

BAB II KAJIAN TEORI

A. Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan suatu dianggap sempurna.¹ Implementasi adalah proses yang diterapkan di berbagai bidang, tanpa batasan apapun. Untuk mengimplementasikan suatu gagasan diperlukan serangkaian proses. Menerapkan rencana strategis sama pentingnya, atau bahkan lebih penting, dari pada strategi itu sendiri. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Rimaru, implementasi merupakan suatu proses mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan.²

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, Implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to deliver policy output) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan.³

Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap fix. Implementasi juga bisa berarti pelaksanaan yang berasal dari kata bahasa Inggris “*Implement*” yang berarti melaksanakan.⁴ Bahwa dapat disimpulkan implementasi ialah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktivitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek

¹Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Grasindo, 2002). 70.

²Muhammad Dedi Irawan & Selli Aprillia Simargolang, *Implementasi E-Arsip Pada Program Studi Teknik Informatika*”, *Jurnal Teknologi Informasi*, Vol. 2, No. 1. Juni 2018. 67.

³Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 21.

⁴E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 53.

berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan ide, program atau aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi

Merile S. Grindle mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi, hal ini meliputi isi kebijakan dan lingkungan implementasi. Adapun isi kebijakan yang dapat mempengaruhi implementasi, antara lain: (1) Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran termuat dalam isi kebijakan. (2) Jenis manfaat yang diterima oleh *target group*. (3) progres perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan.

Sedangkan untuk data lingkungan yang mempengaruhi implementasi yaitu: (1) Besar kekuatan, kepentingan dan strategi yang dimiliki para pelaku yang terlibat dalam implementasi tersebut. (2) Karakter institusi dan rezim yang berkuasa. (3) tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran. Adapun contoh implementasi, implementasi sejatinya bisa diterapkan diberbagai bidang. Berikut ini beberapa contoh implementasi dalam kehidupan sehari-hari: (1) Seorang pengacara menerapkan ilmu hukum yang dipelajarinya saat kuliah, (2) Karyawan perusahaan menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan (3) Pengusaha yang mengelola sumber daya dengan baik sesuai perencanaan.⁵

B. Manajemen Masjid

1. Pengertian Manajemen Masjid

Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan, organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah dan lainnya.⁶ Menurut bahasa kata manajemen terjemahan dari bahasa Inggris, "*management*", yang bermakna ketatalaksanaan, pimpinan, dan

⁵Fidaning Sopah, dkk, "*Implementasi Kebijakan Pengentasan Kemiskinan Melalui Pemberdayaan UMKM*", Syntax Idea, Vol. 2, No. 6, Juni 2020. 30.

⁶Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputan Press, 2005), 41.

pengelolaan.⁷ Manajemen adalah proses dari satu atau lebih orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.⁸

Mohammad Ayub mengemukakan bahwa Manajemen adalah tindakan menggerakkan seseorang atau kelompok dengan menggunakan fasilitas dan sumber daya manusia secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi.⁹ Selain itu, Wahyu Budiantoro juga mendefinisikan manajemen sebagai proses bertahap dalam memanfaatkan sumber daya profesional guna mencapai tujuan, dalam hal ini seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengoperasikan perusahaan atau organisasi yang dijalankan.¹⁰

Konsep manajemen secara umum diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengungkapkan, mengelola, dan berpikir. Dengan demikian pemimpin dapat mengatur, membentuk, dan membersihkan kegiatan yang dirancang dengan baik untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama. Berdasarkan uraian mengenai definisi manajemen dapat disimpulkan bahwa *Pertama*, Manajemen meminta individu yang kompeten untuk melaksanakan aktivitas guna menghasilkan tindakan yang sesuai dan benar. *Kedua*, Tenaga kerja dan aktivitas kerja diprioritaskan oleh manajemen untuk mencapai tujuan. *Ketiga*, Manajemen berfokus pada keseimbangan manusia, material, uang, mesin, dan metode agar perusahaan berfungsi dengan baik.¹¹

