

# Masyarakat Madani

▪ Jurnal Kajian Islam dan Pengembangan Masyarakat

P-ISSN: 2338-607X | E-ISSN: 2656-7741

## MANAJEMEN PEMBERDAYAAN KADER PEMBANGUN PERADABAN ISLAMI MAHASISWA AKTIVIS MASJID SALMAN ITB

Muhammad Rifki Jaelani, Agus Fakhruddin, Nurti Budiyantri, Kholish Roja Wa'dalloh

Universitas Pendidikan Indonesia  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Institut Teknologi Bandung  
Email: muhamadrifqizaelani87@upi.edu

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi tentang manajemen Pemberdayaan Kader Peradaban Mahasiswa Aktivist Masjid Salman ITB. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, bertujuan mendeskripsikan bagaimana manajemen pemberdayaan ini dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Kaderisasi Mahasiswa Aktivist Masjid Salman ITB telah dikelola dengan baik dan profesional oleh Bidang Mahasiswa Kaderisasi dan Alumni (BMKA) Salman ITB dari planning yang dimulai dari perumusan tujuan berdasar visi misi Masjid Salman diteruskan dalam bentuk strategi dan diturunkan menjadi sebuah langkah-langkah, organizing dimulai dari pengalokasian sumberdaya dan sarana prasarana, penetapan tugas dilanjut pembuatan struktur dan diberikan pengembangan pelatihan SDM, actuating dimulai dari kepemimpinan (Leadership) dan diturunkan dalam langkah instruksi kemudian disampaikan dalam bentuk komunikasi dan pemberian konseling, controlling dimulai dari tipe pengawasan dilanjut dengan tahap pengawasan, lalu masuk pada proses perancangan pengawasan dan diakhiri dengan pemisahan bidang pengawasan.

**Kata kunci:** Pemberdayaan, Manajemen, Kader Peradaban, Aktivist Masjid, Mahasiswa, Salman ITB

### Abstract

The purpose of this study is to explore the management of the Empowerment of Civilization Cadres of Salman Mosque ITB Activist Students. The research method used is qualitative descriptive, aimed at describing how this empowerment management is carried out. The results of the study indicate that the Management of Cadreization of Salman Mosque ITB Activist Students has been managed well and professionally by the Student Cadre and Alumni Division (BMKA) Salman ITB from planning which starts from the formulation of objectives based on the vision and mission of Salman Mosque continued in the form of strategies and broken down into steps, organizing starts from the allocation of resources and infrastructure, assignment of tasks continued with the creation of structures and given HR training development, actuating starts from leadership and is broken down into instruction steps then delivered in the form of communication and counseling, controlling starts from the type of supervision continued with the supervision stage, then enters the supervision design process and ends with the separation of supervision areas.

**Keywords:** Empowerment, Management, Cadres of Civilisation, Mosque Activists, Students, Salman ITB

## **Pendahuluan**

Fokus penelitian ini adalah pengelolaan manajemen idarah melalui pendekatan teori G Terry dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang memotret keberhasilan masjid Salman ITB dalam berbagai aspek. Terkhusus pada manajemen pemberdayaan kader pembangun peradaban islami mahasiswa aktivis masjid Salman ITB. Fenomena ini penting diperhatikan karena dapat memberikan dampak baik sebagai rujukan dalam pengelolaan manajemen masjid untuk mengembalikan fungsi masjid sebagai pusat peradaban umat islam dalam aspek pendidikan dan pemberdayaan masyarakat(Zarah & Harianto, 2023)

Masjid sebagai pusat ibadah umat muslim umumnya diketahui merupakan tempat melaksanakan shalat. Jauh dari itu peran masjid sangat strategis dalam kemajuan peradaban umat. Masjid memiliki fungsi yang lebih luas dari sekedar tempat beribadah umat islam, (Dalmeri, 2014) menyebutkan bahwasannya masjid menjadi sumber berkembangnya peradaban. Dicatat dalam Sejarah, Rasulullah mengfungsikan Masjid Nabawi sebagai: 1. Pusat kegiatan ibadah, 2. Pusat pendidikan dan pengajaran, 3. Pusat peradilan, 4. Pusat pemberdayaan ekonomi, 5. Pusat informasi islam, 6. Pusat pelatihan militer dan pemerintahan. Rasulullah menjadikan masjid pada masa itu sebagai pusat peradaban islam.

Peranan masjid sudah sangat sering dibicarakan, namun kondisi nyata masjid saat ini menunjukkan golongan remaja dan belia, yang merupakan aset terpenting bagi sebuah negara seakan-akan memisahkan diri dari masjid. Masjid di era saat ini hanya dipandang sebagai tempat orang dewasa dan orang tua untuk beribadah saja(Muhammad Imran et al., 2020). Masjid adalah institusi keagamaan terpenting dalam islam terkhusus berkaitan dengan aspek pendidikan dan pembangunan masyarakat. Peran masjid ini sangat besar melalui program dan agenda serta project pengarahan agar fungsi masjid dikembalikan untuk membawa umat kembali kepangkuan islam(Tamuri, 2021).

Namun Fungsi masjid mulai berubah seiring dengan zaman dan waktu (Rambe et al., 2024) dipengaruhi oleh evolusi dan perubahan sosiologis masyarakatnya yang menjadi heterogen yang membuat terspesialisasi dan terfragmentasinya kepentingan dan ruang aktivitas masyarakat. Pemahaman tentang peranan masjid dalam konteks sebagai institusi ibadah ritual (mahdhah) semakin lekat ketimbang ibadah sosial (Ghairu Mahdhah) (Farida, 2014).

Masjid merupakan pusat peradaban umat islam. Maka dari itu perlunya pengelolaan dimana setiap pengurus masjid harus memiliki kemampuan dan wawasan yang luas mengenai manajemen. Sehingga fungsi masjid bisa kembali sebagaimana dizaman Rasulullah SAW 70% fungsi masjid sebagai tempat gerakan sosial dan 30% sebagai tempat untuk ibadah. Namun, masyarakat muslim saat ini malah meninggalkan fungsi dan manajemen masjid yang telah diwariskan oleh Rasulullah. Entah karna kelalaian atau ketidaktahuan dalam mengelola manajemen masjid bahkan kejahilan para pengurus masjid yang mengakibatkan masjid bukan lagi pusat kegiatan jamaah justru malah tertutup untuk ibadah saja (Abdullah Azzam, 2019).

Masalah yang dihadapi masjid saat ini ialah kurangnya manajemen dalam pengelolaan masjid (Imani & Fakhruddin, 2023). Perkembangan pembangunan masjid di era saat ini sangat pesat namun belum selaras dengan peningkatan aktivitas masyarakat perlunya inovasi dan pembaharuan dalam manajemen sistem masjid yang membuat masjid lebih baik. Saat ini masjid mulai sepi dari aktivitas-aktivitas diluar ibadah shalat seperti kegiatan pendidikan, pembinaan remaja, pemberdayaan masyarakat dan umat. Kemuliaan masjid tidak diukur dari indahnyanya bangunan fisik tetapi seharusnya dimaksimalkan sebagai lembaga pemberdayaan untuk mengembangkan peradaban (Ridwanullah & Herdiana, 2018).

