaannya yang dekat dengan Keraton Yogyakarta dan fungsinya

sebagai destinasi wisata religi menjadikan pengelolaan dakwah semakin kompleks, sehingga penting dikaji dari aspek MSDM.¹⁰

Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta merupakan lembaga keagamaan yang tidak berbadan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT) atau yayasan, namun tetap bersifat resmi dan diakui oleh negara sebagai tempat ibadah umat Islam. Status masjid ini mendapat perlindungan hukum melalui UU No. 11/2010 tentang Cagar Budaya berkat nilai historis dan kulturalnya. Penguatan hukum juga berasal dari UU No. 13/2012 tentang Keistimewaan DIY yang menegaskan kedudukan Kesultanan Yogyakarta beserta aset-asetnya. Oleh karena itu, meskipun tidak berbadan hukum formal, masjid ini tetap memiliki legitimasi dan perlindungan hukum dari negara serta dikelola oleh takmir sebagai lembaga keagamaan yang menjalankan fungsi dakwah.¹¹

B. Rumusan Masalah

Bagaimana penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta?

¹⁰ Ahmad Adaby Darban, *Sejarah Kauman: Mengungkap Identitas Kampung Muhammadiyah* (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2000), hlm. 23.

¹¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta*.

C. Tujuan Penelitian

Kajian ini bertujuan untuk menelaah dan menguraikan praktik manajemen SDM pada pelaksanaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Diharapkan kajian ini dapat memperluas wawasan akademik penulis serta menyediakan rujukan baru untuk program studi manajemen dakwah, terutama pada aspek pengelolaan SDM dakwah. Hasilnya juga dapat berfungsi sebagai bahan bacaan dan rujukan untuk pengembangan studi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.

E. Kajian Pustaka

Penelitian pertama mengenai Kajian Pengelolaan SDM pada Masjid Al-Mukarromah Bekasi Selatan di tahun 2023 menjelaskan bahwa pengelolaan SDM dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan evaluasi. Struktur kepengurusan disusun secara sistematis dengan pembagian tugas yang jelas, serta

dilakukan evaluasi berkala untuk meningkatkan efektivitas pelayanan dan kegiatan dakwah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang terstruktur berpengaruh terhadap kualitas program masjid dan partisipasi jamaah. Temuan ini relevan dengan penelitian di Masjid Gedhe Kauman, karena sebagai masjid besar dan bersejarah di Yogyakarta, pengelolaan SDM menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan kegiatan dakwah. Perbedaan penelitian terletak pada konteks kelembagaan dan kompleksitas organisasi, di mana Masjid Gedhe Kauman memiliki peran sosial-keagamaan yang lebih luas.¹²

Penelitian kedua, Pengembangan dakwah dan manajemen masjid di Masjid Agung Baitussalam Purwokerto di tahun 2024, menekankan penerapan fungsi manajemen di kegiatan dakwah. Program dakwah disusun berdasarkan kebutuhan jamaah, dilaksanakan oleh bidang-bidang yang terstruktur, serta diawasi melalui evaluasi rutin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja yang jelas meningkatkan efektivitas dakwah. Keterkaitannya dengan penelitian di Masjid Gedhe Kauman terletak pada pentingnya penerapan fungsi manajemen dalam mengelola SDM masjid. Penelitian ini dapat

¹² Fachrizza Mudzakky dan Eka Purwanda, “Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Masjid Al-Mukarromah Bekasi Selatan,” *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 12, No. 1 (2023), hlm. 1–15.

mengkaji apakah fungsi-fungsi manajemen tersebut telah diterapkan secara optimal dalam pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman.¹³

Penelitian ketiga, Tata Kelola Masjid Berbasis Sistem Organisasi di tahun 2022, menjelaskan bahwa masjid perlu dikelola dengan sistem organisasi formal yang memiliki struktur kepengurusan jelas, pembagian tugas sesuai kompetensi, serta administrasi yang tertib. Koordinasi dan evaluasi menjadi bagian penting dalam menjaga profesionalisme pengurus masjid. Hal ini sejalan dengan penelitian di Masjid Gedhe Kauman, karena tata kelola yang sistematis dan berbasis organisasi sangat dibutuhkan untuk mendukung aktivitas dakwah yang beragam. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan pada fokus lokasi dan karakteristik organisasi, sehingga penelitian di Masjid Gedhe Kauman memberikan kontribusi baru dalam melihat implementasi manajemen SDM pada masjid yang memiliki nilai historis dan posisi strategis di masyarakat Yogyakarta.¹⁴

Kajian tentang manajemen SDM pada organisasi keagamaan sudah banyak dikaji, terutama pada konteks pengelolaan institusi

¹³ “Manajemen Masjid dalam Pengembangan Dakwah di Masjid Agung Baitussalam Purwokerto,” *Tabsyir: Jurnal Dakwah dan Sosial Humaniora*, Vol. 5, No. 2 (2024), hlm. 85–102.