Masjid adalah rumah Allah, di sanalah umat-Nya disarankan untuk mengingat (dzikir), mensyukuri atas nikmat Allah dan menyembahnya dengan khusyu'. Masjid lebih menonjol di bandingkan dengan peran dunia fisiknya. Lebih banyak orang berbondong-bondong mendatangi masjid pada bulan Ramadhan dibandingkan pada bulan-bulan biasa untuk bisa melakukan shalat fardlu dan tarawih secara berjamaah. Begitu pula masjid banyak dikunjungi jamaah pada hari jum'at ketika akan melaksanakan shalat jum'at. Masjid juga merupakan tempat

⁷Hartono, *Kamus Lengkap Inggris Indonesia*, (Surabaya: Putra Bahari Agency,-), 128.

⁸Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2006), 9.

⁹Mohammad E. Ayub, dkk, *Manajemen Masjid Petunjuk Praktis bagi para Pengurus*, (Jakarta: Gema Insani, 1996), 32.

¹⁰Wahyu Budiantoro, *Jurnal Komunika*, "Urgensi Manajemen dalam Pengembangan Aktivitas Dakwah", Vol, 10, No. 2, (2016), 283.

¹¹Wahidin Saputra, *Pengantar Ilmu Dakwah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 284-285.

untuk mendamaikan pihak-pihak yang bertikai, tempat mendidik, menengahi perselisihan, dan membantu fakir miskin.¹²

Masjid memiliki makna tempat untuk sujud. Jika dilihat dari segi etimologis, masjid juga dapat diartikan sebagai tempat peribadatan bagi umat Islam, khususnya dalam menunaikan shalat. Masjid sering disebut dengan baitullah (rumah Allah), yaitu rumah yang dibangun untuk mengabdikan kepada Allah. Setiap masjid didirikan untuk umat Islam agar mereka dapat beribadah kepada Allah, bukan hanya untuk orang atau organisasi tertentu, bahkan jika mereka yang mendirikan. Secara umum, masjid berfungsi sebagai tempat berkumpulnya umat Islam. Namun hakikat maknanya berarti ketundukan dan ketaatan, maka masjid adalah tempat untuk taat kepada Allah SWT semata.¹³

Masjid merupakan salah satu lembaga yang dapat mendekatkan diri dengan Allah SWT. Keberadaan masjid menduduki fungsi sentral dalam masyarakat karena umumnya masjid merupakan perwujudan aspirasi umat Islam. Masjid memiliki berbagai macam tujuan dan program yang secara ideal bertujuan untuk memelihara perilaku keagamaan dan perilaku lainnya yang ada suatu kelompok masyarakat. Umat Islam di Indonesia cenderung memahami bahwa masjid adalah tempat suci yang didalamnya hanya diperbolehkan untuk digunakan sebagai tempat beribadah saja dan tidak dicampuradukkan dengan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan permasalahan sosial seperti politik, ekonomi, budaya dan sebagainya.¹⁴

Manajemen Masjid ialah ilmu dan usaha yang meliputi segala tindakan dan kegiatan muslim dalam menempatkan masjid sebagai tempat ibadah dan pusat kebudayaan muslim. Manajemen masjid adalah suatu proses atau usaha mencapai kemakmuran masjid bersama staf dan jama'ahnya melalui aktifitas yang positif. Dalam hal ini, manajemen masjid bisa dilakukan dalam mengoptimalkan 3 aspek manajemen masjid yaitu *Idaroh*, *Imaroh* dan *Ri'ayah*. Ketiga aspek manajemen tersebut tidak hanya dijadikan sebuah konsep saja melainkan

¹²Syaikh Hasan Ayyub, *Fikih Ibadah*, cek, 1. (Jakarta: Pustaka Al-Kausar, 2004), 179.

¹³Badruzzaman Ismail, *Manajemen Masjid Dan Adat Kebiasaan di Aceh*, (Banda Aceh: Majelis Adat Aceh, 2008), cek ke-2, 4.

