

Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Aset SDM pada Pengurus Masjid Al-Ikhlas di Kecamatan Gayam Sari Semarang

Qristin Violinda¹

Program studi manajemen Universitas PGRI Semarang, Indonesia

¹qviolinda@upgris.c.id

Abstrak—Adapun tujuan dari kegiatan pendampingan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada pengelolaan Masjid Al-Ikhlas dilakukan melalui Sumber Daya Manusia yang tepat. Jenis ilmu ini dapat dijadikan model untuk meningkatkan kinerja pengurus Masjid Al-Ikhlas. Model Asset Management sumber daya manusia memiliki fungsi tidak hanya sebagai model yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan program kerja Masjid Al-Ikhlas tetapi juga dapat digunakan sebagai model pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Metode pelaksanaan dalam kegiatan ini adalah: (1) memberikan sosialisasi tentang pentingnya pengelolaan aset sumber daya manusia, (2) pelatihan dan pendampingan dalam pengelolaan aset sumber daya manusia. Hasil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat antara lain peningkatan pengetahuan mitra dalam mengelola aset sumber daya manusia melalui pengelolaan aset yang baik dan benar.

Kata kunci — Kinerja, pengelolaan aset, pengelolaan masjid, sumber daya manusia.

I. PENDAHULUAN

Masjid merupakan tempat orang berkumpul dan melakukan shalat secara berjamaah dengan tujuan sebenarnya adalah meningkatkan solidaritas dan silaturahmi di antara kaum Muslim. Secara teoritis-konseptual, masjid adalah kebudayaan islam, dari tempat inilah syiar islam yang meliputi aspek duniawi dan ukhrawi, material-spiritual dimulai. Masjid menempati posisi sangat istimewa dalam doktrin dan kultur Islam, sebab ia menjadi pilar spiritual yang menyangga kehidupan duniawi umat. Masjid memiliki peranan strategis untuk kemajuan peradaban umat muslim, sejarah telah membuktikan multi fungsi peranan masjid tersebut [1].

Strategi pengelolaan masjid adalah suatu usaha optimalisasi peran dan fungsi masjid agar kehadirannya dapat dirasakan manfaatnya bagi jamaah pada khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya. Upaya-upaya tersebut tentu saja harus dilakukan secara kontinyu dengan mempertimbangkan aspek etika dan nilai-nilai syariah yang bersifat ritual. Strategi pengelolaan masjid yang baik adalah berbasis jamaah karena akan berdampak pada peningkatan pelayanan masjid terhadap jamaahnya dan sudah barang tentu jamaahnya akan tertarik untuk berpartisipasi bersama-sama pengelola dalam memakmurkan masjid. Tetapi sebaliknya apabila pengelolaan masjid masih bersifat tardisional maka masjid akan sulit untuk dapat memberdayakan jamaahnya.

Fungsi masjid harus diberdayakan secara professional baik dari aspek pembinaan keagamaan dan sosial maupun dari segi fisik seperti pemanfaatan ruang-ruang masjid. Tempat dan lahan yang ada di lingkungan masjid dengan hal-hal yang dapat memberikan manfaat bagi kemakmuran masjid maupun untuk kepentingan jamaah masjid dan masyarakat sekitar. Namun sayangnya, saat ini pengelolaan masjid dilakukan (asal asalan) atau (asal jalan) dan sekedar melaksanakan administarsi masjid secara konvensional. Padahal akan lebih baik jika dilakukan dengan menggunakan manajemen modern.

Masjid dapat menjadi sentral kekuatan masyarakat. Dimasa lalu, pada masa Nabi, masjid dapat diperankan secara maksimal sebagai sentral masyarakat Islam untuk berbagai kegiatan. Pada saat sekarang masji memiliki fungsi sebagai tempat ibadah/pembinaan iman/taqwa, sosial kemasyarakatan, peningkatan pendidikan dan pembinaan SDM serta pengembangan ekonomi. Umumnya dari empat fungsi ini hanya yang pertama saja yang terlaksana sementara fungsi lainnya belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diperoleh beberapa permasalahan dan potensi yang dimiliki sehingga mampu digunakan sebagai solusi dalam rangka ikut memecahkan permasalahan pada organisasi yang ada di Masjid Al-Ikhlas. Hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa ada tiga masalah penting yang ada pada mitra yaitu manajemen organisasi yang belum optimal, pengelolaan aset serta jaringan sosial.

