



Pengembangan SDM Masjid Nurul Huda Dasan Baru melalui Pelatihan Manajemen Berbasis *Humanity Capital*

Khaeruddin Said¹, Nasarudin^{2*}, Abdul Aziz³, Muhamad Arfan⁴, M. Zakki Masykur⁵

^{1,2} Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Mataram

³ Akademi Kesehatan Gigi Karya Adi Husada Mataram

⁴ Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan, UIN Mataram

⁵ Fakultas Bahasa dan Sastra Universitas Gadjah Mada

*Corresponding author: nasarnngn@gmail.com

Info Artikel

Direvisi 29 Oktober
2025

Revisi diterima 25
November 2025

Abstrak

Masjid sebagai pusat spiritual umat Islam memiliki peran yang strategis. Namun, masih banyak masjid komunitas yang menghadapi kendala dalam tata kelola manajemen, terutama karena keterbatasan kapasitas sumber daya manusia pengurusnya. Hal ini juga terjadi pada Masjid Nurul Huda Dasan Baru, Lombok Timur, di mana sistem manajemen masih bersifat tradisional, dokumentasi kegiatan kurang teratur, dan keterlibatan remaja masjid belum terfasilitasi secara optimal. Kondisi ini menunjukkan urgensi penguatan kapasitas pengurus dengan pendekatan baru yang lebih profesional, partisipatif, dan berbasis nilai kemanusiaan. Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah meningkatkan kemampuan manajerial pengurus Masjid Nurul Huda melalui pelatihan berbasis *humanity capital*, terutama pada pengelolaan data administrasi berbantuan teknologi dan mengelola keuangan masjid secara transparan. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatoris-transformasional melalui tahapan pendahuluan (need assessment), pelaksanaan (pelatihan dan simulasi), serta evaluasi (refleksi dan coaching). Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan manajemen pengurus. Peserta pelatihan mampu menyusun rencana strategis program masjid, membangun sistem dokumentasi kegiatan, serta memperkuat transparansi laporan keuangan. Evaluasi menunjukkan tingkat kepuasan peserta yang tinggi dan adanya perubahan perilaku dalam komunikasi serta kepemimpinan berbasis nilai empati dan pelayanan.

Kata Kunci: Humanity Capital; Manajemen Masjid; SDM

This is an open-access article under the [CC BY](#) license.



How to cite: Said, K., Nasarudin, Aziz, A., Arfan, M., & Masykur, M. Z. (2025). Pengembangan SDM Masjid Nurul Huda Dasan Baru melalui Pelatihan Manajemen Berbasis *Humanity Capital*. *INCOME: Indonesian Journal of Community Service and Engagement*, 4(4), 459-471, doi: <https://doi.org/10.56855/income.v4i4.1736>

1. Pendahuluan

1.1 Analisis Situasi

Masjid Nurul Huda yang berlokasi di lingkungan Dasan Baru, Kecamatan Wanasaba, Lombok Timur, merupakan salah satu masjid komunitas yang berperan aktif dalam menyelenggarakan kegiatan ibadah, pendidikan keagamaan, dan pelayanan sosial. Masjid ini menjadi pusat spiritual yang tidak hanya melayani kebutuhan ritual umat Islam, tetapi juga menjadi sarana pembinaan moral dan penguatan solidaritas sosial masyarakat sekitar (Abdullah, 2020). Dalam konteks masyarakat urban seperti Dasan Baru, peran masjid sangat strategis karena menjadi simpul interaksi antara nilai-nilai keagamaan dan kehidupan sosial sehari-hari (Nasarudin, Husnan, et al., 2024).

Saat ini, pengelolaan Masjid Nurul Huda dijalankan oleh takmir dan pengurus harian yang sebagian besar merupakan tokoh lokal, relawan, dan remaja masjid. Namun, berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan yang dilakukan oleh tim pengusul, ditemukan bahwa struktur manajemen masjid masih bersifat tradisional. Pengurus belum pernah mengikuti pelatihan formal terkait manajemen organisasi masjid, baik dari segi perencanaan, pengelolaan program, pelaporan keuangan, maupun kepemimpinan berbasis nilai. Program-program rutin seperti pengajian, santunan sosial, dan kegiatan Ramadan tetap berjalan, namun pelaksanaannya tidak didukung oleh sistem manajemen yang berbasis pada prinsip-prinsip profesionalitas dan kemanusiaan (*humanity-based management*). (Olivia & Cameron, 2023)

Secara kuantitatif, Masjid Nurul Huda memiliki sekitar 20 pengurus aktif dengan latar belakang pendidikan beragam: 45% lulusan SMA, 35% sarjana, dan sisanya lulusan madrasah atau pendidikan non-formal. Remaja masjid yang aktif berjumlah sekitar 15 orang, namun belum dilibatkan secara strategis dalam struktur pengelolaan. Rata-rata kegiatan yang diselenggarakan adalah 6–8 kali per bulan. Dalam tiga tahun terakhir, tidak tercatat adanya kegiatan pelatihan atau pengembangan kapasitas pengurus. Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tingginya tuntutan peran masjid dalam masyarakat dengan kapasitas sumber daya manusia yang mengelolanya (Hasan, 2018).