¹⁴Auliyah, Robiatul, "*Studi Fenomologi Peranan Manajemen Masjid At-Taqwa Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Bangkalan*", *Jurnal Studi Manajemen* 8, no.1(2014), 74-75.

harus dilaksanakan dan dipraktekkan agar memperoleh manfaat yang maksimal mungkin.¹⁵ Tiga aspek yang harus dipenuhi dalam pembinaan manajemen masjid yaitu:

a. *Idaroh* (Perencanaan, pengembangan)

Dalam pengertian manajemen masjid, aspek idarah diartikan dengan manajemen. Sedangkan secara pengertian, idarah adalah kegiatan pengelolaan yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pengadministrasian, keuangan, pengawasan, dan pelaporan.

b. *Imarah* (memakmurkan masjid)

Imarah dalam pengertian manajemen masjid diartikan oleh kementerian agama dengan kegiatan memakmurkan. Adapun secara istilah, pengertiannya adalah kegiatan memakmurkan masjid.

c. *Ri'ayah* (pemeliharaan masjid)

Ri'ayah diartikan dengan pemeliharaan dan pengadaan fasilitas. Secara istilah adalah kegiatan pemeliharaan bangunan, peralatan, lingkungan, kebersihan, keindahan, keamanan, masjid termasuk penentuan arah kiblat.

2. Unsur-unsur Manajemen Masjid

Dalam upaya memaksimalkan keberhasilan pengelolaan masjid, maka perlu menerapkan manajemen masjid. Hal ini di tengah kalangan pakar manajemen dikenal sebagai "*the six M in management*" yakni *Man* (manusia), *Money* (uang), *Material* (barang), *Machines* (Mesin), *Methods* (metode), dan *Market* (pasar). Sarana utama dari setiap pengurus masjid untuk mencapai tujuan manajemen masjid dan tepat sasaran, yang harus ditentukan terlebih dahulu adalah sebagai berikut.¹⁶

a. *Men* (Manusia), berbagai aktivitas masjid yang harus dilakukan agar tujuan manajemen tepat sasaran dan aktivitas itu dapat ditinjau dari sudut proses, seperti Planning, Organizing, actuating, dan controlling, serta dapat juga ditinjau dari sudut bidang seperti penjualan, produksi, keuangan, personalia, dan lain sebagainya. Untuk melakukan aktivitas masjid tersebut kita sangat memerlukan manusia.

b. *Money* (Uang), Untuk melakukan berbagai kebutuhan masjid diperlukan uang, seperti pembelian perlengkapan, membayar

¹⁵Firda Halawati, "Efektivitas manajemen masjid yang kondusif terhadap peningkatan kemakmuran masjid", Jurnal Fakultas ilmu keislaman, Vol. 2, No. 1, 2021. 18.

¹⁶Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), 17.

gaji pekerja dalam pembangunan masjid, dan sebagainya. Uang sebagai sarana manajemen harus mampu mengelola sedemikian rupa, agar tujuan masjid yang ingin dicapai (bila di nilai dengan uang), nilai jual atau keuntungan suatu aktivitas lebih besar dari uang yang digunakan untuk mencapai tujuan masjid.

- c. *Methods* (Metode dan cara kerja), oleh karna itu metode atau cara dianggap juga sebagai sarana atau alat manajemen masjid untuk mencapai Masjid sudah saatnya menampilkan keindahan islam dengan cara yang elegan seperti maulid nabi, isra' mi'rot.
- d. *Material* (Barang/perengkapan), kertas, alat tulis sekretariat, dan sejenisnya juga dianggap sebagai alat atau metode administrasi masjid untuk memenuhi tujuan masjid.
- e. *Machines* (Mesin), seperti computer, laptop, hanphone, dan lain sebagainya merupakan alat atau sarana manajemen masjid untuk mempermudah sekaligus sekaligus memperlancar peroses pelaksanaan berjalannya aktivitas masjid, yang akhirnya tercapai tujuan manajemen masjid.
- f. *Market* (Pasar), dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasaran dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Pasar diperlukan untuk menyebarluaskan hasil-hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.¹⁷

3. Fungsi Manajemen Masjid

Fungsi manajemen masjid adalah segala kegiatan yang telah ditetapkan dan memiliki koordinasi yang saling keterkaitan antara seorang individu dengan individu lain dan dilaksanakan dengan penempatan orang yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik.¹⁸ Standar manajemen yang ditetapkan memiliki dampak besar pada seberapa baik suatu kegiatan atau tugas dikelola. Suatu tugas dikatakan berhasil jika memiliki manajemen yang efektif dan efisien, dimana manajemen berarti melakukan tahapan operasi dari awal sampai akhir untuk mengoptimalkan pekerjaan.