Masjid memerlukan pengelolaan atau manajemen yang professional. Dikarenakan manajemen merupakan kegiatan yang mengacu pada pengelolaan dan pemberdayaan dengan maksud sebagai usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen memiliki prinsip yang berorientasi pada unsur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Untuk mencapai visi itu, setiap organisasi perlu memfungsikan manajemen untuk mengatur dan mengarahkan arah perjalanan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen ini sangat penting dalam berbagai aspek, dalam memudahkan sebuah organisasi mencapai tujuannya (Matondang & Ritonga, 2023). Problematika yang terjadi saat ini dalam pengelolaan masjid ialah keterbatasan pengetahuan sumber daya manusia dalam mengelola masjid yaitu idarah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (Zihad et al., 2024).

Masjid saat ini memiliki banyak ragam dari masjid jami atau masjid di daerah perkampungan, masjid agung, serta masjid kampus yang memiliki jamaah orang orang yang sedang menempuh Pendidikan tinggi. Masjid kampus memiliki fungsi yang sangat

strategis sebagai wadah membina umat yang berkualitas dalam membentuk karakter mahasiswa (Anwar et al., 2019). Keberadaan masjid kampus ini memiliki peran sentral karena memiliki SDM serta fasilitas yang memadai dengan kegiatan yang menonjol pada aspek kecendekiawan berbasis Islam (imtak). Kegiatan dan kajian di Masjid kampus merupakan sebuah ikhtiar strategis dengan dimensi futuristik untuk menunjang generasi emas 2045 yang dibekali wawasan serta keimanan berbasis iman dan takwa (Usman, 2023).

Masjid kampus yang terkenal dengan misi membina kader pembangun peradaban Islami yaitu Masjid Salman ITB yang memiliki tujuan membangun karakter mahasiswa yang unggul (Najamunnisa et al., 2018) menjadi bukti bahwa peran masjid jika dikelola dengan manajemen yang baik tidak akan meninggalkan fungsi-fungsi yang sudah melekat pada fungsi masjid sebelumnya yaitu sebagai pusat pendidikan dan pembangun peradaban.

Dalam penelitian Yedi Purwanto menjelaskan bahwa Masjid Salman ITB merupakan pusat dakwah Islam dan laboratorium spiritual bagi civitas kampus, yang menjadi bukti keberhasilan pengelolaan manajemen masjid. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa Salman memiliki peran mengembangkan dakwah Islam dikalangan mahasiswa, mendidik serta membentuk karakter mahasiswa, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Masjid Salman ITB berperan juga sebagai masjid madani dengan fasilitasnya yang lengkap dari fasilitas pendidikan, ruang terbuka hijau, lembaga dakwah, lembaga pengembangan ekonomi umat, oleh karena itu Masjid Salman menjadi tempat pusat peradaban dalam pengembangan ilmu pengetahuan, seni dan budaya (Purwanto et al., 2019).

Penelitian lain juga dilakukan oleh Eriani Soprian Nurjanah dan Tim dijelaskan terkait peran dan fungsi masjid yang multi fungsi salah satunya sebagai pusat Pendidikan Islam. Dalam fokus penelitiannya terkait pembinaan atau pengkaderan mahasiswa untuk memiliki nilai spiritual juga menunjukkan keberhasilan. Ini juga menjadi bukti pengelolaan manajemen yang baik yang dilaksanakan Masjid Salman ITB. Hasil penelitiannya mengenai Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Program Pelatihan Kaderisasi Dasar SSC (Salman Spiritual Camp) di Masjid Salman ITB meliputi nilai akidah, nilai akhlak, nilai ibadah. Strategi dalam internalisasinya meliputi keteladanan, pembiasaan, ibrah dan amtsal, nasihat, sanksi serta kedisiplinan (Soprian Nurjanah et al., 2023).

Selanjutnya dalam penelitian Anik Farida dengan judul “Islamisasi Sains dan Sainifikasi Islam”: Model Manajemen Pemberdayaan di Masjid Salman ITB Bandung dijelaskan fungsi masjid Salman yaitu sebagai wadah pemberdayaan keilmuan dengan pendekatan sains dan teknologi dengan cara doktrin islam, terfokus pada saintifikasi ajaran islam serta islamisasi sains dan teknologi. Standar efektivitas pemberdayaan pada masjid salman ITB ukurannya pada perubahan mindset, cara pandang, dan paradigma sasarannya yaitu mahasiswa. Diharapkan menghasilkan ilmuan dan teknokrat yang tidak mengeksploitasi alam seperti pada sains dan teknologi yang sekuler, tetapi mereka yang mempertimbangkan fungsi khalifah fil-ardhi sebagai pemelihara alam semesta(Farida, 2014).

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Masjid Salman ITB memiliki pengelolaan yang baik dalam memanajemen masjid sebagai pusat peradaban islam dibuktikan dengan keberhasilan yang dicapai dalam berbagai aspek. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada fokus penelitiannya dimana peneliti meneliti terkait bagaimana pengelolaan atau manajemen terkhusus Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivistis Masjid Salman ITB dalam membina kader-kader peradaban pembangun peradaban islami yang dibangun dan disusun dengan menggunakan pendekatan teori George R.Terry dari mulai *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.

### **Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini merupakan metode penyelidikan yang melibatkan proses fenomena social dan masalah manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kaderisasi mahasiswa aktivis masjid Salman ITB dalam membina kader kader pembangun peradaban.

Penelitian ini melibatkan wawancara dengan Manager BMKA (Bidang Mahasiswa Kaderisasi dan Alumni) Masjid Salman ITB terkait perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan manajemen kaderisasi aktivis masjid Salman ITB.

Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup wawancara, studi dokumen, dan observasi lapangan. Setelah data terkumpul lalu dilakukan analisis data dengan

meninjau, menghubungkan, mereduksi serta menyajikan data dalam narasi deskriptif diperkuat dengan gambar

## Hasil dan Pembahasan

### Perancangan Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivistis Masjid Salman ITB

Masjid Salman ITB adalah masjid kampus pertama di Indonesia panitia pembangunan masjid ITB dibentuk tahun 1960 yang diketuai Hasan babsel. Pada waktu itu para dosen dan mahasiswa muslim ITB bahu membahu mewujudkan masjid di lingkungan kampus ITB. Presiden Soekarno setuju dengan Pembangunan masjid di ITB dan beliau memberikan nama Salman untuk masjid ini. Masjid Salman ITB terus berkembang sampai sekarang sebagai pusat pemberdayaan yang memiliki berbagai bidang pemberdayaan di dalamnya :

Gambar 1 bidang-bidang YPM Masjid Salman



Sumber : Studi Dokumen

Kegiatan pemberdayaan kader mahasiswa aktivis Masjid Salman ITB berada dibawah Bidang kaderisasi Mahasiswa dan alumni (BMKA) pemberdayaan kader ini dilaksanakan tidak luput dikelola dengan konsep manajemen. Menurut George R.Terry dengan langkah langkah manajerial yang terdiri atas langkah perancangan program (*Planning*), pengorganisasian program (*Organizing*), pelaksanaan program (*Actuating*), dan pengawasan program (*Controlling*)(Syahputra & Aslami, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara, Manajemen BMKA salman ITB dalam lingkup perencanaan Pemberdayaan kader pembangun peradaban islami BMKA Salman ITB tidak luput dari merumuskan tujuan, strategi, langkah-langkah, dan penetapan standar keberhasilan. Seluruh rangkaian perencanaan ini merupakan *proses of setting objectives*

*and determinig what should be done to accomplishment* (proses penetapan tujuan dan hal yang seharusnya dilakukan dalam mencapai tujuannya)(Abdurrahman, 2017).

Dalam penentuan tujuan pemberdayaan kader pembangun peradaban islami masjid Salman ITB merujuk pada Visi dan Misi Masjid Salman ITB. Yaitu menjadi masjid kampus mandiri pelopor pembangunan peradaban islami. Dengan cara membina kader dan mengembangkan model-model dakwah. Kader peradaban yang dibentuk adalah seorang *leading figure* manusia unggul yang memiliki kualitas spiritual, kualitas sosial, kualitas intelektual, dan kualitas profesional serta pengaruh kuat ditengah-tengah masyarakat. Misi Masjid Salman ada tiga yaitu: (1). Mewujudkan masjid sebagai rumah ruhani, sanggar ruhani, dan laboratorium peradaban islami, (2). Membina kader pembangun peradaban islami, (3). Mengembangkan konsep dan model peradaban islami.

BMKA memiliki amanah dalam misi yang kedua yaitu membina kader pembangun peradaban islami yang didefinisikan dengan sebutan kader teladan: berbudi, berilmu, bergaul, berkarya diturunkan dari 4 nilai Rasul dari nilai spritual, nilai intelektual, nilai sosial dan nilai profesional. Dengan harapan dan cita-cita kader teladan ini menjadi salah satu atau dua dari *leader* dan *expert* di masyarakat. Harapan dan cita-cita masjid Salman ini sejalan dengan Kepemimpinan dalam perspektif islam dimana islam mengajarkan bahwa seorang *leader* harus memiliki moral, kebijaksanaan, serta menjadi panutan yang memiliki kerendahan hati, kejujuran, dan sifat *leadership* yang tinggi(Yusuf et al., 2022).

Cara yang ditentukan BMKA dalam pembangunan kader peradaban islami merujuk pada misi Salman ITB dan dilihat dari masalah Indonesia yang begitu banyak, yang tidak bisa diselesaikan sendiri. Salman ingin menjadi pelopor dalam hal ini peran Masjid Salman terkhusus pada BMKA ingin melahirkan para kader untuk menyelesaikan masalah masalah di Indonesia dengan cara : 1. Membina kader-kader beradab yang akan mengembangkan model-model peradaban islam dan menyebarkannya. Dan ini merupakan strategi yang menjadi siklus dari model model yang tersebar, setelahnya akan ada pengembangan lanjutan seperti pembinaan. Cara ini sesuai dengan konsep kebaikan dalam islam yang senantiasa harus terus disebarluaskan dan disampaikan kepada orang lain sebagaimana fungsi dakwah dalam pemikiran Sayyid Quthub dalam penjelasannya Sayyid Quthub menyampaikan tentang tabligh dilakukan untuk menyampaikan dan menyeru manusia kepada kebenaran(Ali, 2014)

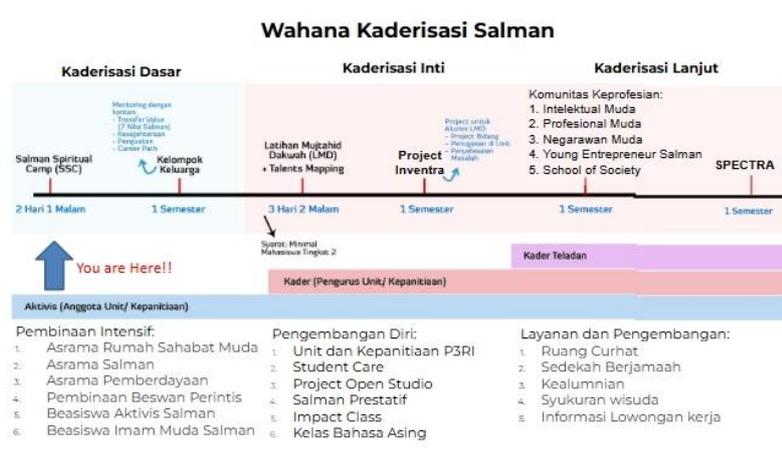
Gambar 2. Strategi Salman ITB



Sumber : Hasil Studi Dokumen BMKA

Selanjutnya dalam usaha dan langkah-langkah yang dilakukan BMKA dalam misi membina kader peradaban ini yaitu dengan adanya wahana kaderisasi untuk melahirkan kader teladan. Dalam wahana kaderisasi ini di proseskan pembentukannya dimulai dari *Preforming, forming, postforming*. Selama masa-masa pembentukan dilakukan proses usaha dan langkah-langkah yang dimulai dari kaderisasi dasar lalu kaderisasi inti dan kaderisasi lanjut. Dalam kaderisasi dasar, inti, dan lanjut memiliki proporsi muatan kaderisasi yang berbeda beda.

Gambar 3 Wahana Kaderisasi



Sumber : Studi Dokumen

Gambar 4 Proporsi Muatan Kaderisasi

**PROPORSI MUATAN KADERISASI**

LEVEL	KARAKTER	IDEOLOGI	KOMPETENSI
Kaderisasi Dasar	50 %	30 %	20 %
Kaderisasi Inti	30 %	50 %	20 %
Kaderisasi Lanjut	20 %	20 %	60 %

Sumber : Studi Dokumen

Dalam perencanaan pemberdayaan kader pembangun peradaban Islami ini BMKA Salman ITB menentukan sumber daya dan menetapkan standar keberhasilan yang disusun dalam *master plan* dan dirumuskan menjadi *one years action plan* (OYAP) sumber daya yang terlibat dalam penentuan ini dimulai dari ketua BMKA Salman ITB dan wakil ketua serta jajaran pengurus yang diisi oleh dosen-dosen. Dalam level manajemen setelah perumusan OYAP lalu dirumuskan *one month action plan* (OMAP) sebagai tindak lanjut pelaksanaan *master plan* yang sudah dirancang sebelumnya. Dalam tahapan ini juga sudah ditentukan standar keberhasilannya mulai dari sasaran strategis, RKA (Rencana Kegiatan dan Anggaran), target serta Indikator sampai ke *timeline* nya.