¹⁴ Ihda Husnul Khotimah dan Indah Khairunnisa, “Tata Kelola Masjid Berbasis Sistem Organisasi,” *Journal of Islamic Education and Innovation*, Vol. 3, No. 2 (2022), hlm. 55–70.

dakwah. Salah satu penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Hasifah di tahun 2023 yang berjudul Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta. Dalam penelitiannya, Hasifah menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga keagamaan tidak sekadar terkait dengan pembagian tugas saja, melainkan juga meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, tahapan pengorganisasian, pembinaan, serta pengembangan kompetensi anggota organisasi. Penelitian tersebut menekankan bahwa keberhasilan program dakwah serta aktivitas keagamaan sangat dipengaruhi oleh mutu pengelolaan SDM yang sistematis dan berkesinambungan. Dengan sistem manajemen yang baik, setiap individu dalam organisasi dapat menjalankan perannya secara optimal sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya.¹⁵

Penelitian yang juga relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rozaq di tahun 2023 dengan judul Sistem Perekrutan SDM pada Pengurus Daerah Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman Periode 2020-2025. Penelitian ini secara khusus menyoroti aspek rekrutmen sebagai bagian penting dari

¹⁵ Hasifah. *Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Yayasan Ishlahul Ummah Surakarta*. Skripsi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023.

manajemen sumber daya manusia dalam organisasi keagamaan. Rozaq menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan secara terencana, selektif, dan berdasarkan kebutuhan organisasi akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pengurus. Sistem rekrutmen yang jelas juga mampu menciptakan struktur organisasi yang lebih profesional serta meminimalisasi konflik internal dalam pelaksanaan program kerja.¹⁶

F. Kajian Teori

1. Teori Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut George R. Terry, fungsi manajemen terdiri atas empat unsur utama, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan atau pengarahan (actuating), dan pengawasan (controlling). Keempat fungsi tersebut saling berkaitan dalam mengelola sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dalam konteks pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta, fungsi manajemen menjadi landasan dalam merencanakan program dakwah, mengorganisasikan kepengurusan, melaksanakan

¹⁶ Abdul, Rozaq. *Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Kepengurusan Daerah Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia (IPHI) Kabupaten Sleman Masa Bakti 2020-2025*. Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Klajaga Yogyakarta, 2023.

kegiatan dakwah, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program.¹⁷

2. Manajemen Dakwah

Dakwah secara etimologis berarti ajakan atau seruan. Menurut Abdul Karim Zaidan, dakwah merupakan upaya menyebarluaskan ajaran Islam kepada umat dengan metode yang arif supaya mereka dapat mengerti dan mengaplikasikannya. Moh. Ali Aziz menyatakan bahwa dakwah merupakan proses komunikasi nilai-nilai Islam yang bertujuan membentuk individu dan masyarakat sesuai ajaran Islam. Dakwah tidak sekadar terbatas pada ceramah, melainkan meliputi segenap kegiatan pembinaan masyarakat.¹⁸

Manajemen dakwah merupakan penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam aktivitas dakwah. Menurut Moh. Ali Aziz, manajemen dakwah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan dakwah agar tujuan dakwah tercapai secara efektif. Manajemen dakwah penting agar dakwah tidak berjalan secara sporadis. Dengan manajemen yang baik, dakwah dapat

¹⁷ George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, diterjemahkan oleh G. A. Ticoalu (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 9.