¹⁷Abd, Rosyad Saleh, *Manajemen Dakwah Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), Cet, 3. 42.

¹⁸Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2006), 81.

Kelemahan dalam manajemen meliputi kurangnya pemahaman fungsi dan serta kurangnya sumber daya manusia.¹⁹

George R. Terry mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan. Adapun untuk lebih jelasnya mengenai fungsi manajemen yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan (planning)

Rencana adalah tindakan yang telah ditentukan sebelumnya dan ditentukan sehubungan dengan tujuan organisasi yang akan dicapai. Perencanaan merupakan tindakan dalam memilih dan menghubungkan informasi, membentuk dan menggunakan asumsi masa depan, dan menguraikan, serta menciptakan langkah-langkah yang diperlukan untuk membawa hasil yang diinginkan. Dalam perencanaan pun sebenarnya banyak sekali pelajaran yang bisa kita dapatkan seperti menyelesaikan masalah (*Problem solving*) dan mengambil keputusan (*decision making*). Maka dari itu, perencanaan harus dibuat secara sistematis untuk menghindari risiko yang tidak diinginkan, bagi sebuah perusahaan atau organisasi, manfaat dari adanya fungsi manajemen dalam sebuah perusahaan adalah dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan tujuan, menjamin tercapainya sebuah organisasi, menghindari risiko yang mungkin terjadi dimasa yang akan datang, dan mudah dalam melakukan pengawasan.²⁰

b. Pengorganisasian (Organizing)

Islam memandang pengorganisasian bukan sebagai tempat, tetapi sebagai cara untuk menekankan kerja agar rapi, teratur, dan metodis. Suatu tugas dilakukan secara rutin ketika orang tersebut berkomitmen untuk mengaktualisasikan dirinya sedemikian rupa sehingga dia selalu melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Fungsi ini bertujuan untuk membentuk sebuah hubungan kerja diperusahaan yang memastikan agar semuanya dapat berjalan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses pengorganisasian meliputi proses identifikasi dari aktivitas, melakukan koordinasi dengan pihak berwenang dalam

¹⁹Niko Pahlevi Hentika, "Menuju Restorasi Fungsi Masjid: Analisis terhadap Hanicap Internal Takmir dalam Pengembangan Manajemen Masjid", *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. -, No.- (2016). 164.

²⁰Wahidin Saputra, *Pengantar Ilmu dakwah*, 289.

sebuah perusahaan, melakukan klasifikasi aktivitas kelompok dan mendelegasikan kewenangan dan menciptakan tanggung jawab²¹

c. Pelaksanaan/penggerakan (actuating)

Pelaksanaan adalah jantung dari manajemen karena semua operasi yang disepakati dilakukan. Dalam pelaksanaan ini pimpinan menggerakkan semua kegiatan yang telah dijadwalkan, baik aktifitas dakwah maupun lainnya agar terlaksana sesuai rencana.

Implementasi adalah proses memotivasi anggota organisasi untuk bekerja atau melakukan tugas dengan kesungguhan guna mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif. Motivasi mengandung arti bahwa pemimpin organisasi dapat memberikan arahan, petunjuk, bantuan, dan rekomendasi kepada pekerja atau anggota organisasi agar pekerjaan yang telah disepakati bersama berjalan secara ideal dan maksimal.

Oleh sebab itu, peran sangat penting karena pemimpin adalah seseorang yang dapat memberikan ide, motivasi, nasehat, pengorganisasian, dan menciptakan sikap percaya diri sehingga semua anggota dapat bekerja secara optimal.²²

d. Pengawasan (controlling)

Pengawasan adalah penerapan proses untuk menjamin kemajuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau kegiatan dengan menggunakan sumber daya manusia dan infrastruktur secara efektif. Pengawasan juga dapat dipahami sebagai aktivitas dalam mengukur seberapa baik tindakan yang direncanakan dilaksanakan dalam sebuah organisasi..