Gambar 5 Indikator Kompetensi

**INDIKATOR KOMPETENSI KADERISASI**

LEVEL	KUALITAS			
	SPIRITUAL	INTELEKTUAL	SOSIAL	PROFESIONAL
Kaderisasi Dasar	Merdeka Jujur Hanif Syukur	Reasoning Problem Solving Decision Making	Sehat Jasmani Sehat Ruhani Empati	Ksadaran Mutu Sikap Kerja
Kaderisasi Inti	Sabar Ihsan Progresif	Intelektualitas Metodologi Hakikat Iptek Kreativitas	Komunikasi Kepemimpinan Teamwork	Metoda Kerja Manajemen
Kaderisasi Lanjut	Rahmat	Khasanah Wawasan Inovasi	Networking Akses Ekonomi Influence	Hard-skill Soft-skill Akses SD Akses Teknologi

Sumber : Studi Dokumen

Adapun *output* akhir sebagai standar keberhasilan seseorang menjadi kader adalah sebagaimana disampaikan di awal yaitu menjadi kader Teladan: Berilmu, Berbudi, Bergaul, Berkarya. Teladan memiliki makna yaitu perbuatan yang patut ditiru dan dicontoh keteladanan merupakan hal yang paling penting dalam Pendidikan islam. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah SAW yang menjadi uswatun hasanah maka kita perlu menteladani dan mengikuti Rasulullah untuk bisa menjadi teladan bagi diri sendiri dan orang lain(Zahwa & Supriadi, 2023).

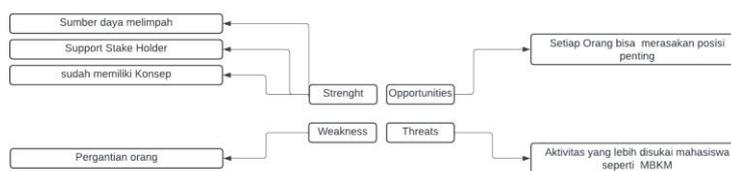
Gambar 6 Output Akhir



Sumber : Studi Dokumen BMKA

Dalam tahap perencanaan ini BMKA Salman ITB juga melakukan analisis SWOT sebagai ikhtiar dalam menunjang performance terbaik untuk pemberdayaan kader pembangun peradaban islami yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara dimulai dari *Strength* BMKA memiliki tiga kekuatan : memiliki sumber daya melimpah, dukungan *stake holder* kuat, sudah memiliki konsep. Lalu dari segi *Weakness* : pergantian orang di BMKA tinggi baik di ranah manajemen atau tim, dan ketua program. Dalam hal *Opportunities* semua mempunyai kesempatan yang sama dalam hal kedudukan atau posisi di BMKA karena BMKA menggunakan asas tempat singgah bukan menetap karena sifatnya kaderisasi. Lalu dalam ranah *Threats* : aktivitas yang memiliki bayaran langsung seperti magang. Analisis SWOT membantu strategi perencanaan pemberdayaan kader yang efektif sebagai alat untuk menganalisis dampak dari faktor eksternal dan internal terhadap suatu organisasi termasuk pengelolaan masjid dan manajemen didalamnya(Mudzakky & Purwanda, 2024).

Gambar 7 Analisis SWOT



Sumber : Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara didapati bahwa jenis pelaksanaan perencanaan yang dilakukan BMKA Salman ITB dalam perencanaan master plan dilakukan secara strategis, lalu ada perencanaan taktis yang dilakukan pada pembuatan OYAP (*one year action plan*), dan teknis ada pada perencanaan pelaksanaan kegiatan. Adapun menurut segi waktu perencanaan Pemberdayaan kader ini masuk pada perencanaan jangka panjang. Jikalau ada perencanaan jangka pendek itu sebagai pendukung terhadap pemberdayaan kader ini. Lalu dari segi Keputusan Manajemen, BMKA senantiasa mengambil keputusan secara terstruktur dan semi terstruktur dalam keberjalanan perencanaan adapun Keputusan tidak terstruktur ada hanya pada kasus-kasus tertentu yang muncul. Dalam hal Informasi tipe informasi yang ada di BMKA yaitu semakin ke atas bentuknya semakin resume. Dalam ranah manajemen berupa rangkuman semua sub bidang dan sifatnya detail, informasi inti cukup pada hasil, lalu untuk Asisten manajer proses dan hasil cukup terperinci.

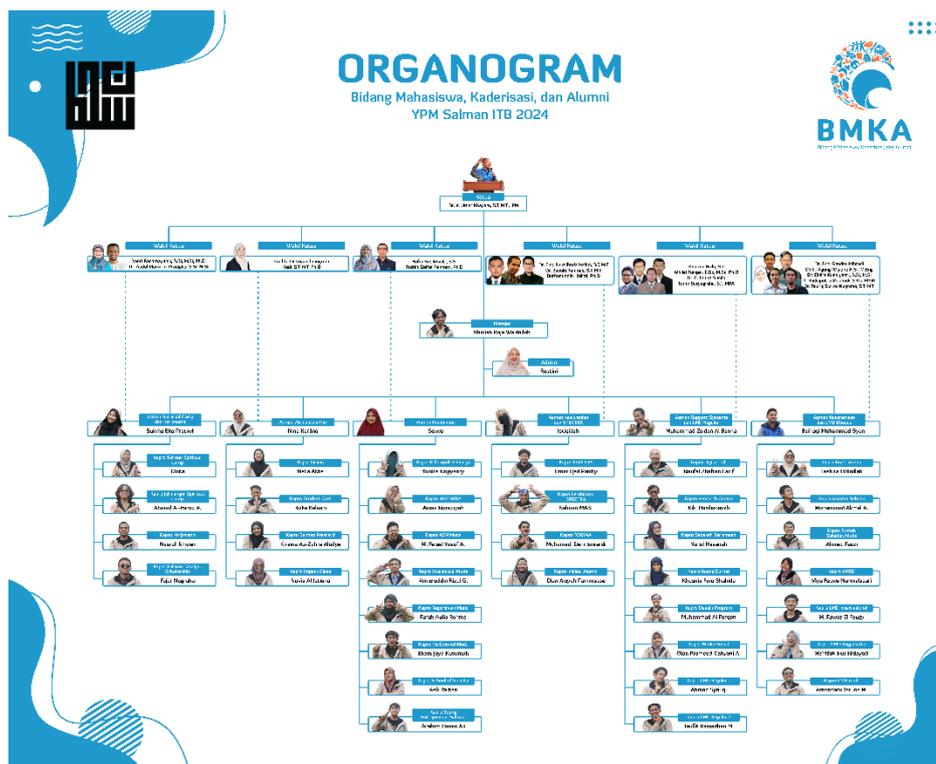
### **Pengorganisasian Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivistis Masjid Salman ITB**