¹⁸ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 19.

dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan.¹⁹Aspek manajemen dakwah dalam pendekatan strategi ada 4 yaitu:

a. *Ta'thif*

Ta'thif adalah pendekatan dakwah yang menekankan pada sentuhan emosional, kelembutan, dan kasih sayang saat menyampaikan dakwah Islam. Seorang da'i harus mampu menyentuh hati *mad'u* dengan cara yang penuh empati, tidak kasar, dan tidak menyakiti perasaan. Pendekatan ini bertujuan membangun kedekatan psikologis sehingga pesan dakwah lebih mudah diterima. Dalam praktik manajemen dakwah, *ta'thif* menjadi dasar dalam membangun hubungan harmonis antara lembaga dakwah dan masyarakat.

b. *Ta'dzim*

Ta'dzim berarti menanamkan rasa hormat dan pengagungan terhadap ajaran Islam serta nilai-nilai syariat. Dalam praktik manajemen dakwah, aspek ini penting untuk menjaga wibawa dakwah dan menghadirkan keteladanan dalam diri da'i. Dengan adanya *ta'dzim*, *mad'u* tidak hanya memahami ajaran Islam secara rasional,

¹⁹ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 23.

tetapi juga memiliki sikap penghormatan dan kesadaran spiritual terhadapnya.²⁰

c. *Tawdih*

Tawdih adalah upaya memberikan penjelasan secara terang, rasional, dan sistematis dalam menyampaikan materi dakwah. Dakwah tidak cukup hanya menyentuh emosi, tetapi juga harus memberikan argumentasi yang jelas agar *mad'u* memahami ajaran Islam secara sadar. Dalam manajemen dakwah, *tawdih* diwujudkan melalui penyusunan materi yang terstruktur serta penggunaan metode yang komunikatif.²¹

d. *Tathbiq*

Tathbiq berarti penerapan atau implementasi ajaran Islam dalam kehidupan nyata. Dakwah yang efektif harus menghasilkan perubahan konkret dalam perilaku individu maupun sosial. Dalam manajemen dakwah, *tathbiq* menjadi indikator keberhasilan program yang telah direncanakan dan dilaksanakan, karena tujuan akhirnya adalah perubahan sikap dan praktik keagamaan masyarakat.

²⁰ Munir, M., dan Wahyu Ilaihi. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana, 2006.

²¹ Syukir, Asmuni. *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*. Surabaya: Al-Ikhlash, 1983.

3. Pengelolaan SDM dakwah di masjid sejarah

Pendekatan teori yang dipakai pada kajian ini adalah teori fungsi manajemen POAC yang digagas oleh George R. Terry. Pendekatan ini menguraikan bahwa pengelolaan suatu organisasi, termasuk masjid, meliputi empat fungsi utama, yaitu planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (pelaksanaan), dan controlling (pengawasan). Dalam konteks manajemen SDM di masjid, fungsi perencanaan dijalankan melalui penetapan kebutuhan pengurus atau takmir yang sesuai dengan kegiatan dakwah. Pengorganisasian dilakukan dengan menyusun struktur kepengurusan yang jelas, seperti imam, khatib, muadzin, dan pengelola kegiatan. Pelaksanaan merupakan tahap menjalankan program dakwah seperti pengajian, khutbah, dan kegiatan sosial keagamaan. Sedangkan pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan dan kinerja SDM dalam mencapai tujuan dakwah. Penerapan teori ini dalam masjid memiliki kekhasan karena berpijak pada nilai-nilai Islam berupa keikhlasan, amanah, serta tanggung jawab moral. Hal ini dapat dilihat dalam pengelolaan di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta yang tidak hanya menjalankan fungsi ibadah, tetapi juga fungsi dakwah dan sosial dengan sistem pengelolaan yang terstruktur. Perbedaan antara masjid biasa dan masjid bersejarah terletak pada kompleksitas pengelolaannya.

Masjid biasa umumnya memiliki pengelolaan yang lebih sederhana dan berfokus pada kegiatan ibadah rutin. Sementara itu, masjid bersejarah seperti Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta memiliki pengelolaan yang lebih kompleks karena selain menjalankan fungsi ibadah dan dakwah, juga memiliki tanggung jawab menjaga nilai sejarah dan budaya. Oleh karena itu, penerapan fungsi manajemen dalam masjid bersejarah menuntut SDM yang lebih profesional serta memiliki pemahaman terhadap nilai historis dan tradisi. Dengan demikian, teori fungsi manajemen (POAC) relevan digunakan untuk menganalisis bagaimana pengelolaan SDM dalam kegiatan dakwah di masjid, khususnya dalam konteks masjid bersejarah. Menurut Teori tadi pengelolaan SDM dakwah di masjid bersejarah tidak hanya diarahkan pada efektivitas kegiatan keagamaan, tetapi juga pada keberlanjutan nilai-nilai tradisi yang telah berkembang. Pada tahap perencanaan, misalnya, pengurus tidak hanya menyusun program dakwah, tetapi juga mempertimbangkan kesinambungan kegiatan keagamaan yang bersifat turun-temurun. Pada tahap pengorganisasian, pembagian peran dilakukan dengan memperhatikan aspek pengalaman, keilmuan agama, serta keterikatan dengan nilai budaya setempat. Selanjutnya, dalam pelaksanaan kegiatan dakwah, SDM yang terlibat dituntut mampu mengintegrasikan pesan keagamaan dengan konteks sosial dan historis masyarakat sekitar. Sementara itu, pada tahap pengawasan, evaluasi