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengawasan terdiri dari membuat standar pelaksanaan, mengukur, melaksanakan standar kerja, menghitung standar deviasi antara hasil aktual dan rencana awal, dan menawarkan nasihat atau arahan positif.²³

4. Tujuan Manajemen Masjid

Pada intinya, pengertian manajemen masjid ialah ilmu dan usaha yang meliputi segala tindakan dan kegiatan muslim dalam menempatkan masjid sebagai tempat ibadah dan pusat

²¹Abraham Maslow, Manajemen Eupsychian, "Journal Management" Vol,-No,- (1965), 7.

²²Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen dakwah*, 139-140.

²³Aep Kusnawan dan Aep Sy. Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 169.

kebudayaan muslim. Manajemen masjid adalah suatu proses atau usaha mencapai kemakmuran masjid bersama staf dan jama'ahnya melalui aktifitas yang positif. Untuk itu diperlukan sebuah kompetisi terarah agar tujuan dari manajemen dapat dicapai secara maksimal.

Tujuan dari manajemen dapat optimal asalkan dilakukan kontrol pada saat pelaksanaan perencanaannya. Adapun tujuan dari manajemen masjid adalah sebagai berikut: (1) Menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang telah dikonsep agar pelaksanaannya berjalan sesuai arahan. (2) Melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan fungsi manajemen juga cara kerja kelompok ketika menjalankan tugasnya. (3) Melakukan pembaharuan terhadap fungsi manajemen terutama pada strategi pelaksanaannya. Hal ini dilakukan agar target tetap tercapai apabila ada kendala dalam pelaksanaan rencana. (4) Meninjau kekuatan organisasi, mengetahui kelemahan, juga mengantisipasi ancaman yang mungkin terjadi. (5) Membuat sebuah terobosan baru yang berfungsi meningkatkan kinerja kelompok. Inovasi ini juga pastinya akan berimbas positif terhadap pencapaian rencana sesuai target. Dengan demikian, tujuan manajemen adalah untuk mengontrol dan memastikan target dapat dicapai dengan semaksimal mungkin dengan sumber daya sesedikit mungkin.²⁴

C. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno mengatakan sumber daya manusia (human resource, selanjutnya disingkat SDM) ada yang mengartikannya sama dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan ada yang menyamakannya dengan personalia, kepegawaian, dan sebagainya. Menurut Moekijat sumber daya manusia merupakan model organisasi yang sangat penting. Ini faktor sarana manajemen yang sangat penting, yang merupakan asset yang dapat member yang dapat member nilai tambah bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus direncanakan, dikelola dan dimanfaatkan dengan baik agar sumber daya manusia itu mampu memberikan konstibusi bagi organisasi ditempat dia bekerja.²⁵ Sumber daya manusia sudah menjadi sumber

²⁴Heru Rispiadi, Skripsi: “Manajemen Masjid (Studi Idarah dan Imarah Masjid Mardhotillah Sukarame Bandar Lampung)”, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), 35-36.

²⁵Mochammad Edwar Romli, “Sumber daya manusia berdimensi global”, Jurnal Media Wahana Ekonomika, vol. 15, No. 1, April 2018, 70.

daya utama dalam suatu organisasi, yang mudah sekaligus paling sulit untuk dikelola. Ruang lingkup SDM mulai dari penilaian kebutuhan tenaga kerja organisasi sampai pada pengelolaan SDM secara keseluruhan dalam organisasi. Sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengimplementasikan berbagai kebijakan, prosedur dan program secara efektif sampai pada terciptanya efisiensi. Semua itu mencakup tentang bagaimana menembangkan dan mengelola pengetahuan, keterampilan, kreativitas, bakat dan bakat menggunakannya secara optimal.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan (*development*) sumber daya manusia menurut I Komang Ardana adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis konseptual dan moral anggota sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sumber daya manusia (*human resources development*) menurut Gouzali yang dikutip oleh Kadarisman adalah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Jadi pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sifat dan sikap anggota organisasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam penelitian ini pengembangan sumber daya manusia difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia masyarakat disekitar masjid.²⁶