Pengorganisasian merupakan sebuah proses pembagian kerja dalam tugas tugas yang lebih kecil, memberikan serta membebaskan tugas-tugas kepada orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai serta mengkoordinasikannya sebagai cara yang efektif dalam mencapai tujuan(Drajat, 2016). Berdasarkan hasil wawancara alokasi sumber daya dan sarana prasana BMKA dimulai dari Alokasi anggaran rencana anggaran yang berpacu pada acuan anggaran dimulai dari perencanaan kegiatan. Setelah itu disusun RKA (Rencana Kegiatan dan Anggaran). Selanjutnya untuk alokasi sumber daya BMKA Salman ITB menggunakan cara/langkah dimana ketika level SDM (sumber daya manusia) semakin tinggi maka akan semakin lama menjabat untuk di level pengurus sampai mereka berhenti dan pensiun. Sedang pada level manajemen itu tahunan namun

bisa diperpanjang, di level ketua Program dan *Steering Commite* itu satu tahun dan bisa diperpanjang, tim dibawah Ketua Program hanya satu semester atau tahun, untuk tim event itu sesuai program atau event yang dilaksanakan. Untuk Sarana dan Prasarana terpusat di YPM salman dan beriringan dengan bidang-bidang lain dan alokasinya berdasar pengajuan. Sarana yang sudah dianggar menggunakan asset yang ada dalam RKA belanja.

Dalam Perumusan dan penetapan tugas, langkah/cara yang diambil BMKA menggunakan sistem penetapan sistem level. Yaitu dua level diatas mempunyai wewenang penetapan SDM dibawahnya dalam contoh: pemilihan ketua program diputuskan oleh Asisten Manajer dan Manager. Dalam proses pemilihan Sumber daya dilakukan menggunakan cara *Open Reqrutmen* ataupun *Close requitmen* dengan melakukan mekanisme wawancara seminimalnya.

Gambar 8 Struktur Organisasi



Sumber : Studi Dokumen BMKA

Berdasar hasil studi dokumen dalam struktur organogram BMKA terdapat garis yang menyatakan koordinasi dan intruksi yang dilakukan. Garis lurus *full* merupakan garis intruksi sedangkan garis putus-putus merupakan garis koordinasi dan konsultasi,

dari garis ini juga menunjukkan garis kewenangan dan tanggung jawab setiap pihak (Nurul Hidayati Murtafiah et al., 2023).

Dalam tahapan pengorganisasian Pemberdayaan kader pembangun peradaban ini BMKA memberikan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM di BMKA. Dalam hal pengembangan SDM di level pengurus seperti Ketua beserta jajarannya itu tidak ada. Sedang untuk level Manajer dan Asisten Manajer pelatihan disiapkan oleh orang sebelumnya yang menjabat sebagai Manajer dan Asisten Manajer (Haris, 2019). Pada level Ketua Program ada TBT (*team building training*) secara bulanan, dan dalam setiap event ada pelatihannya tersendiri untuk pengembangan terkait kompetensi dimasing masing bisa mempelajari skill yang dibutuhkan untuk *Steering Commite* (SC) dan *Organizing Commite* (OC) sesuai kebutuhannya. Pelatihan dan pengembangan ini bertujuan menjaga dan mencetak kader dan tim professional dalam mendukung keberhasilan organisasi terkhusus untuk BMKA dalam pelaksanaan pelatihan memiliki tujuan peningkatan kompetensi jangka pendek sedang dalam pengembangan bertujuan meningkatkan kompetensi SDM sebagai Upaya dan Langkah persiapan mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi dimasa depan (Suryani et al., 2023).

Sebagai upaya Penempatan SDM pada posisi tepat dan strategis BMKA dalam menempatkan SDM diukur berdasarkan 3 Aspek yaitu (1). kemauan, (2). kompetensi, dan (3). komitmen. Penilaian ini dilihat dari wawancara, *trackrecord* dan pengalaman. Serta dibantu menggunakan TALENST MAPPING. Kemauan menjadi aspek penting dalam penempatan SDM di BMKA ini dikarenakan kemauan yang kuat merupakan modal dalam ketahanan *resilience* dalam menanggung amanah dan menghadapi tekanan serta rintangan yang hadir nantinya (Mardiyah & Saefudin, 2024). Dalam Aspek kompetensi mengukur kapasitas dan kapabilitas SDM untuk memegang amanah yang sesuai sebagai bentuk profesionalitas dalam pekerjaan (Anggriawan et al., 2023). Lalu Aspek komitmen menjadi bekal tanggung jawab, kedisiplinan dalam mengemban amanah sampai tuntas (Handoko, 2023).

Selanjutnya berdasar hasil wawancara Jenis organisasi BMKA Salman ITB adalah organisasi *non profit* yang tidak mencari keuntungan untuk uang namun mendedikasikan setiap kegiatan untuk membangun peradaban islam. Ini sesuai dengan kepemimpinan *prophetic leadership* yang mana memiliki makna sesuai dengan kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi dalam kepemimpinan spiritual dimana dalam

etos kepemimpinan mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia tanpa pamrih apapun (Maktumah & Minhaji, 2020). Sedangkan Jenis struktur organisasi BMKA Dalam struktur organisasi, BMKA memiliki jenis struktur Lini dan fungsional yang dimana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada perkepal unit dibawahnya yang memiliki tugas tertentu serta Sebagian dilimpahkan kepada kepala tugas fungsional yang koordinasinya tetap diserahkan kepada kepala bagian (M Ihsanudin & Rudini, 2021).

Dalam pengorganisasian fungsi operasional manajemen SDM di BMKA dilakukan dengan cara Posisi sebelumnya diharuskan membantu menyiapkan penerusnya dan ada oprec dengan metode seleksi dan metode penunjukan. Dalam *maintenance* SDM serta dilakukan briefing dan laporan. Sedang dalam manajemen pemasaran di BMKA ada 2 siklus ada website ada media social. Website adalah kanal pendaftaran sebagai ujung dari proses pemasaran sedang media social adalah kanal berinteraksi langsung awal dengan *user system* nya. Peran media sosial sebagai sarana pendukung kegiatan dakwah dan kebaikan dimasa sekarang yang serba digital sangatlah penting dalam menunjang keberlangsungan dalam mencapai target dan tujuan di era modern ini (Sukma Rahayu et al., 2023).