Eksistensi Masjid Nurul Huda memiliki dampak sosial yang signifikan terhadap lingkungannya. Selain menjadi tempat ibadah, masjid juga menjadi ruang pembelajaran Al-Qur'an (TPA), kegiatan sosial seperti pembagian zakat, dan pusat penyuluhan moral remaja. Keberadaan masjid ini membantu menciptakan ketertiban sosial dan memperkuat nilai-nilai kebersamaan di tengah masyarakat yang plural dan dinamis (Rifa'i, 2016). Menurut studi oleh AbuRas, et al. (2024), masjid komunitas di kawasan urban berfungsi sebagai agen integrasi sosial dan transformasi nilai, sehingga sangat penting jika dikelola dengan pendekatan berbasis nilai-nilai kemanusiaan dan inklusivitas (Nasarudin et al., 2025).

1.2 Solusi dan Target

Masjid Nurul Huda Dasan Baru sebagai mitra kegiatan pengabdian memiliki peran strategis dalam kehidupan masyarakat, namun masih menghadapi beberapa permasalahan yang cukup mendasar dalam pengelolaan organisasinya. Permasalahan utama yang berhasil diidentifikasi berdasarkan hasil diskusi dan observasi bersama mitra adalah rendahnya kapasitas sumber daya manusia (SDM) pengurus masjid dalam hal manajemen kelembagaan. Kondisi ini ditandai dengan belum adanya sistem perencanaan program yang berbasis tujuan jangka panjang, tidak adanya pembagian kerja yang jelas antar pengurus, serta lemahnya dokumentasi dan pelaporan kegiatan. Selain itu, nilai-nilai kepemimpinan yang mengedepankan empati, partisipasi, dan pelayanan publik belum menjadi dasar dalam menjalankan tugas kepengurusan, sehingga kegiatan masjid lebih bersifat rutin tanpa pendekatan yang humanis dan transformatif.

Permasalahan tersebut semakin diperkuat oleh fakta bahwa pengurus belum pernah mengikuti pelatihan manajemen secara formal (Nasarudin, Syafii, et al., 2024), dan cenderung mengelola masjid berdasarkan pengalaman pribadi atau warisan sistem sebelumnya. Ketika dihadapkan pada dinamika sosial yang terus berkembang, terutama dalam konteks urbanisasi, digitalisasi, dan meningkatnya ekspektasi jamaah, pengurus mengalami kesulitan dalam mengelola perubahan secara adaptif dan kolaboratif. Selain itu, keterlibatan remaja masjid yang potensial juga belum difasilitasi secara optimal karena belum ada sistem kaderisasi yang terstruktur. Kondisi ini menyebabkan regenerasi kepengurusan berjalan lambat dan program masjid kurang berorientasi pada pemberdayaan. (Irianto, 2001)

Sebagai solusi atas permasalahan tersebut, pengusul merancang program pelatihan manajemen masjid berbasis humanity capital yang menitikberatkan pada pengembangan karakter, kepemimpinan kolektif, serta sistem pengelolaan yang profesional dan partisipatif. Kegiatan ini akan dilakukan melalui pendekatan partisipatoris, di mana pengurus masjid dilibatkan secara aktif dalam penyusunan visi, perencanaan strategis, pembentukan struktur kerja tim, serta pelatihan keterampilan dasar seperti komunikasi organisasi, pengelolaan konflik, dan tata kelola kegiatan berbasis nilai kemanusiaan. Pelatihan juga akan memperkenalkan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan serta penggunaan teknologi sederhana dalam manajemen administrasi masjid. (Wahyudin, 2024)

Dengan pendekatan berbasis humanity capital, diharapkan pengurus masjid tidak hanya memiliki kompetensi teknis dalam mengelola masjid, tetapi juga mampu menumbuhkan nilai-nilai kepemimpinan yang empatik, inklusif, dan berorientasi pelayanan. Hal ini diyakini akan memperkuat eksistensi Masjid Nurul Huda sebagai pusat pembinaan umat yang tidak hanya aktif secara ritual, tetapi juga transformatif secara sosial.

Sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan rendahnya kapasitas manajerial pengurus Masjid Nurul Huda Dasan Baru, solusi yang ditawarkan oleh tim pengusul adalah menyelenggarakan Pelatihan Manajemen Masjid berbasis Humanity Capital. Pelatihan ini dirancang untuk memberikan penguatan kapasitas (capacity building) kepada para pengurus masjid melalui pendekatan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis manajerial, tetapi

juga pada pengembangan nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, tanggung jawab sosial, kerja sama tim, dan kepemimpinan etis. Pendekatan *humanity capital* sangat relevan karena menjadikan manusia sebagai pusat transformasi organisasi berbasis nilai dan spiritualitas.

Kegiatan pelatihan dilakukan secara terpadu dalam beberapa sesi utama. Pertama, peserta akan mendapatkan pengantar konsep *humanity capital* dan urgensinya dalam pengelolaan masjid di era modern. Kedua, dilakukan pelatihan kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya kerja tim, komunikasi efektif, dan pembagian tugas yang jelas. Ketiga, peserta akan dilatih untuk membuat perencanaan strategis program masjid yang berkelanjutan, mencakup penjadwalan kegiatan, penetapan tujuan, dan evaluasi berkala. Keempat, pengurus juga akan dibekali dengan keterampilan dasar tata kelola administrasi, dokumentasi, dan pelaporan kegiatan secara transparan.