Masjid sebagai pusat peradaban memiliki peran yang signifikan dalam mengembangkan kegiatan sosial kemasyarakatan, membangun kapabilitas intelektual umat, meningkatkan perekonomian umat, disebut menjadi ruang diskusi untuk mencari solusi permasalahan umat terkini. Pengembangan sumber daya manusia dimasyarakat sekitar masjid dapat dilakukan melalui keikutsertaan masyarakat remaja sekitar masjid dalam kegiatan yang ada dimasjid, menjadikan masjid sebagai pusat ilmu, memberdayakan fakir miskin yang menjadi tanggung jawab masjid. Menurut Astari konsep pengembangan diartikan sebagai proses rilis situasi atau keadaan ketidakmampuan, ketidakberdayaan, kehilangan, ketersisihan,

²⁶Lilis Budiarti, Skripsi: “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta”, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), 11-12.

dan hal-hal yang berurusan dengan kelemahan. Dalam konteks masjid, masjid yang mengembangkan masyarakat adalah masjid yang mampu mengembangkan masyarakat ke arah yang lebih baik. Sebagai pusat peradaban, masjid memiliki peran sangat krusial, dalam membentuk, memajukan dan memberdayakan masyarakatnya. Pengembangan masyarakat merupakan suatu hal yang urgen untuk dilakukan saat ini mengingat peran strategis yang dimiliki masjid sangat besar untuk pengembangan umat bila mana dikelola dengan penuh tanggung jawab.²⁷

2. Hubungan Pengembangan SDM dengan Masjid

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia dapat diklarifikasikan dalam dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia, sedangkan kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun non fisik.²⁸ Sumber daya manusia merupakan elemen utama dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain, bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi mesti berbeda jenis, ukuran, fungsi atau tujuannya harus bekerja dengan melalui manusia. karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan.²⁹ Sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang baik, pengembangan sumber daya manusia berpihak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik.

²⁷Neneng Luthfiyyah dan Badrah Uyuni, “Pengembangan Masyarakat Berbasis Masjid Agung (studi kasus Masjid Agung Al-Barkah, Bekasi) Dakwah dan Pengembangan Masyarakat Islam” Spekta: Universitas Islam As-Syafi’iyah Indonesia, vol. 1, no. 1, 2019, 5-6.

²⁸Ajrina Rizki Yahyah, Skripsi: “Peranan Sumber Daya Manusia Terhadap Perkembangan Ekonomi Masjid Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Umat Di Masjid Al Markaz Al Islami Makassar”, (Makassar: UMM, 2021). 6.

²⁹Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.9, No. 2, Agustus 2019, 955.

Sumber daya manusia dengan masjid merupakan elemen utama, sebab manusia merupakan pengendalian sumber daya yang lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah keseluruhan penentu pelaksanaan berbagai aktivitas, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi masjid yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis dan sosial. Hubungan sumber daya manusia dengan masjid yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat dan memiliki kepentingan dalam pengembangan fungsi dan potensi masjid. Oleh karena itu, sumber daya manusia di masjid dalam hal ini terdiri dari pengurus masjid, dan jamaah masyarakat sekitar masjid.³⁰

D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini juga tidak lupa mengambil berbagai contoh dari penelitian terdahulu yang relevan sebagai penguat data yang peneliti lakukan. Diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purqon Khoiril Aziz (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *“Implementasi Manajemen Masjid dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia (Studi deskriptif di Masjid An-Nuur Bio Farma Bandung)”*.³¹ Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data diambil dari sumber data primer dan sekunder. Data primer mengenai Implementasi Manajemen Masjid dalam mengembangkan Sumber Daya manusia di Masjid An-Nuur Bio Farma dengan menggunakan observasi dan wawancara. Observasi ini berupa langkah awal dalam memulai penelitian. Selain itu wawancara digunakan untuk mendapatkan data secara langsung. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: Objek yang diteliti adalah sama-sama masjid dan sdm, Jenis dan metode pendekatan penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian

³⁰Asep Suryanto, *“Optimalisasi Fungsi Dan Potensi Masjid: Model Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Berbasis Masjid Di Kota Tasikmalaya”*, Iqtishoduna, Vol. 8, No. 2, oktober 2016, 7.