Upaya untuk mengoptimalkan fungsi tersebut perlu dilakukan identifikasi untuk meningkatkan kapasitas masjid dan kepengurusannya untuk mampu menjalankan fungsinya. Potensi pemberdayaan ekonomi masyarakat berbasis masjid sangat diperlukan sebagai motor penggerak, kondisi ini didasari dari fungsi masjid bukan saja sebagai tempat ibadah tetapi juga dapat menjalankan fungsi sosial ekonomi, maka sudah barang tentu masjid yang memiliki ekonomi potensial dapat digerakkan menjadi ekonomi produktif dalam rangka pengentasan kemiskinan sehingga kualitas hidup masyarakat menjadi lebih baik.

Aset sumber daya manusia merupakan bentuk aset yang sangat penting didalam organisasi. [2] mengklasifikasikan aset sumber daya manusia menjadi 3 kategori yaitu modal intelektual, modal sosial dan modal emosional. Selain itu terdapat juga modal spiritual. Kegiatan ini fokus kepada empat modal pengembangan tersebut.

Subyek pengabdian yang kami ambil yaitu pengurus organisasi dari empat divisi bidang pengembangan yang ada di Masjid Al-Ikhlas yaitu divisi pendidikan, taqmir, kewirausahaan dan kerjasama. Alasan memilih subyek tersebut adalah untuk dapat meningkatkan aset sumber daya manusianya. Pelatihan pengembangan aset sumber daya manusia ini diharapkan dapat memberikan pencerahan dan peningkatan kemampuan untuk mengembangkan organisasi agar lebih produktif dan memiliki manfaat bagi terselenggaranya program kerja yang efektif, efisien dan berdaya saing.

Pendekatan untuk penilaian aset sumber daya manusia pada kegiatan ini berdasarkan nilai *Non-Moneter (non-monetary value based approach)*. Pendekatan berdasarkan nilai *Non-Moneter* terdapat 2 model yaitu model Likert (*Likert model*) dan model Ogden (*Ogden Model*) [3].

II. METODE PENGABDIAN

Metode yang digunakan untuk meningkatkan aset sumber daya manusia pada kegiatan ini adalah dengan menggunakan model berbasis pengembangan aset sumber daya manusia yang bersifat *Non-Moneter* dengan pendekatan model sosial psikologi Likert [5]. Model likert ini merupakan pengembangan model konseptual yang tergabung dalam sejumlah variabel yang diukur untuk mendapatkan kemampuan produktivitas organisasi. [4] mendefinisikan kekayaan bersih dari sebuah organisasi adalah nilai kini dari kontribusi karyawan yang diserahkan selama hidupnya dikurangi biaya

untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan jasa ini. [4] mengidentifikasi 3 kelas dari variabel yang penting terhadap profitabilitas organisasi. Variabel lepas (*casual*), perantara (*intervening*) dan hasil akhir (*end-result*). Variabel ini didefinisikan sebagai berikut: 1. Variabel lepas adalah variabel bebas yang menentukan pengembangan dalam organisasi dan hasilnya yang didapatkan organisasi. Variabel lepas ini termasuk variabel bebas yang dapat diganti oleh organisasi dan manajemennya. 2. Variabel intervening merefleksikan kondisi internal dan kesehatan organisasi seperti loyalitas, sikap, motivasi, performa, tujuan, persepsi dari semua anggota dan kapasitas kolektif mereka untuk interaksi efektif, komunikasi dan pengambilan keputusan 3. Variabel hasil akhir adalah variabel tergantung yang merefleksikan pencapaian organisasi seperti produktivitas, biaya, penghematan biaya dan pendapatan. Semua variabel ini kami jelaskan satu persatu didalam kegiatan pengabdian dan memberikan contoh nyata didalam organisasi. Untuk menjalankan program kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Masjid Al-Ikhlas ini ada beberapa tahapan yang kami lakukan, yaitu sebagai berikut:

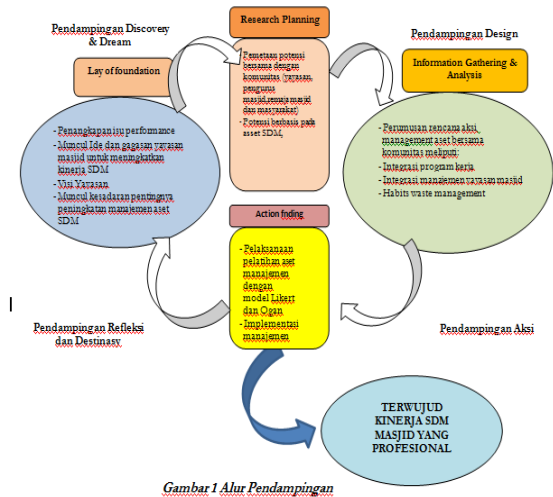
Tahapan pertama yang dilakukan yaitu melakukan pendekatan dengan pengurus Masjid Al-Ikhlas serta mencari informasi terkait dengan permasalahan yang ada di Masjid al-Ikhlas. Selain melakukan pendekatan, hal lain yang dilakukan yaitu melakukan kerjasama dengan masyarakat setempat, dalam hal ini adalah ketua Yayasan Masjid Al-Ikhlas Gayamsari. Dalam diskusi tersebut, kami telah menyampaikan maksud dan tujuan dari program kami serta meminta izin merealisasikan program ini di kawasan tersebut. Selain itu, kami juga telah menyampaikan teknis kegiatan yang akan kami lakukan yaitu berupa sosialisasi langsung ke masyarakat mengenai pengelolaan aset masjid secara professional.

Tahap selanjutnya yang dilakukan adalah menyiapkan alat dan bahan yang akan digunakan dalam.

1. Sosialisasi dan penjelasan tentang manajemen aset sumber daya manusia dan dampak terhadap pengelolaan aset sumber daya manusia.
2. Pelatihan pengelolaan aset agar meningkatkan layanan ibadah.

Pada tahap ini merupakan proses *Follow up dan controlling*, kami menindaklanjuti terkait dengan pengelolaan aset masjid yang sudah dilakukan. Disamping itu, pada tahap ini,

dijelaskan pula keuntungan jika menerapkan manajemen secara profesional. Masyarakat diharapkan dapat memahami dan mempraktekkan cara mengelola aset secara profesional dan kontinue. Adapun alur kegiatan kami yaitu:



Gambar 1 Alur Pendampingan

Gbr 1. Alur Pendampingan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Banyaknya aset yang dimiliki oleh masjid Al-Ikhlash Gayam Sari Semarang membutuhkan program dan manajemen yang baik agar pengelolaan masjid dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut maka pengabdian yang dilaksanakan oleh Tim Pengabdian UPGRIS akan menjalankan dua program. Proses pelatihan dibagi menjadi dua sesi dan dipaparkan oleh dosen dengan spesialisasi masing-masing. Pelatihan dihadiri oleh pengurus masjid yaitu remaja masjid dan pengurus yayasan Masjid Al Ikhlas Gayamsari.

Pada sesi pertama pengurus masjid diajarkan proses pengelolaan manajemen aset sumber daya manusia dengan menjelaskan proses pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh masjid. Aset sumber daya manusia yang dimiliki menyangkut kualitas SDM, jumlah SDM, beban kerja, keunggulan dan kelemahan yang dimiliki oleh pengurus Masjid Al-Ikhlash. Pada saat pengelolaan tersebut pelatih mengajarkan proses untuk menganalisis model pengembangan aset sumber daya manusia dengan menggunakan model Likert dan Ogan terhadap semua pengurus masjid Al-Ikhlash. Hal tersebut dimaksudkan agar mereka dapat mengidentifikasi secara tepat dan benar apa saja yang harus diperbaiki dan dibenahi dalam pelaksanaan program kerja.



Gbr 2. Pengabdian memberikan Materi

Pada sesi kedua kami memberikan pelatihan kepada pengurus masjid melalui manajemen aset SDM yang baik dan benar agar masjid menjadi semakin makmur dengan program-program yang diberikan kepada jamaah. Proses perencanaan dan pengelolaan event membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan sehingga setiap tahun remaja masjid harus mengagendakan program pelatihan. Hal tersebut dimaksudkan agar masjid memberikan kajian, seminar, maupun program yang inovatif, kreatif, dan bermanfaat bagi jamaah.