Gambar 9 Website BMKA



Sumber : <https://kaderisasi.salmanitb.com/>

Gambar 10 Media Sosial



Sumber : Kaderisasisalman instagram

Pengorganisasian manajemen operasi dalam proses manajemen operasi BMKA ini berbasis *event* dimana program dikelola oleh unit-unit terkait, dengan *jobdesk* satu tim satu kelompok tugas, laporan kegiatan dilakukan bulanan dari unit ke manajemen. Kemudian terkait pengorganisasian manajemen keuangan BMKA Menggunakan laporan perbulan dimulai dari pengajuan RAB (Rancangan Anggaran Biaya) yang sistem nya *bottom up* dari unit ke manajemen. Dari manajemen sudah punya RKA dari atas kebawah dan dari RAB bisa membantu fleksibilitas anggaran selama tidak melebihi pagu yang berada di RKA dan rasional untuk bisa di acc. RAB, penggunaan RAB, pencairan anggaran, penggunaan anggaran, ditutup dengan laporan disertai bukti transaksi dan rincian penggunaan dalam tabel. BMKA Salman ITB mendapatkan seluruh pendanaan dalam setiap kegiatan yang berasal dari Rumah Amal Salman. Rumah Amal Salman merupakan lembaga Amil Zakat(LAZ) yang berada dibawah yayasan Pembina Masjid Salman (YPM) Salman ITB yang menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana zakat, infak, sedekah, dan wakaf (ZISKAF) dari donatur dan muzaki melalui program-program pemberdayaan sumber daya manusia, kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, ekonomi dan sosial termasuk didalamnya adalah BMKA Salman ITB(Latifah et al., 2017).

Dalam pengorganisasian manajemen informasi BMKA disimpan dan banyak menggunakan media drive secara online untuk secara mudah diakses ini berlaku baik untuk pihak internal maupun eksternal. Sebagai bentuk media informasi dan komunikasi antara peserta dengan BMKA digunakan media digital sebagai media yang praktis dan cepat sebagaimana pada pembahasan manajemen pemasaran berupa website dan media sosial(Putra et al., 2021).

## **Penggerakan Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivistis Masjid Salman ITB**

Penggerakan *Actuating* Merupakan proses membuat semua anggota mau bekerja sama secara rela dan bersemangat dalam Upaya mencapai tujuan sesuai perencanaan dan usaha pengorganisasian. Pada fungsi *Actuating* para pemimpin mengambil Tindakan-tindakan agar organisasi bisa berjalan dengan seharusnya sesuai tujuan dan visi misinya (Uswatun & Setiawan, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara pelaksanaan fisik dan kegiatan *Actuating* pemberdayaan kader pembangun peradaban islami ini dimulai dari kepemimpinan (*Leadership*). Manajemen BMKA dalam pendekatan leadershipnya cukup berbeda-beda menyesuaikan setiap levelnya. Pada level Manajer dan Asisten manajer pendekatan leadership dilakukan secara professional, di level Ketua Program nuansa *leadership* yang diberikan berupa kekeluargaan namun diberi sedikit daya paksa dengan pengaturan beasiswa yang setiap Ketua Program dapati, untuk level *volunteer* tidak ada paksaan namun BMKA menekankan bahwa posisi yang diemban adalah tempat berlatih meningkatkan kualitas diri melalui media-media dan program di BMKA baik dari segi Amanah, pengalaman dan relasi, BMKA pada dasarnya memiliki pendekatan *leadership* kekeluargaan serta ketulusan untuk berlatih dan berbagi dan juga berfokus dalam *develop* tujuan organisasi dan tujuan pribadi masing-masing anggota. Berkaitan dan beriringan dengan *leadership* kekeluargaan ini memiliki banyak hal yang terkandung didalamnya dimulai dari Pendidikan konservatif, agama sebagai dasar, ketegasan, bertanggungjawab dan Pendidikan melalui teladan (Mustaqim & Sofia, 2024).

Dalam penggerakan *Actuating* ini intruksi-intruksi atau arahan yang ada di BMKA memiliki system dimana jangkauan level atau posisi yang tinggi bisa memberi arahan atau intruksi 2 level dibawahnya, contohnya Manajer bisa memberi arahan ke Asisten Manajer dan Ketua Program yang bersifat koordinasi dari level posisi bawah dengan 2 level diatasnya bersifat konfirmasi. Sedang dalam segi penggerakan komunikasi Di dalam BMKA Ada komunikasi vertical dan horizontal. Vertical lebih banyak pada konfirmasi perizinan dan bisa komunikasi, kalo komunikasi kebawah merupakan intruksi atau pembacaan kondisi. Bisa saja Manajer melebihi dua kebawah tapi bukan intruksi melainkan hanya observasi. Untuk Horizontal komunikasi sifatnya kolaborasi dan sharing

knowledge. Arahan atau *directing* ini merupakan Upaya keterpaduan anggota tim dalam mengemban Amanah menuju tujuan. Menjadikan koordinasi mudah dipahami dan menciptakan keseimbangan antar komponen (Ermawati et al., 2024).

Dalam menjaga pergerakan yang sesuai dengan tujuan dilaksanakan Konseling. Di dalam Bidang BMKA Ketua dan wakil ketua menjadi konseling bagi manajer. Ini diikuti dengan yang lain dimana Level di atasnya menjadi tempat konseling level dibawahnya. Ataupun konseling bisa dilakukan ke Pembina, direktur dan tenaga tenaga ahli di BMKA. Konseling dilakukan dengan Teknik atau cara bagaimana memancing orang yang konsul bisa menemukan jawaban sendiri dengan adanya transfer kompetensi dan pengetahuan untuk men *develop* anggota untuk berkembang secara maksimal dan membantu menemukan alternatif pemecahan masalah yang dialami (Arsini et al., 2023)

Dalam penggerakkan pekerjaan dan motivasi BMKA Salman ITB dalam keberjalanannya senantiasa selalu memotivasi SDM yang ada dengan pernyataan: jika dengan berdirinya peradaban islam yang mewujudkan rahmatan lil alamin penyalur nilai nilai dakwah serta munculnya *leader* dan *expert* dan disana kita memiliki andil didalamnya kita patut berbahagia berada dalam kebaikan. Hal-hal yang senantiasa BMKA juga tekankan yaitu ketulusan, Program-program yang ada di BMKA gratis bukan transaksional dan harapanya ketulusan BMKA terasa sehingga diproses dan dikembalikan dengan ketulusan yang sama. Penekanan pada ketulusan ini sejalan dengan Pendidikan agama Islam dimana Islam menetapkan bahwa suatu perbuatan harus dilakukan dengan hati yang ikhlas, hati yang hanya tertuju kepada Allah. Karena ketulusan merupakan kesungguhan dan kebersihan hati. Ini juga sesuai dengan hadist Nabi dari Abu Ruqayyah; Tamim bin Aus Ad-Dari r.a., sesungguhnya Nabi bersabda “Agama itu Ketulusan” kami bertanya “untuk siapa?” Beliau bersabda, :Untuk Allah, Kitabnya, Utusannya, para pemimpin dan kaum muslimin.” (H.R. Muslim) jadi sangat jelas bahwa ketulusan merupakan sebuah sunnatullah terkhusus pada setiap amalan kebaikan (Maemunatun, 2022).