³¹Purqon Khoiril Aziz, Skripsi: *“Implementasi manajemen masjid dalam mengembangkan sumber daya manusia (studi deskriptif di masjid An-Nuur Bio Farma Bandung)”*, (Bandung: UIN Sunan Gunung Jati Bandung, 2021), 1.

ini adalah sebagai berikut: subjek dalam penelitian sebelumnya adalah Masjid An-Nuur Bio Farma Bandung sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi subjeknya adalah Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon dan teknik pengumpulan data sebelumnya menggunakan teknik wawancara dan observasi sedangkan penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh KASMIATI (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *“Implementasi Manajemen Masjid Terhadap Kemakmuran Jama’ah (Studi Di Masjid Babus Salam Desa Seunebok Alur Buloh Kecamatan Kota Bahagia Kabupaten Aceh Selatan)*.³² Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data peneliti ini menggunakan metode penelitian lapangan (field research), metode untuk mengumpulkan data melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Persamaan peneliti sebelumnya dan peneliti ini adalah objek yang diteliti sama-sama Masjid, sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dan peneliti ini di subjek yaitu: subjek dalam peneliti sebelumnya adalah Masjid Babus Salam Aceh Selatan sedangkan dalam peneliti ini yang menjadi subjeknya adalah Masjid At-Taqwa Loram Kulon. Jenis metode pendekatan peneliti sebelum dan peneliti ini adalah peneliti sebelum menggunakan metode deskriptif analisis sedangkan peneliti ini menggunakan deskriptif kualitatif.
3. Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Nur Kholidah (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *“Manajemen Masjid Agung Darul Muttaqin di Kabupaten Batang”*.³³ Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, sumber datanya yaitu sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data peneliti ini adalah sebagai berikut: metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Persamaan peneliti sebelumnya dan peneliti ini adalah tentang manajemen masjid, bedanya dengan peneliti sebelumnya adalah objek yang diteliti, dipenelitian sebelumnya objeknya adalah Masjid Agung Darul Muttaqin sedangkan peneliti ini objeknya adalah Masjid At-Taqwa Loram Kulon.

³²Kasmiati, Skripsi: *“Implementasi Manajemen Masjid Terhadap Kemakmuran Jama’ah (Studi di Masjid babus Salam Desa Seunnebok Alur Buloh Kecamatan Kota Bahagia Kabupaten Aceh Selatan)*, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2019), 1.

³³Nur Kholidah, Skripsi: *“Manajemen Masjid Agung Darul Muttaqin Di Kabupaten Batang”*, (Semarang: UIN Walisongo, 2019), 1.

4. Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Usman Maarif (2017) dalam penelitian yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Masjid (Studi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi Rekrutmen dan Seleksi atas karyawan Masjid Baitul Falah Ngagel Jaya Tengah Surabaya)*".³⁴ Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pengurus masjid, observasi, dan dokumentasi sebagai pendukung. Persamaan peneliti sebelumnya dan peneliti ini adalah objek yang diteliti adalah masjid, bedanya dengan peneliti ini adalah di peneliti sebelumnya objeknya adalah Masjid Baitul Falah Ngagel sedangkan peneliti ini objeknya adalah Masjid At-Taqwa Loram Kulon. Perbedaan peneliti terdahulu meneliti tentang manajemen SDM, rekrutmen, seleksi, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan karyawan di masjid Baitul Falah Ngagel, sedangkan peneliti ini meneliti tentang manajemen masjid, pengembangan SDM yaitu masyarakat disekitar Masjid At-Taqwa Loram Kulon.
5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Mochtar Mas'od dan M. Zainuddin (2018) dalam penelitian yang berjudul "*Implementasi Sumber Daya Manusia Pengelolaan Masjid-Masjid Nahdliyyin di Kabupaten Sidoarjo (Studi Historis PC LTMNU Sidoarjo Periode 2006-2011)*".³⁵ Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menekankan pada penelitian historis unuk rentang waktu periode kepengurusan 2006-2011. Data yang diperoleh dari arsip dokumen organisasi, wawancara tokoh dan narasumber. Perbedaan peneliti terdahulu meneliti tentang implementasi PC LTMNU Sidoarjo, dan Sumber daya manusia Masjid Nahdliyyin, Sedangkan peneliti ini mengenai manajemen masjid, pengembangan SDM yaitu masyarakat disekitar Masjid At-Taqwa Loram Kulon.