Selain itu, pelatihan akan dilengkapi dengan simulasi penyelesaian masalah organisasi, *role play* komunikasi antar pengurus, serta diskusi kelompok untuk menyusun rencana tindak lanjut yang konkret pascapelatihan. Metode ini bertujuan untuk memastikan bahwa ilmu yang diperoleh dapat langsung diaplikasikan dalam pengelolaan masjid. Kegiatan ini juga membuka ruang refleksi nilai, sehingga pengurus dapat menyadari pentingnya menjalankan amanah dengan landasan moral dan spiritual yang kuat. (Mulyana, 2001)

Solusi ini diharapkan mampu menjawab permasalahan konkret yang dihadapi mitra, yaitu lemahnya sistem manajemen, tidak adanya kaderisasi, kurangnya nilai-nilai partisipasi dalam kepemimpinan, serta belum adanya sistem pelayanan jamaah yang terstruktur. Dengan pendekatan yang praktis dan berbasis nilai, pelatihan ini tidak hanya akan meningkatkan kemampuan teknis pengurus, tetapi juga membangun semangat kolektif dalam memajukan fungsi masjid sebagai pusat pemberdayaan umat. (Nasarudin et al., 2025)

2. Metode Pengabdian

Untuk mendukung keberhasilan program pelatihan manajemen masjid berbasis *humanity capital*, metode pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pendekatan partisipatoris-transformasional. Pendekatan ini menekankan pada keterlibatan aktif mitra (pengurus masjid) dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi masalah, perumusan solusi, pelaksanaan, hingga refleksi dan evaluasi bersama. Model ini sejalan dengan prinsip pengabdian masyarakat berbasis *community-based development*, yang menempatkan masyarakat sebagai subjek utama perubahan (Sugiyono, 2021). Selain itu, pendekatan ini juga relevan dengan konsep *experiential learning* (Kolb, 1984), yaitu pembelajaran melalui pengalaman langsung yang akan digunakan dalam simulasi, studi kasus, dan diskusi kelompok. (Nasarudin, Husnan, et al., 2023)

Kegiatan ini akan didukung oleh instrumen pelatihan yang telah disiapkan, seperti modul pelatihan manajemen masjid berbasis *humanity capital*, lembar kerja perencanaan program, kuisioner pre-test dan post-test untuk mengukur pemahaman peserta, serta panduan refleksi nilai. Selain itu, akan digunakan media visual (powerpoint, video singkat, dan infografis) untuk mendukung penyampaian materi secara menarik dan komunikatif. Tim fasilitator juga akan

menyiapkan instrumen evaluasi untuk mengukur perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta setelah pelatihan selesai dilaksanakan. (Fariz & Agustini, 2016)

Secara sistematis, rencana kegiatan dibagi dalam beberapa tahap. Pertama, dilakukan pendekatan awal dan pemetaan kebutuhan (need assessment) melalui wawancara dan observasi bersama pengurus masjid untuk memverifikasi permasalahan dan menetapkan fokus pelatihan. Kedua, pelaksanaan pelatihan dilakukan dalam bentuk pelatihan, yang mencakup penyampaian materi, diskusi kelompok, simulasi, dan penyusunan rencana tindak lanjut (RTL) oleh masing-masing kelompok peserta. Ketiga, pasca pelatihan akan dilakukan pendampingan ringan (coaching) selama dua minggu oleh tim pengusul untuk memastikan bahwa hasil pelatihan mulai diterapkan di dalam praktik pengelolaan masjid. Keempat, dilaksanakan evaluasi dan refleksi bersama antara tim pengusul dan mitra untuk menilai efektivitas kegiatan serta menentukan langkah lanjutan jika diperlukan.

Dalam pelaksanaan program ini, partisipasi aktif mitra sangat diharapkan sebagai kunci keberhasilan kegiatan. Pengurus masjid akan dilibatkan tidak hanya sebagai peserta pelatihan, tetapi juga sebagai aktor utama perencanaan dan eksekusi rencana tindak lanjut. Keterlibatan mitra ditunjukkan dalam beberapa bentuk: pertama, menyediakan tempat dan fasilitas pelaksanaan pelatihan; kedua, menunjuk koordinator internal yang berfungsi sebagai penghubung antara tim pengusul dan peserta; ketiga, berperan aktif dalam seluruh sesi pelatihan, termasuk tugas-tugas kelompok dan refleksi nilai; serta keempat, melaksanakan komitmen perubahan yang telah dirumuskan selama kegiatan berlangsung.

Melalui model kemitraan yang setara ini, diharapkan terjadi proses pemberdayaan yang berkelanjutan, di mana mitra tidak hanya menerima manfaat jangka pendek berupa pelatihan, tetapi juga mampu mengembangkan sistem manajemen masjid yang berbasis nilai kemanusiaan secara mandiri. Pendekatan ini sejalan dengan semangat pengabdian masyarakat berbasis kolaborasi yang dianjurkan oleh Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRTPM, 2023), di mana keberhasilan pengabdian ditentukan oleh keterlibatan aktif dan kesetaraan posisi antara dosen dan masyarakat mitra.

2.1 Tempat dan Waktu

Kegiatan ini dilaksanakan di Masjid Nurul Huda Dasan Baru Dusun Jorbat Desa Otak Rarangan Kecamatan Wanasaba Kabupaten Lombok Timur pada bulan Oktober 2025

2.2 Khalayak Sasaran

Khalayak sasaran utama dalam program ini adalah pengurus aktif Masjid Nurul Huda Dasan Baru, yang terdiri dari takmir, pengurus harian, serta remaja masjid. Jumlah pengurus aktif yang terlibat langsung dalam kepengurusan sekitar 20 orang, dengan latar belakang pendidikan beragam: 45% lulusan SMA, 35% sarjana, dan sisanya lulusan madrasah atau pendidikan non-formal. Mereka merupakan kelompok kunci yang memiliki tanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kegiatan masjid.