tidak hanya berorientasi pada capaian program, tetapi juga pada kesesuaian pelaksanaan dakwah dengan nilai-nilai sejarah yang melekat pada masjid tersebut.²²

Kondisi ini tampak pada pengelolaan di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta yang dikenal sebagai masjid bersejarah dan memiliki keterkaitan dengan perkembangan Islam di lingkungan Kesultanan Yogyakarta. Selain menjalankan fungsi dakwah, masjid ini juga memiliki kedudukan sebagai bagian dari warisan budaya yang keberadaannya dilindungi oleh negara.²³

Dengan demikian, pengelolaan SDM dakwah di masjid bersejarah menuntut adanya keseimbangan antara penerapan prinsip-prinsip manajemen modern dan pemeliharaan nilai historis, sehingga kegiatan dakwah dapat berlangsung secara efektif tanpa menghilangkan identitas dan tradisi yang telah ada.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis dan Pendekatan Kajian ini memakai jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif dipilih karena kajian ini bertujuan memahami secara mendalam bagaimana

²² George R. Terry, *Principles of Management* (Homewood: Richard D. Irwin, 1972), hlm. 4.

²³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya.

manajemen SDM diterapkan dalam pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi secara langsung dari para pengurus masjid mengenai proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan dakwah. Penelitian kualitatif menghasilkan data berupa penjelasan, pendapat, dan pengalaman dari informan yang diamati dan diwawancarai.²⁴

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Kajian ini dilakukan di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta yang berlokasi di kawasan Kauman, Kota Yogyakarta. Lokasi ini dipilih karena perannya yang strategis sebagai pusat aktivitas dakwah serta memiliki sistem manajemen yang cukup sistematis. Penelitian dilakukan mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan pihak-pihak yang menjadi sumber data utama dalam penelitian ini. Subjek penelitian dalam penelitian ini meliputi pengurus Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta, takmir masjid, pengelola kegiatan dakwah, serta pihak-pihak lain yang

²⁴ Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, (2017).

terlibat secara langsung dalam pengelolaan dakwah. Objek kajian pada penelitian ini berupa manajemen SDM dalam manajemen dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta yang meliputi aspek perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan, pembagian tugas, pengembangan kompetensi, motivasi, serta evaluasi kinerja sumber daya manusia.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data terbagi dua kategori, yakni:

a. Primer

Jenis data yang didapatkan langsung dari informan melalui wawancara dan observasi. Informan di penelitian saya adalah pengurus inti masjid atau takmir atau pengelola kegiatan dakwah yang memahami secara langsung praktik pengelolaan sumber daya manusia di Masjid Gedhe Kauman.

b. Sekunder

Jenis data yang didapatkan dari dokumen-dokumen yang relevan, seperti struktur organisasi masjid, program kegiatan dakwah, arsip kegiatan, laporan internal, serta literatur berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan dakwah masjid.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada kajian ini diterapkan melalui sejumlah metode, yakni sebagai berikut:

a. Observasi

Metode ini dilaksanakan dengan mengamati secara langsung kegiatan manajemen dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta. Observasi ini bertujuan memperoleh gambaran riil tentang pelaksanaan aktivitas dakwah serta peran SDM dalam kegiatan tersebut.

b. Wawancara

Metode ini dilaksanakan secara intensif dengan narasumber yang sudah ditetapkan. Wawancara bertujuan menggali data tentang perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pengelolaan sumber daya manusia dalam kegiatan dakwah masjid.

c. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. Dokumentasi meliputi catatan kegiatan, foto, arsip, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan

pengelolaan dakwah dan sumber daya manusia di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta.²⁵