E. Kerangka Berfikir

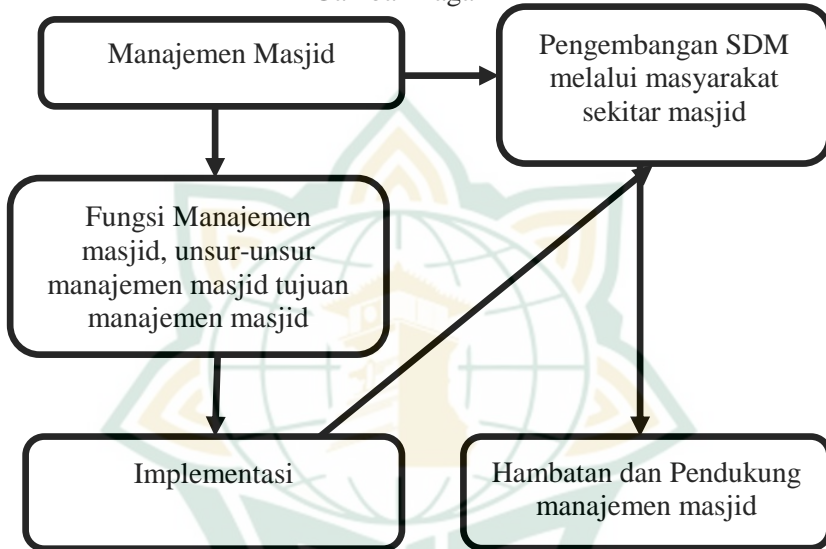
Kerangka berpikir merupakan alur fikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Dalam

³⁴Usman Maarif, Tesis: "*Manajemen Sumber Daya Manusia Masjid (Studi Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Rekrutmen dan Seleksi atas Karyawan Masjid Baitul Falah Ngegel Jaya Tengah Surabaya)*", (Surabaya: UIN Ampel, 2017), 1.

³⁵Mohammad Mochtar Mas'od & M. Zainuddin, "*Implementasi Sumber Daya Manusia Pengelolaan Masjid-Masjid Nahdliyyin di Kabupaten Sidoarjo (Studi Historis PC LTMNU Sidoarjo Periode 2006-2011)*", Jurnal Dakwah Risaalah, Vol. 29, No. 2, Desember 2018. 174.

kerangka berfikir ini peneliti akan mencoba menjelaskan masalah pokok peneliti. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam hal ini pendekatan teori yang digunakan lebih mengacu pada konsep teori. Untuk lebih jelasnya gambaran tentang kerangka berfikir ini dapat di lihat melalui bagan dibawah ini:³⁶

Gambar Bagan 1



Implementasi Manajemen Masjid dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia: Studi Deskripif di Masjid Jami At-Taqwa Loram Kulon. Manajemen Masjid ialah ilmu dan usaha yang meliputi segala tindakan dan kegiatan muslim dalam menempatkan masjid sebagai tempat ibadah dan pusat kebudayaan muslim. Dalam kajian manajemen itu sendiri mengupas fungsi manajemen yang terdiri dari Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan), dan Controlling (pengawasan) yang bisanya disingkat POAC. Adapun unsur-unsur manajemen masjid dan tujuan manajemen masjid. Dimana fungsi manajemen ini berguna untuk mencapai tujuan yang di inginkan, kemudian di implementasikan atau tindakan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci kemudian dikembangkan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui maajemen masjid dan masyarakat di sekitar Masjid At-Taqwa Loram Kulon. Setelah diimplementasikan

³⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), 23.

dan dikembangkan melalui sumber daya manusia masyarakat mesti ada kendala yaitu penghambat dan pendukung dalam suatu proses penelitian.