Selain itu, remaja masjid sebanyak kurang lebih 15 orang juga menjadi khalayak sasaran pendukung. Kehadiran remaja masjid sangat penting dalam proses kaderisasi dan regenerasi

kepemimpinan, sehingga pelatihan berbasis humanity capital akan mendorong partisipasi mereka

2.3 Indikator Keberhasilan

Keberhasilan program pengabdian ini ditunjukkan melalui peningkatan kapasitas pengurus Masjid Nurul Huda Dasan Baru dalam menerapkan prinsip humanity capital pada tata kelola kelembagaan. Indikator keberhasilan pada tingkat individu dapat dilihat dari meningkatnya pengetahuan dan pemahaman pengurus mengenai konsep manajemen masjid berbasis nilai kemanusiaan minimal 75% setelah mengikuti pelatihan, yang diukur melalui pre-test dan post-test. Selain itu, minimal 70% peserta mampu mempraktikkan keterampilan kepemimpinan partisipatif, komunikasi organisasi, perencanaan program, serta tata kelola keuangan secara transparan dalam simulasi maupun rencana tindak lanjut (RTL) yang disusun. Indikator keberhasilan juga mencakup keterlibatan aktif remaja masjid dalam kegiatan, dengan target minimal 50% anggota remaja masjid terlibat dalam struktur atau program kepengurusan pascapelatihan.

Tabel 1. Indikator Keberhasilan dan Luaran yang Diharapkan

Aspek	Indikator Keberhasilan	Target Pencapaian	Luaran yang Diharapkan
Individu (Pengurus)	Peningkatan pemahaman manajemen masjid berbasis <i>humanity capital</i>	≥ 75% peserta menunjukkan peningkatan pemahaman (post-test)	Pengurus memahami prinsip manajemen modern dan nilai kemanusiaan dalam tata kelola masjid
	Kemampuan mempraktikkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan perencanaan	≥ 70% peserta mampu mempraktikkan dalam simulasi administrasi berbantuan teknologi dan RTL	Adanya pengurus yang lebih terampil, visioner, dan partisipatif
Remaja Masjid	Keterlibatan aktif dalam kepengurusan dan program	≥ 50% remaja masjid terlibat dalam struktur/program	Terbentuk kaderisasi dan regenerasi kepemimpinan berbasis nilai kemanusiaan
Kelembagaan	Penyusunan dokumen perencanaan strategis (RTL)	1 dokumen perencanaan strategis untuk 1 tahun	Masjid memiliki arah pengembangan yang jelas dan terstruktur
	Pembagian kerja berbasis tim	Struktur kerja yang terdokumentasi dan jelas	Efisiensi dan kolaborasi meningkat dalam kepengurusan
	Program baru berbasis nilai kemanusiaan	Minimal 2 program baru lahir pascapelatihan	Program kaderisasi dan pelayanan jamaah berbasis nilai humanis

Aspek	Indikator Keberhasilan	Target Pencapaian	Luaran yang Diharapkan
Akademik	Dokumentasi ilmiah dan publikasi	1 artikel di jurnal pengabdian masyarakat	Publikasi ilmiah sebagai kontribusi akademik
	Penyusunan modul pelatihan	1 modul pelatihan siap digunakan dan direplikasi	Modul pelatihan manajemen masjid berbasis <i>humanity capital</i> untuk masjid lain
Sosial	Partisipasi jamaah meningkat	Jumlah jamaah aktif meningkat setelah program	Masjid lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan jamaah
	Kepercayaan jamaah terhadap pengelolaan meningkat	Feedback positif dari jamaah $\geq 70\%$	Masjid dipercaya sebagai pusat spiritual sekaligus pemberdayaan sosial yang transparan

Pada tingkat kelembagaan, keberhasilan ditandai dengan adanya dokumen RTL yang memuat perencanaan strategis pengelolaan masjid untuk satu tahun ke depan, terbentuknya sistem pembagian kerja yang lebih jelas dan berbasis tim, serta munculnya minimal dua program baru berbasis nilai kemanusiaan seperti kaderisasi remaja atau pelayanan jamaah. Dari sisi akademik, luaran yang dihasilkan meliputi publikasi artikel pada jurnal pengabdian masyarakat, tersusunnya laporan kegiatan secara sistematis, serta modul pelatihan manajemen masjid berbasis *humanity capital* yang dapat direplikasi di masjid lain. Sementara itu, pada ranah sosial, keberhasilan diukur melalui meningkatnya tingkat partisipasi jamaah, terbentuknya budaya kepemimpinan kolektif yang inklusif, serta adanya peningkatan kepercayaan jamaah terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan masjid. Dengan indikator tersebut, kegiatan ini diharapkan tidak hanya menghasilkan peningkatan kapasitas teknis pengurus, tetapi juga mewujudkan Masjid Nurul Huda sebagai pusat pemberdayaan umat yang transformatif, humanis, dan berkelanjutan.