Pada sesi ketiga kami melakukan analisis pengukuran keberhasilan kegiatan kami dengan memberikan kuesioner. Hasil dari kegiatan yang kami lakukan tersaji pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil evaluasi

| No | Instruksional khusus | Butir Soal | Jumlah soal | Presentase (%) |
|----|--|------------|-------------|----------------|
| 1 | Mengetahui pemahaman peserta tentang Kinerja dan Manajemen Aset (MA) | 1,2 | 2 | 20 |
| 2 | Meningkatkan pengetahuan peserta mengenai manfaat manajemen Aset (MA) | 3,4 | 2 | 20 |
| 3 | Meningkatkan pengetahuan peserta tentang hal-hal yang butuh diperhatikan dalam Manajemen Aset (MA) | 5,6 | 2 | 20 |

| | | | |
|---|-------|---|----|
| 4. Meningkatkan pengetahuan peserta mengenai manajemen aset model Likert dan Organisasi | 9,10 | 2 | 20 |
| 5. Meningkatkan pengetahuan peserta tentang program kerja berbasis MA | 11,12 | 2 | 20 |

Pendekatan model Likert dan Ogan dalam pengembangan aset sumber daya manusia yang kami berikan pada kegiatan pelatihan ini memberikan dampak yang positif. Hasil evaluasi menunjukkan peserta pelatihan mengalami peningkatan pengetahuan yang baik mengenai manajemen aset berbasis sumber daya manusia. Pendekatan model Likert merupakan sebuah pola tertentu dari tahapan *casual* yang menghasilkan tingkatan tertentu dari tahapan *intervening* dan selanjutnya membawa pada tingkatan hasil akhir. Hasil akhir dari mode likert dan Ogan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan organisasi selanjutnya di konversi menjadi nilai sekarang dengan menggunakan tingkat diskonto yang telah ditentukan. Tahapan *casual* dan *intervening* seharusnya secara periodik diukur dan perubahan baik atau tidak baik dinyatakan dalam tiap laporan produksi atau keuangan. Data akumulasi dari tahapan *casual* dan *intervening* dapat digunakan untuk mengadakan hubungan matematis antara tahapan *casual* dan *intervening* dan hasil akhir produktivitas dan pendapatan. Model *socio-psychological* yang dikembangkan oleh Likert mencoba menyediakan informasi yang berguna yang bersifat non-moneter tentang sikap, perilaku dan kepuasan sumber daya manusia organisasi saat ini dan yang diharapkan masa mendatang. Model Ogan Pendekatan ini telah disarankan oleh Pekin Ogan [4].

Metode ini adalah sebuah perluasan dari "pendekatan manfaat bersih" seperti yang disarankan oleh Morse. Menurut pendekatan ini, kepastian terhadap manfaat bersih di masa depan akan didapatkan juga harus diperhitungkan ketika menentukan nilai sumber daya manusia. Pendekatan ini memerlukan penentuan sebagai berikut : 1. Manfaat bersih dari setiap karyawan seperti yang dijelaskan pada pendekatan keuntungan bersih 2. Faktor kepastian di mana

keuntungan tersebut akan didapatkan 3. Keuntungan bersih dari semua karyawan dikalikan dengan faktor kepastian mereka akan memberikan kepastian keuntungan bersih. Inilah yang akan menjadi nilai sumber daya manusia pada organisasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Pengelolaan SDM merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan skill pengurus masjid agar dapat memaksimalkan kinerja organisasi. Program-program yang sudah direncanakan seperti pelatihan, seminar, maupun kajian rutin secara menarik, kreatif, dan bermanfaat untuk jamaah dapat dilakukan secara baik dan kontinue sehingga dapat meningkatkan antusias jamaah dalam berkegiatan di masjid serta dapat mencapai harapan yaitu terselenggaranya program-program masjid secara efektif dan efisien.

Masjid harus menjalankan pengelolaan manajemen aset sumber daya manusia berdasarkan model Likert dan Ogan sesuai dengan pelatihan yang diajarkan. Pihak yayasan perlu memberikan program pengembangan bagi pengurus masjid agar kompetensi pengurus dapat meningkat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada LPPM Universitas PGRI Semarang yang sudah memberikan support dana terselenggaranya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

REFERENSI

- [1] Gazalba, Sidi "Asas agama Islam: pembahasan ilmu dan filsafat tentang rukun Islam, ikhlas, ikhlas, taqwa. Jakarta: Penerbit Bulan Bintang, 1975.
- [2], Ghosal, Sumantra And Janine Nahapiet. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational advantages. *The Academy of Management Review* Vol. 23, No. 2. pp. 242-266.1998
- [3] Helmi Buyung Aulia Safrizal. Penilaian Aset Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Trend* Vol.6 No.1, hal. 11 – 22. Maret 2011
- [4] Likert, Rensis and Pyle W.C. Human Resource Accounting: A Human Organizational Measurement Approach. *Financial Analyst Journal*, p. 75. 1971
- [5] Sugiyono. Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja, 2016