6. Teknik Analisis Data

Analisis data pada kajian ini diterapkan secara kualitatif menggunakan model analisis interaktif menurut Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

a. Reduksi Data

Teknik ini dilaksanakan melalui pemilihan, pemfokusan, serta penyederhanaan data hasil lapangan sesuai fokus kajian.

b. Penyajian Data

disajikan dalam bentuk uraian deskriptif, tabel, maupun bagan yang mempermudah peneliti memahami keterkaitan antar data.

c. Penarikan Kesimpulan

Teknik ini dilaksanakan secara bertahap serta berkesinambungan selama proses kajian berlangsung guna memperoleh hasil penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.²⁶

²⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 157.

²⁶ Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis* (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014), 31.

7. Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, kajian ini menerapkan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan ulang data kepada informan untuk memastikan kebenaran dan kesesuaian data yang diperoleh.

H. Sistematika Penelitian

Kajian ini disusun menjadi empat bab, dengan struktur sebagai berikut:

a. Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan awal tentang penelitian yang dilakukan. Di dalamnya dijelaskan latar belakang masalah, yaitu alasan mengapa penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta penting untuk diteliti.

b. Bab II Gambaran Umum

Lokasi penelitian bab ini menjelaskan secara umum tentang Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta sebagai tempat penelitian.

Pembahasan meliputi sejarah singkat berdirinya masjid, peran masjid dalam kegiatan dakwah, visi dan misi, serta struktur organisasi kepengurusan. Selain itu, dijelaskan juga gambaran umum kegiatan dakwah yang dilaksanakan dan bagaimana pengurus serta sumber daya manusia terlibat dalam kegiatan tersebut. Bab ini bertujuan memberi gambaran awal pada pembaca terkait kondisi serta situasi masjid.

c. Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini merupakan bagian utama dari skripsi. Pada bab ini dijelaskan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pembahasan difokuskan pada bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam pengelolaan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta. Pembahasan meliputi perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen, pembagian tugas, pengembangan kemampuan pengurus, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja. Hasil penelitian tersebut kemudian dianalisis serta dikorelasikan dengan teori relevan supaya memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam.

d. Bab IV Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah rangkuman dari hasil kajian yang sudah dilaksanakan serta menjadi

jawaban atas rumusan masalah. Sementara itu, saran berisi masukan yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta serta saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasar hasil kajian, bisa disimpulin kalau MSDM di manajemen dakwah Masjid Gedhe Kauman lewat 4 tahap: rencana, ngatur orang, laksanakan, sama ngawasin kepada semua pengurus serta pelaksana dakwah. Penerapan MSDM dilaksanakan lewat penempatan pengurus sesuai kompetensi serta beban tanggung jawabnya supaya penerapan dakwah berjalan sistematis, tertata, dan efisien. Dalam pelaksanaannya pengurus masjid menyusun perencanaan program dakwah lewat musyawarah guna menetapkan bentuk aktivitas, jadwal penerapan, maupun pembagian tugas pada tiap anggota takmir. Selanjutnya, pengorganisasian SDM dilaksanakan lewat struktur kepengurusan yang jelas sehingga tiap bidang mengemban peran serta fungsi sendiri dalam menunjang aktivitas dakwah masjid.

Pada tahap pelaksanaan, para pengurus bekerja sama dalam menjalankan berbagai kegiatan dakwah seperti pengajian rutin, khutbah, kajian Islam, kegiatan sosial keagamaan, dan pembinaan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan dakwah didukung oleh adanya kerja sama, loyalitas, pengalaman organisasi, serta kemampuan komunikasi dan pemahaman keagamaan yang dimiliki oleh para pengurus masjid. Selain

itu, pengawasan serta evaluasi dilaksanakan guna mengetahui kesuksesan program dakwah maupun memperbaiki kelemahan yang ada. Evaluasi dilakukan melalui koordinasi dan musyawarah antar pengurus agar kegiatan dakwah dapat terus berkembang sesuai kebutuhan masyarakat. Dengan begitu, MSDM pada manajemen dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta sudah berjalan cukup optimal sebab mampu mengatur serta memberdayakan SDM secara sistematis dalam mendukung keberhasilan kegiatan dakwah serta fungsi masjid sebagai pusat pembinaan umat Islam.