2.4 Metode Evaluasi

Evaluasi kegiatan dilakukan secara menyeluruh untuk menilai ketercapaian tujuan program, efektivitas pelatihan, serta keberlanjutan dampaknya bagi pengurus Masjid Nurul Huda Dasan Baru. Evaluasi dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu formatif, sumatif, dan dampak. Evaluasi formatif dilakukan selama kegiatan berlangsung dengan menggunakan observasi partisipatif untuk melihat keterlibatan peserta dalam diskusi, simulasi menata data administrasi masjid berbantuan teknologi, dan penyusunan rencana tindak lanjut. Setiap sesi juga diakhiri dengan refleksi singkat untuk menangkap pemahaman dan tantangan peserta, serta pre-test dan post-test singkat per sesi untuk mengukur perkembangan pengetahuan. Evaluasi sumatif dilakukan setelah pelatihan selesai melalui post-test komprehensif guna menilai peningkatan pemahaman dan keterampilan, kuesioner kepuasan untuk menilai relevansi materi dan metode pelatihan, serta penilaian terhadap dokumen rencana tindak lanjut (RTL) yang disusun peserta sebagai indikator kesiapan implementasi.

Sedangkan evaluasi dampak dilaksanakan pasca pelatihan melalui kegiatan pendampingan dan monitoring selama dua minggu untuk memastikan RTL dijalankan, dilanjutkan dengan wawancara dan FGD bersama pengurus dan jamaah guna menilai perubahan nyata dalam pola kepemimpinan, sistem kerja, dan partisipasi jamaah. Indikator keberhasilan sosial seperti meningkatnya keterlibatan remaja, transparansi laporan keuangan, serta lahirnya program baru berbasis nilai kemanusiaan menjadi tolok ukur keberlanjutan program. Dengan demikian, metode evaluasi ini tidak hanya menilai keberhasilan saat pelatihan berlangsung, tetapi juga memastikan terjadinya transformasi manajemen masjid yang berkelanjutan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan program pelatihan manajemen masjid berbasis *humanity capital* di Masjid Nurul Huda Dasan Baru dapat dikatakan berhasil secara umum. Kegiatan ini dilaksanakan dalam tiga tahap utama, yaitu (1) *need assessment* dan pemetaan kondisi awal, (2) pelatihan manajemen masjid dengan pendekatan partisipatoris, dan (3) evaluasi melalui pendampingan serta refleksi bersama. (Mausili et al., 2023) Ketiga tahapan tersebut memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi mitra sebelum, selama, dan setelah pelatihan.

3.1 Hasil Kegiatan

Pada tahap awal, dilakukan *need assessment* melalui wawancara dengan pengurus dan observasi langsung di lapangan. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas pengurus (75%) belum pernah mengikuti pelatihan formal terkait manajemen masjid. Sistem perencanaan program bersifat jangka pendek, dengan orientasi pada kegiatan rutin seperti pengajian mingguan, santunan anak yatim, dan kegiatan Ramadan. Dokumentasi kegiatan belum terarsipkan dengan baik, dan pelaporan keuangan masih dilakukan secara sederhana tanpa format akuntabilitas yang standar. (Febrianus sale et al., 2023) Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa manajemen masjid masih berkarakter tradisional.

Tahap pelatihan memberikan dampak signifikan. Dari 20 pengurus yang mengikuti, sebanyak 18 orang hadir secara penuh dalam seluruh rangkaian kegiatan. Partisipasi remaja masjid juga meningkat, terbukti dengan keterlibatan 10 dari 15 anggota aktif. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar *humanity capital*, kepemimpinan partisipatif, perencanaan strategis, tata kelola administrasi (Herdi et al., 2023), serta pengelolaan keuangan berbasis transparansi. Metode pelatihan dilakukan secara interaktif dengan ceramah singkat, diskusi kelompok, dan simulasi kasus dalam membuat surat undangan berbantuan teknologi seperti menggunakan chatGPT dan Meta AI. (Angraini et al., 2024)

Hasil pengukuran melalui *pre-test* dan *post-test* menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta. Rata-rata skor pemahaman manajemen masjid sebelum pelatihan adalah 58, sedangkan setelah pelatihan meningkat menjadi 82. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa kegiatan pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi pengetahuan pengurus. Selain itu, hasil kuisioner kepuasan menunjukkan bahwa 90% peserta merasa materi relevan dengan kebutuhan mereka, dan 85% menyatakan siap menerapkan ilmu yang diperoleh dalam pengelolaan masjid.

Tabel 2. Hasil pengukuran kuantitatif

Aspek yang Dinilai	Sebelum Pelatihan (Skor Rata-rata)	Setelah Pelatihan (Skor Rata-rata)	Peningkatan (%)
Pemahaman Manajemen Masjid	58	82	+41%
Kemampuan Perencanaan Program	55	80	+45%
Administrasi dan Dokumentasi	60	84	+40%
Kepemimpinan Partisipatif	57	81	+42%
Transparansi Keuangan	53	79	+49%

Data pada tabel memperlihatkan bahwa semua aspek mengalami peningkatan signifikan. Peningkatan tertinggi terdapat pada aspek transparansi keuangan, yang sebelumnya dinilai paling lemah. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil memberikan pemahaman baru mengenai pentingnya akuntabilitas dan sistem pelaporan yang transparan. (Kuki et al., 2023)

3.2 Pembahasan

Kegiatan pengabdian dimulai dengan tahap pendahuluan berupa identifikasi kebutuhan dan pemetaan masalah manajemen Masjid Nurul Huda Dasan Baru. Tim pengusul bersama pengurus melakukan wawancara, observasi, dan diskusi kelompok untuk mengetahui kondisi aktual pengelolaan masjid. Hasilnya menunjukkan bahwa sistem manajemen masih bersifat tradisional, tanpa perencanaan jangka panjang dan dokumentasi yang memadai. (Nasarudin, 2023) Data awal juga menegaskan bahwa keterlibatan remaja masjid masih terbatas, sementara beban kerja pengurus senior cukup besar. Fakta ini menjadi dasar dirancangnya pelatihan manajemen berbasis *humanity capital* sebagai pendekatan penguatan kapasitas pengurus.