### **Pengawasan Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivistis Masjid Salman ITB**

Istilah pengawasan berasal dari kata awas dalam KBBI dimaknai sebagai penilikan dan penjagaan. Sedang dalam kamus oxford *controlling* merupakan *the*

*power of authority to direct, order or manage*. Dimaknai sebagai kekuatan untuk mengarahkan, memerintah, atau mengatur sesuatu. Dalam al-qur'an Allah berfirman dalam surat At-Thoriq (86);1-4. Kata kerja hafidz memiliki arti control, pemeliharaan, perlindungan, dan pengawasan(Sugiharto & Syaifullah, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara pengawasan pemberdayaan kader pembangun peradaban islami mahasiswa aktivis Masjid Salman ITB dimulai dari pembahasan tipe pengawasan. Pertama tipe Pengawasan Pendahuluan (*preliminary control*) dalam pengawasan *Preeliminatory* di BMKA proses pengawasan pada tahap perencanaan dilakukan dengan cara: satu level diatas mengawasi unit kerja dibawahnya sebagai contoh Ketua Program dan Steering Comminte membuat perencanaan maka Asistem manajer harus hadir atau menerima laporan rapat kesulurahan dari *time, jobdesh* dan *briefing*. Ada juga acara *welcoming party* dan *on boarding* untuk memberikan pemahaman yang sama terkait program untuk semua tim. Kedua Saat kerja berlangsung (*concurrent control*) Pada pengawasan Ketika pelaksanaan Asisten manajer akan mengawasi ketua program, dan Ketua Program akan mengawasi Penanggung jawab atau Ketua tim, dan ketua tim atau *Steering Comminte* akan mengawasi *organizing commite*. Lalu akan ada juga langkah pengawasan berupa survei dan briefing akbar, serta gladi. Nantinya dalam keberjalanannya akan ada koordinator lapangan yang akan mengsidak program Bersama dengan pengurus yang turun untuk melihat keberjalanan kegiatan . Ketiga Pengawasan *Feed Back (feed back control)* dalam pengawasan ini BMKA Salman ITB mengukur hasil melalui Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) lalu akan ada evaluasi Bersama dua level di atasnya. Contoh LPJ Ketua Program akan dievaluasi Bersama Manajer dan Asisten Manajer.

Selanjutnya ada tahap-tahap proses pengawasan: pertama dimulai dari tahapan penetapan standar Di dalam BMKA tahapan ini ditetapkan oleh manajemen dari Mulai sasaran pengawasan siapa, berapa lama dan tanggal pelaksanaan semua hal ini merujuk pada OYAP (*one years action plan*). Kedua tahap Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan dalam hal ini BMKA memberi contoh untuk mencapai standar dalam mencapai target kepersertaan maka *open rekrutmen* akan menjadi awal melihat jumlah kesesuaian target yang ditentukan lalu dilihat berapa RAB yang digunakan serta terkait perizinan tempat kegiatan, dan keuangan waktu kegiatan. Ini semua menjadi poin dasar penetapan standar keberhasilan pelaksanaan. Tahap pengukuran BMKA dalam pengawasannya juga

mengukur Lewat *website* dan *gform* serta diukur dari pengukuran pemahaman dari *postest* lalu dilakukan Analisa. Tahap pengukuran dalam tahap pengawasan juga dilaksanakan ketika LPJ atau setelah *fase* tertentu. Semua tahapan pengawasan ini penting dilakukan untuk memastikan semua aktivitas berjalan baik sesuai dengan rencana strategis(Samsirin, 2015).

Kemudian Perancangan proses pengawasan dalam perancangan proses pengawasannya BMKA melihat setiap hasil yang diinginkan diawasi melalui proses pengawasan yang bisa mengukur ketercapaian dari yang ditargetkan, kemudian melihat realisasi dan penyimpangan yang terjadi jika ada maka dianalisis supaya faktor penyebabnya diketahui dan nantinya akan dituangkan dalam LPJ sebagai edukasi. Namun dalam keberjalanannya perbaikan-perbaikan tentu harus segera dilaksanakan.Selanjutnya dalam pengawasan di BMKA bidang pengawasan strategis Organisasi dapat mencapai kesuksesan yang bisa dilihat dari bidang pengawasan strategik diantaranya: dari Transaksi Keuangan BMKA dalam hal ini mengharuskan adanya keabsahan transaksi dengan adanya nota atau bukti transaksi lalu dalam Analisis laporan keuangan akan dibandingkan berdasar dari RKA dan realisasi dilapangan. Untuk Manajemen kas BMKA sifatnya sirkular dana bulanan jika tidak habis harus dikembalikan dan bisa melakukan pengajuan kembali dibulan berikutnya. Pengelolaan biaya BMKA fokus di analisis dan dilihat dari setiap program masing-masing.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengelolaan manajemen yang profesional dan kompeten terkhusus pada manajemen pemberdayaan kader pembangun peradaban islami mahasiswa aktivis Masjid Salman ITB yang berada dibawah Bidang Kaderisasi Mahasiswa dan Alumni (BMKA) Masjid Salman ITB telah berhasil mengembalikan peranan fungsi masjid menjadi pusat peradaban islam sebagai pusat pendidikan dan pemberdayaan masyarakat kembali. Ini merupakan bukti jika pengeloan dilakukan dengan baik maka tujuan dan capaian yang diharapkan bisa terealisasi. Harapan peneliti penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam pengelolaan manajemen kegiatan masjid sebagai langkah dan cara mencapai tujuan yang diharapkan. Rekomendasi peneliti bagi peneliti selanjutnya adalah bisa dilakukan penelitian di bidang-bidang lain di Masjid Salman ITB dibawah Yayasan Pembina Masjid Salman ITB atau berbeda fokus dan

lokasi sebagai rujukan keberhasilan manajemen pengelolaan terutama masjid sebagai pusat peradaban islam.

### **Referensi**

- Abdullah Azzam, M. (2019). MANAJEMEN MASJID JOGOKARIYAN YOGYAKARTA SEBAGAI PUSAT KEGIATAN MASYARAKAT. *Komunika: Juournal of Communication Science and Islamic Da'wah*, 3(1), 197–205.
- Abdurrahman. (2017). PENGEMBANGAN DESAIN DAN PENDEKATAN PERENCANAAN (PLANNING) DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Al-Tanzim*, 1(2), 15–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i2.110>
- Ali, B. (2014). Tugas dan Fungsi Dakwah dalam Pemikiran Sayyid Quthub. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 125–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jdt.v15i1.343>
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Anwar, R. N., Wardani, L. A., & Vitriana, U. (2019). Pengelolaan Masjid Kampus Sebagai Pusat Pendidikan Islam dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa di Universitas PGRI Madiun. *TARLIM Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 135–140.
- Arsini, Y., Handayani Siregar, S., Sya, R., & Abdillah, bi. (2023). Science and Education Journal KONSEP DASAR MANAJEMEN BIMBINGAN DAN KONSELING DALAM ISLAM. *Konsep Dasar Manajemen Bimbingan Dan Konseling Dalam Islam*, 2(3), 656–660.
- Dalmeri, D. (2014). Revitalisasi Fungsi Masjid Sebagai Pusat Ekonomi Dan Dakwah Multikultural. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 22(2), 321–350. <https://doi.org/10.21580/ws.22.2.269>
- Drajat, M. (2016). Manajemen Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam. *Tafhim Al-Ilmi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.37459/tafhim.v8i1.2936>
- Ermawati, Aisyah, S., Delastri, I., Syarif, I., & Anwar, K. (2024). DIRECTING KOORDINATING DALAM PERSFEKTIF ISLAM. *Jurnall Inovasi Pendidikan*, 6(1), 52–61.