B. Saran

Dari hasil, Pengelolaan SDM buat kegiatan dakwah di Masjid Gedhe Kauman sebaiknya terus ditingkatkan lewat pembinaan, koordinasi, dan upgrade skill pengurus sama relawannya. Selain itu, kerja sama yang baik antaranggota perlu terus dijaga agar kegiatan dakwah dapat berjalan secara efektif dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji aspek lain yang berkaitan dengan pengelolaan dakwah sehingga dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Azra, Azyumardi. *Jaringan Ulama Timur Tengah dan Kepulauan Nusantara*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Hafidhuddin, Didin. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Kartodirdjo, Sartono. *Pengantar Sejarah Indonesia Baru*. Yogyakarta: Ombak, 1993.
- Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Munir, M. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Syukir, Asmuni. *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*. Surabaya: Al-Ikhlas, 1983.
- Terry, George R. *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin, 1972.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cagar Budaya.

Hidayat, Rahmat. “Manajemen Dakwah dalam Pengelolaan Masjid.”
Jurnal Dakwah 14 (2) (2013): 120–135.

Nasution, Ahmad. “Peran Takmir dalam Pengembangan Kegiatan
 Dakwah Masjid.” *Jurnal Komunikasi Islam* 5 (1) (2015): 45–60.

Siregar, Muhammad. “Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam
 Organisasi Dakwah.” *Jurnal Manajemen Dakwah* 7 (1) (2018):
 88–102.

Fauzi, Ahmad. “Strategi Dakwah Masjid dalam Pembinaan Masyarakat.”
Jurnal Ilmu Dakwah 10 (2) (2019): 55–70.

Ramadhan, Yusuf. “Manajemen Organisasi Masjid dalam Meningkatkan
 Aktivitas Keagamaan.” *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam* 6
 (1) (2020): 77–91.

Wawancara dengan Bapak Anwar Bustami selaku pengurus Masjid
 Gedhe Kauman pada tanggal 25 April 2026.

Khabib, Pengurus Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta. Wawancara oleh
 penulis. Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta, 08 Mei 2026.

Terry, George R., dan Leslie W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*.
 Diterjemahkan oleh G. A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

LAMPIRAN 1 WAWANCARA DAN PENGAJIAN

Informan: Bapak Anwar Bustami (Pengurus Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta)

1. Gambaran Umum

Apa tujuan utama kegiatan dakwah di masjid ini?

Kegiatan dakwah apa saja yang rutin dilakukan di sini?

2. Perencanaan

Bagaimana cara menentukan kebutuhan pengurus untuk kegiatan dakwah?

Biasanya bagaimana merencanakan kegiatan dakwah (misalnya pengajian, kajian, dll)?

Apakah ada rencana kegiatan dakwah setiap bulan atau setiap tahun?

3. Perekrutan Pengurus

Bagaimana cara memilih atau mengajak orang jadi pengurus atau relawan dakwah?

Kira-kira syarat apa saja yang harus dimiliki pengurus dakwah?

Untuk posisi seperti imam atau penceramah, apakah ada syarat khusus?

4. Pembagian Tugas

Bagaimana pembagian tugas antar pengurus dalam kegiatan dakwah?

Siapa saja yang bertanggung jawab di bidang dakwah?

Bagaimana cara pengurus saling koordinasi (rapat, grup WA, dll)?

5. Pelaksanaan Kegiatan

Bagaimana pelaksanaan kegiatan dakwah sehari-hari di masjid ini?

Apakah pengurus pernah mendapatkan pelatihan atau pembinaan?

Bagaimana cara supaya pengurus tetap semangat dan aktif?

6. Evaluasi

Setelah kegiatan dakwah, apakah biasanya ada evaluasi?

Menurut pengurus, kegiatan dakwah yang berhasil itu seperti apa?

Kalau ada kekurangan, biasanya diperbaiki bagaimana?

7. Pengembangan Pengurus

Bagaimana cara meningkatkan kemampuan pengurus dalam berdakwah?

Apakah ada cara untuk menyiapkan pengurus baru atau generasi penerus?

8. Tantangan & Harapan

Apa kendala terbesar dalam mengelola kegiatan dakwah di sini?

Harapan ke depan untuk kegiatan dakwah di masjid ini seperti apa?