Tahap pendahuluan ini sejalan dengan teori *need assessment* dalam manajemen organisasi sosial, yang menekankan pentingnya pemetaan kebutuhan secara partisipatif sebelum menyusun program intervensi (Sugiyono, 2021). Prinsip ini juga selaras dengan konsep *shura* atau musyawarah dalam Islam, yang menekankan perlunya keterlibatan pihak terkait dalam merumuskan solusi (Ibrahim & Adamu, 2019). Dengan demikian, tahapan awal ini bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga mengandung nilai partisipasi dan kebersamaan yang menjadi fondasi *humanity capital*. (Frendy & Utomo, 2023)

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui serangkaian pelatihan intensif selama beberapa sesi. Materi yang diberikan mencakup konsep dasar *humanity capital*, kepemimpinan partisipatif, transparansi dan akuntabilitas keuangan, perencanaan program strategis, serta kaderisasi remaja masjid. Metode pelatihan menggabungkan ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi kasus, dan roleplay komunikasi organisasi. (Nasarudin, Widayanti, et al., 2023)

Data hasil pelaksanaan menunjukkan adanya antusiasme tinggi dari peserta. Kehadiran pengurus tercatat rata-rata 90%, dengan tingkat partisipasi aktif dalam diskusi mencapai lebih

dari 80%. Simulasi penyusunan rencana tindak lanjut (RTL) menghasilkan tiga program prioritas: (1) sistem dokumentasi kegiatan berbasis digital sederhana, (2) pembentukan tim kaderisasi remaja masjid, dan (3) penyusunan laporan keuangan periodik terbuka untuk jamaah.

Temuan ini konsisten dengan teori *participative leadership* yang menegaskan bahwa keterlibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan meningkatkan komitmen dan motivasi (Royani et al., 2024). Dalam perspektif Islam, hal ini selaras dengan praktik *shura* yang memposisikan musyawarah sebagai mekanisme utama membangun keadilan dan solidaritas (Abdullah, 2020). Pelatihan juga mengimplementasikan teori *experiential learning* Kolb (1984), di mana peserta belajar melalui pengalaman langsung, bukan hanya teori.

Selain itu, penguatan aspek transparansi dan akuntabilitas keuangan dalam pelatihan menemukan relevansinya dengan hasil penelitian Jogokariyan Mosque di Yogyakarta, yang membuktikan bahwa keterbukaan laporan keuangan meningkatkan kepercayaan jamaah dan partisipasi publik (Sabili et al., 2023). Temuan lapangan memperlihatkan bahwa setelah pelatihan, pengurus mulai menyusun format laporan sederhana, bahkan berinisiatif untuk mempublikasikannya melalui papan pengumuman masjid.

Dan tahap evaluasi dilaksanakan melalui tiga instrumen: *pre-test* dan *post-test*, kuesioner kepuasan peserta, serta rubrik penilaian rencana tindak lanjut. Hasil *post-test* menunjukkan peningkatan rata-rata pemahaman peserta sebesar 42% dibandingkan *pre-test*, terutama pada aspek kepemimpinan partisipatif dan transparansi keuangan. Hasil kuesioner memperlihatkan bahwa 87% peserta menyatakan puas terhadap relevansi materi dan metode pelatihan, sementara 92% menyatakan fasilitator komunikatif dan inspiratif.

Evaluasi juga memperlihatkan perubahan sikap pengurus. Beberapa peserta yang sebelumnya pasif dalam rapat mulai berani mengemukakan pendapat. Remaja masjid yang sebelumnya hanya bertugas teknis, kini mulai dilibatkan dalam penyusunan program. RTL yang disusun dinilai baik dengan skor rata-rata 21 dari maksimal 25, menunjukkan kesiapan untuk diimplementasikan.

Pembahasan tahap evaluasi dapat dikaitkan dengan teori *accountability and transparency* dalam organisasi nonprofit, yang menyebutkan bahwa keberhasilan program diukur bukan hanya dari capaian teknis, tetapi juga dari perubahan sikap, nilai, dan kepercayaan yang terbangun (Mardiasmo, 2018). Hasil ini juga memperkuat pandangan bahwa *humanity capital*, yang menekankan empati, kerja sama, dan tanggung jawab sosial, dapat menjadi kerangka manajemen efektif bagi lembaga berbasis nilai seperti masjid (Ulfadilah, et al., 2025).

Secara induktif, data kegiatan dari pendahuluan, pelaksanaan, hingga evaluasi menunjukkan transformasi nyata dalam pengelolaan Masjid Nurul Huda. Tahap pendahuluan menegaskan adanya kesenjangan kapasitas SDM, tahap pelaksanaan membuktikan efektivitas metode partisipatif, dan tahap evaluasi menunjukkan peningkatan pengetahuan, sikap, serta kesiapan implementasi (Nasarudin & Husnan, 2023).

Hasil ini mendukung literatur bahwa masjid komunitas bukan sekadar tempat ibadah, melainkan agen perubahan sosial yang membutuhkan manajemen profesional (Schak, et al.,

2023). Keberhasilan pelatihan di Masjid Nurul Huda menjadi bukti bahwa pengelolaan berbasis *humanity capital* dapat mengintegrasikan kompetensi teknis dengan nilai spiritual, sehingga melahirkan pengurus yang tidak hanya cakap administrasi tetapi juga berorientasi pada pelayanan jamaah. (Adriansyah & As-Salafiyah, 2023)

Temuan ini memberi kontribusi teoretis bahwa *humanity capital* dapat diposisikan sebagai kerangka manajemen alternatif dalam konteks lembaga keagamaan Islam. Hal ini memperluas literatur *human capital* konvensional yang sering berfokus pada keterampilan teknis, menuju perspektif yang lebih holistik, mencakup dimensi moral, spiritual, dan sosial. (Rohmah & Jumiati, 2021)

4. Kesimpulan

Kegiatan ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu: pendahuluan, pelaksanaan, dan evaluasi, program pelatihan berhasil meningkatkan pemahaman, keterampilan, serta sikap partisipatif pengurus. Adanya peningkatan signifikan dalam aspek pemahaman konsep manajemen partisipatif, transparansi keuangan, dan keterlibatan remaja masjid. Pendekatan *humanity capital* efektif dalam memperkuat tata kelola masjid, karena mampu memadukan aspek teknis manajemen dengan nilai moral dan spiritual. Kegiatan ini tidak hanya menghasilkan peningkatan kapasitas pengurus, tetapi juga membangun landasan budaya organisasi yang lebih akuntabel, transparan, dan inklusif.

Pelaksanaan kegiatan ini melahirkan rencana tindak lanjut berupa sistem dokumentasi digital, tim kaderisasi remaja, serta laporan keuangan terbuka. Evaluasi memperlihatkan respons positif peserta dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan adanya perubahan nyata dalam pola komunikasi serta kepemimpinan. Pengembangan pengabdian masyarakat ini dapat diarahkan pada perluasan program ke masjid-masjid lain di wilayah sekitar, integrasi sistem pelaporan keuangan berbasis aplikasi sederhana, serta penguatan jaringan kaderisasi remaja masjid dalam bentuk forum komunikasi antar-masjid. Dengan langkah ini, diharapkan model pengelolaan masjid berbasis *humanity capital* dapat direplikasi lebih luas, sehingga masjid tidak hanya berfungsi sebagai pusat ibadah, tetapi juga sebagai pusat pemberdayaan sosial yang adaptif dan berdaya guna.

Referensi

- Abdullah, M. (2020). Manajemen Masjid dalam Perspektif Islam. Jakarta: Prenada Media.
- AbuRas, W., Aboul-Enein, B. H., Almoayad, F., Benajiba, N., & Dodge, E. (2024). Mosques and public health promotion: A scoping review of faith-driven health interventions. *Health Education & Behavior*, 51(5), 677–690. <https://doi.org/10.1177/10901981241252800>
- Adriansyah, L. R., & As-Salafiyah, A. (2023). Mataram mosques management: Intention to place mosque funds in Islamic banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2022-0330>
- Angraini, L. M., Wahyuni, R., Lingga, L. J., Mardatillah, A., & Firdaus, F. (2024). Pelatihan Integrasi Berpikir Komputasi dalam Media Ajar Digital. *INCOME: Indonesian Journal of Community Service and Engagement*, 3(4), 195–209. <https://doi.org/10.56855/income.v3i4.1251>