**Gambar saat wawancara bersama Pengurus Masjid Gedhe
Kauman Yogyakarta**



Sumber: Dokumentasi, Sabtu, 25 April 2026

Gambar saat ke pengajian Ba'da Subuh



Sumber: Dokumentasi, Sabtu, 09 Mei 2026

Gambar waktu menghadiri pengajian Ba'da Maghrib



Sumber: *Dokumentasi, Jum'at, 08 Mei, 2026*

**Gambar bersama salah satu pengurus Masjid Gedhe
Kauman Yogyakarta waktu menghadiri pengajian**



Sumber: *Dokumentasi, Jum'at, 08 Mei 2026*

Gambar saat ke pengajian di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta



Sumber: Dokumentasi, Minggu, 03 Mei, 2026

Gambar saat wawancara di sekitar area Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta



Sumber: Dokumentasi, Sabtu, 25 April, 2026

LAMPIRAN 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
 Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281
 Telepon (0274) 589621, Faksimili (0274) 586117
 Website : <http://dakwah.uin-suka.ac.id>

Nomor : belum diset
 Sifat : Penting
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir

Kepada:
 Yth. Bapak Toni Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta
 di Sekitaran Lingkungan Keraton Yogyakarta .

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan naskah Tugas Akhir yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Dakwah di Masjid Gedhe Kauman Yogyakarta* ", kami menghaturkan Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa berikut :

Nama	: DIDIK ARUM SAPUTRA
NIM	: 22102040073
Semester	: 8
Program Studi	: Manajemen Dakwah
Jenjang	: Sarjana
Alamat	: DUSUN SENGON RT. 004 DESA BANJARSARI
Kontak	: 085643496400

untuk melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan metode penelitian Wawancara dan observasi yang dijadwalkan pada tanggal 25 April 2026 s.d. 31 Agustus 2026.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Tugas Akhir
2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)
3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS)

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 April 2026

a.n. Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha,
H. Muhammad Agus Syafi, S.Ag., M.Si.
NIP.



69ec6d864c8cfp

Diterbitkan melalui Sistem Informasi Surat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 Untuk membuktikan keaslian surat, silakan pindai QR-Code yang tertera dalam surat

1/1

LAMPIRAN 3



turnitin Page 5 of 104 - Integrity Overview Submission ID: trn:old::1:3598235732

26	Internet	repository.unja.ac.id	<1%
27	Publication	Dumyati Dumyati, M.Hafiz Viandra, Hapiz Hegel, Ifan Saputra, Adella Putri, Roudl...	<1%
28	Internet	repository.unisma.ac.id	<1%
29	Publication	Hari Tambah Syahputra Jaya Munthe, Mohd Iqbal Abdul Muin. "Manajemen Dakw...	<1%
30	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	<1%
31	Internet	jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id	<1%
32	Internet	repository.ustjogja.ac.id	<1%
33	Internet	www.jurnalbung.com	<1%
34	Internet	digilib.iainkendari.ac.id	<1%
35	Internet	journal.stainim.ac.id	<1%
36	Internet	repository.bungabangsacirebon.ac.id	<1%
37	Publication	Ihda Husnul Khotimah, Indah Khairunnisa. "Tata kelola masjid berbasis sistem or...	<1%
38	Internet	ittishal.org	<1%
39	Internet	journal.ummat.ac.id	<1%

turnitin Page 5 of 104 - Integrity Overview Submission ID: trn:old::1:3598235732

Source	Similarity
12 Internet e-theses.iaincurup.ac.id	<1%
13 Internet digilib.uinsgd.ac.id	<1%
14 Internet mail.bajangjournal.com	<1%
15 Internet eprints.ums.ac.id	<1%
16 Internet repository.radenintan.ac.id	<1%
17 Internet repository.unissula.ac.id	<1%
18 Internet etheses.iainkediri.ac.id	<1%
19 Internet repo.uinsatu.ac.id	<1%
20 Internet ejournal.indo-intellectual.id	<1%
21 Internet 123dok.com	<1%
22 Internet etd.uinsyahada.ac.id	<1%
23 Internet digilib.uinsby.ac.id	<1%
24 Internet journal.akademitnial.ac.id	<1%
25 Internet repository.ar-raniry.ac.id	<1%