- DRTPM. (2023). Panduan Pelaksanaan Program Pengabdian kepada Masyarakat. Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat, Kemendikbudristek.
- Fariz, M., & Agustini. (2016). Manajemen Pengorganisasian Pembelajaran Bahsa Arab di MAN 1 Kota Malang. *Evaluasi Belajar*, 5(1), 28–32. <https://doi.org/10.34304/joehr.v2i2.266>
- Febrianus sale, B., Setiawan, H. T., & Sola, S. (2023). Pemahaman Legalitas dan Laporan Keuangan Usaha Mikro, Kecil, Menengah berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil Menengah pada Pelaku Usaha Dagang. *INCOME: Indonesian Journal of Community Service and Engagement*, 2(4), 295–304. <https://doi.org/10.56855/income.v2i4.806>
- Frendy, W., & Utomo, C. W. (2023). Peran Human Capital di Perusahaan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 15–21. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v1i1.1176>
- Herdi, H., Woi, P., Wejor, A. S., Mirani, N. M., Lue, M. P., Horang, M. A., & Koten, L. S. (2023). Pembukuan Sederhana bagi UMKM di Desa Nita Kecamatan Nita Kabupaten Sikka. *INCOME: Indonesian Journal of Community Service and Engagement*, 2(4), 503–510. <https://doi.org/10.56855/income.v2i4.843>
- Hasan, M. (2018). Manajemen Masjid Modern: Membangun Tata Kelola Masjid yang Profesional dan Transparan. Jakarta: Kencana. <https://doi.org/10.63822/4t973z80>
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia.
- Ibrahim, A., & Adamu, A. (2019). Participative Management: A Model of Islamic Perspective of Management (Shura) in an Organization. *Global Journal of Management and Business Research*, 19(3), 45–52. DOI: <https://doi.org/10.34257/GJMBR.V19N3.2019>
- Kolb, D. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. New Jersey: Prentice Hall.
- Kuki, E. K., Korina, T., Desita, F. N., & Diaz, Y. W. (2023). Pengenalan Pencatatan Akuntansi Sederhana Usaha Dagang Koliwolon. *INCOME: Indonesian Journal of Community Service and Engagement*, 3(3), 188–194. <https://doi.org/10.56855/income.v3i3.837>
- Mausili, D. R., Susanti, E., Khaldun, R. I., Wardhana, D. H. A., & Sajidin, M. (2023). Penyuluhan Pendidikan Karakter Anti Korupsi pada Siswa SMP Negeri 2 Majene. *INCOME: Indonesian Journal of Community Service and Engagement*, 2(4), 247–255. <https://doi.org/10.56855/income.v2i4.775>
- Mardiasmo. (2018). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mulyana, D. (2001). *Komunikasi Organisasi*. Remaja Rosda Karya.
- Nasarudin. (2023). *Manajemen pembelajaran bahasa Arab dalam paradigma Kurikulum Merdeka*. Deepublish. https://deepublishstore.com/produk/buku-manajemen-pembelajaran-bahasa/?srsltid=AfmBOoqDFsa488CbPh9H58oD9iR5xjA58Kktd_UclFOtTvqeE4zvoGkv
- Nasarudin, & Husnan. (2023). Pelatihan Penerapan Konvensi Hak (KHA) Anak Dan Satuan Pendidikan Ramah Anak (SRA) di Madrasah. *Income*. <https://doi.org/https://doi.org/10.56855/income.v2i2.336>
- Nasarudin, Husnan, Ahmad Helwani Syafii, Nurjannah, & Suwandi. (2024). Pelaksanaan Program Diniyah Sahur Ramadan Masjid Nurul Huda Sebagai Kegiatan Pendidikan Luar Sekolah. *Abdimas Awang Long*, 7(2), 135–147. <https://doi.org/10.56301/awal.v7i2.1217>
- Nasarudin, Husnan, & Nurjannah. (2023). Pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) bagi Guru Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Qur'an Pagutan Mataram. *Income*. <https://doi.org/doi.org/10.56855/income.v2i3.699>
- Nasarudin, Husnan, Said, K., (2025). MENINGKATKAN PEMAHAMAN KEAGAMAAN JAMAAH

- MAJLIS TAKLIM MASJID NURUL HUDA DASAN BARU MENGGUNAKAN BUKU TUNTUNAN IBADAH BULAN RAMADHAN. *JPMK*, 2(2). <https://pub.nuris.ac.id/jpmk/article/view/177>
- Nasarudin, Syafii, A. H., Nurjannah, Muhirdan, Husnan, & Marlina, H. (2024). Model Manajemen Sekolah Ramah Dalam Menanamkan Pendidikan Karakter Kurikulum Merdeka. *Obsesi*, 8(5). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i5.6093>
- Nasarudin, Widayanti, R., Qomariah, R. N., Ramzi, M., Mukmila, Z., Taufiq, A., & Muttaqien, A. A. (2023). *Metode Dan Strategi Mengajar Bahasa Arab*. Gita Lentera.
- Olivia, H., & Cameron, R. (2023). Human-Centric Management: Nurturing Talent, Building Culture, and Driving Organizational Success. *International Journal of Science and Society*, 5(4), 511–525. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v5i4.809>
- Rifa'i, A. (2016). REVITALISASI FUNGSI MASJID DALAM KEHIDUPAN MASYARAKAT MODERN. *Universum*. <https://doi.org/https://doi.org/10.30762/universum.v10i02.758>
- Rohmah, I. F., & Jumiat, E. (2021). Article Human Capital an Islamic Perspective. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(2), 221–233. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i2.84>
- Rahman, M. A., & Hidayat, A. (2021). Accountability and Management Models of Mosque Institutions in Indonesia. *Al-Ulum Journal of Islamic Studies*, 21(1), 95–110. <https://doi.org/10.30603/au.v21i1.2452>
- Royani, A., & Saputra, H. (2023). Participative Leadership and Teacher Performance in Islamic Education Institutions. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(1), 23–34. <https://doi.org/10.24252/jmpi.v11i1.32901>
- Sabili, F., Romansyah, D., & Hidayat, R. (2023). Akuntabilitas Dan Transparansi Laporan Keuangan Masjid (Studi Kasus Masjid Jogokariyan Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 11(2), 233–249. <https://doi.org/10.35836/jakis.v11i2.626>
- schak, M., & Gandarum, D. N. (2023). The role of mosques in the establishment of place identity in supporting settlement resilience. *AIP Conference Proceedings*, 2706, 020015. <https://doi.org/10.1063/5.0120277>
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif untuk Pengembangan Teori dan Praktik. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, S., & Nurhayati, E. (2022). Mosque Governance and Transparency in Strengthening Community Trust. *Journal of Islamic Management Studies*, 14(2), 51–68. <https://doi.org/10.24014/jims.v14i2.3678>
- Ulfadilah, M., Sugiyanto, F., & Naiah, T. S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam: Upaya Strategis dan Tantangan. *Jurnal Teologi Islam*, 1(2), 56-67.
- Wahyudin, A. (2024). Program Edukasi Pembelajaran Kecerdasan Buatan untuk Meningkatkan Literasi dan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa SMK N 1 Cipeundeuy. *Income*, 3(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.56855/income.v3i4.1275>