turnitin Page 6 of 104 - Integrity Overview Submission ID: 87048-1-3598235732

40	Internet	journals.telkomuniversity.ac.id	<1%
41	Internet	repository.unpkediri.ac.id	<1%
42	Publication	Palahudin Amarullah Taufik, N.Neni Triana, Thomas Nadeak. "ANALISIS PERAN M...	<1%
43	Publication	Suhaidi. "ARGUMENTASI NABI NUH ATAS KEABSAHANNYA SEBAGAI RASUL (ANALI...	<1%
44	Internet	baadalsg.infibnet.ac.in	<1%
45	Internet	ejournal.uinsaid.ac.id	<1%
46	Internet	etd.iain-padangsidempuan.ac.id	<1%
47	Internet	repository.iainpurwokerto.ac.id	<1%
48	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
49	Publication	Filpan Fajar Dermawan Lala. "The Urgency of Enacting Government Regulation o...	<1%
50	Internet	ejournal.uika-bogor.ac.id	<1%
51	Internet	jurnal.unma.ac.id	<1%
52	Internet	muchlizzt.blogspot.com	<1%
53	Internet	repository.um-surabaya.ac.id	<1%

turnitin Page 6 of 104 - Integrity Overview Submission ID: 87048-1-3598235732

turnitin Page 3 of 104 - Integrity Overview

Submission ID: 13598235732

Top Sources

15% Internet sources
7% Publications
0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Source	Percentage
1	Internet digilib.uin-suka.ac.id	2%
2	Internet mesjidgedhe.or.id	2%
3	Internet eprints.walisongo.ac.id	<1%
4	Internet repository.uin-suska.ac.id	<1%
5	Internet eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
6	Internet journal.abdurraufinstitute.org	<1%
7	Internet docobook.com	<1%
8	Internet etheses.uin-malang.ac.id	<1%
9	Internet dspace.uil.ac.id	<1%
10	Internet digilib.uinsa.ac.id	<1%
11	Internet www.coursehero.com	<1%

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

turnitin Page 3 of 104 - Integrity Overview

Submission ID: 13598235732

turnitin Page 4 of 104 - Integrity Overview Submission ID: 0m9d-13598235732

12	Internet	e-theses.iaincurup.ac.id	<1%
13	Internet	digilib.uinsgd.ac.id	<1%
14	Internet	mail.bajangjournal.com	<1%
15	Internet	eprints.ums.ac.id	<1%
16	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
17	Internet	repository.uinissula.ac.id	<1%
18	Internet	etheses.iainkediri.ac.id	<1%
19	Internet	repo.uinsatu.ac.id	<1%
20	Internet	ejournal.indo-intellectual.id	<1%
21	Internet	123dok.com	<1%
22	Internet	etd.uinsyahada.ac.id	<1%
23	Internet	digilib.uinsby.ac.id	<1%
24	Internet	journal.akademitrail.ac.id	<1%
25	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%

turnitin Page 4 of 104 - Integrity Overview Submission ID: 0m9d-13598235732

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

turnitin Page 2 of 104 - Integrity Overview Submission ID: 13598235732

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 8 words)

Top Sources

15%	Internet sources
7%	Publications
0%	Submitted works (Student Papers)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

turnitin Page 2 of 104 - Integrity Overview Submission ID: 13598235732

turnitin Page 1 of 104 - Cover Page Submission ID: trnoid:13598235732

Turnitin | No Repository
skripsi-8.docx

ARC 15
ARC
LPPM Unmas Denpasar

Document Details

Submission ID	trnoid:13598235732	95 Pages
Submission Date	Jun 20, 2026, 10:22 PM GMT+7	11,250 Words
Download Date	Jun 20, 2026, 10:24 PM GMT+7	75,503 Characters
File Name	skripsi-8.docx	
File Size	1.5 MB	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

turnitin Page 1 of 104 - Cover Page Submission ID: trnoid:13598235732

LAMPIRAN 4

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas diri

Nama: Didik Arum Saputra

Tempat/Tanggal Lahir: Temanggung, 04 Juli 2001

Alamat: RT.04, RW.06, Dusun Sengon, Desa Banjarsari, Kecamatan

Ngadirejo, Kabupaten Temanggung.

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan formal

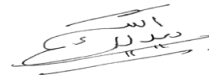
- a. SDN 1 Banjarsari
- b. SMP N 1 Bansari
- c. MAN 1 Temanggung

C. Pengalaman Organisasi dan Alamat Email dan No.HP

ikut pramuka saat sd dan smp dan Pastonti saat sma.

Email/No.HP: arumsaputradidik@gmail.com /085643496400

Yogyakarta 26 Juli 2026



Didik Arum Saputra