- Farida, A. (2014). “Islamisasi Sains dan Sintifikasi Islam”: Model Manajemen Pemberdayaan di Masjid Salman ITB Bandung. *Harmoni*, 13(Vol. 13 No. 1 (2014): Januari-April 2014), 36–51.
- Handoko, Y. (2023). Disiplin dan nilai-nilai religius dalam membentuk perilaku tagguh dan tanggung jawab. *Indonesian Journal of Islamic Religious Education (INJIRE)*, 1(2), 201–213.
- Haris, M. (2019). Problematika Pemberdayaan Masyarakat Miskin. *Jurnal At-Taghyir: Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Masyarakat Desa*, 2(1), 46–63.
- Imani, I. N., & Fakhruddin, A. (2023). Manajemen Masjid Berbasis Keterlibatan Masyarakat Lintas Etnis pada Komunitas Tionghoa. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 22(2), 169–186. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v22i2.11878>
- Latifah, E., Abidin, Y. Z., & Sulthonie, A. A. (2017). Manajemen Strategik Rumah Amal Salman dalam Meningkatkan Fundraising Zakat. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(1), 68–85. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v2i1.152>
- M Ihsanudin, N., & Rudini. (2021). ANALISIS PERAN ORGANISASI MAHASISWA MASJID DALAM MEMAKMURKAN MASJID (STUDI KASUS PADA MASJID ULUL AZMI UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA). *Ath-Thariq*, 05(01), 31–44. [https://doi.org/https://doi.org/10.32332/ath\\_thariq.v5i1.2371](https://doi.org/https://doi.org/10.32332/ath_thariq.v5i1.2371)
- Maemunatun, M. (2022). Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 9, 70–72. <https://doi.org/10.30595/pssh.v9i.655>
- Maktumah, L., & Minhaji. (2020). Prophetic Leadership dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(April), 133–147. <https://doi.org/10.35316/jpii.v4i2.196>
- Mardiyah, N. A., & Saefudin, A. (2024). Resiliensi Peserta Didik dalam Menghafalkan Materi QS Al-Ma’idah (5): 3 dan QS Al-Hujurat (49): 13 SDN Kauman Jepara. *MODELING: Jurnal Program ...*, 11(5), 264–287.
- Matondang, A. S., & Ritonga, H. J. (2023). Media Management of the Nahdlatul Ulama Da’wah Institute in Promoting Religious Moderation in the City of Padang Sidempuan. *Ishlah: Jurnal Ilmu Ushuluddin, Adab Dan Dakwah*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.32939/ishlah.v5i1.237>
- Mudzakky, F., & Purwanda, E. (2024). Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Masjid Al-Mukarromah Bekasi Selatan. 13, 321–327. <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i2.5892>
- Muhammad Imran, I., Mohd Nizam, S., & Suhaila, A. (2020). Pembangunan Remaja Masjid Masa Kini: Satu Tinjauan di Masjid Daerah Kinta, Perak [Current

- Development of Mosque Youth: A Study at Daerah Kinta, Perak]. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences*, 3(3), 168–183.
- Mustaqim, M., & Sofia, H. (2024). KEPIMPINAN MUFTI HARUSSANI DALAM INSTITUSI KEKELUARGAAN: ANALISIS PENDIDIKAN. *Journal of Fatwa Management and Research*, 29(2).
- Najamunnisa, A., Darmawan, C., & Nurbayani K, S. (2018). Implementasi Model Kaderisasi Mahasiswa Untuk Membangun Karakter Unggul Di Masjid Salman. *Sosietas*, 7(2), 407–411. <https://doi.org/10.17509/sosietas.v7i2.10357>
- Nurul Hidayati Murtafiah, Putri Intan Yulianti, Imam Nurjaman, & Ridwan. (2023). Konsep Dasar Struktur Organisasi. *Jurnal Penelitian Progresif*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.61992/jpp.v3i1.97>
- Purwanto, Y., Sarbini, A., Abdullah, J., & Qadafi, A. (2019). Salman Mosque as a Center of Islamic Da'wah and Spiritual Laboratory for Campus Community. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 13(1), 1–24. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v12i1.5839>
- Putra, R. P., Rachmawati, I., & Cholifah, Y. W. (2021). Digital Information Media of the Salman ITB Halal Center in improving Marketing Performance of Halal Lecture Program. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 14(1), 42–53. <https://doi.org/10.29313/mediator.v14i1.6992>
- Rambe, A. Z., Ritonga, S., & Nasution, K. (2024). Sejarah dan Fungsi Masjid Syekh Zainal Abidin di Pudun Julu, Kecamatan Batunadua, Kota Padangsidempuan. *Local History & Heritage*, 4(1), 14–18. <https://doi.org/10.57251/lhh.v4i1.1228>
- Ridwanullah, A. I., & Herdiana, D. (2018). Optimalisasi Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Masjid. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 12(1), 82–98. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v12i1.2396>
- Samsirin. (2015). Konsep Manajemen Pengawasan dalam Pendidikan Islam. *Jurnal At-Ta'dib*, 10(2), 205–206.
- Soprian Nurjanah, E., Saepudin, A., & Rachmah, H. (2023). Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam dalam Program Pelatihan Kaderisasi Dasar SSC (Salman Spiritual Camp) di Masjid Salman ITB. 3, 42–51. <https://doi.org/10.29313/bcsied.v3i1.5683>
- Sugiharto, B., & Syaifullah, M. (2023). Pengawasan dalam Perspektif Islam dan Manajemen Bambang. 7(1), 124–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.30631/iltizam.v7i1.1878>

- Sukma Rahayu, A., Budiyanti, N., Siti Nurhaliza, R., Khoirunnisa, Y., & Suci Fadillah, Z. (2023). Penggunaan Media Sosial Sebagai Trend Dakwah Pendidikan Islam di Era Digital Terhadap Generasi Z. *Pekerti: Journal Pendidikan Islam Dan Budi Pekerti*, 5(2), 56–74. <https://doi.org/10.58194/pekerti.v5i2.3596>
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.
- Tamuri, Ab. H. (2021). Konsep Dan Pelaksanaan Fungsi Masjid Dalam Memartabatkan Masyarakat. *International Journal of Mosque, Zakat And Waqaf Management (Al-Mimbar)*, 1–12. <https://doi.org/10.53840/almimbar.v1i1.11>
- Usman, A. M. (2023). Peran Masjid Kampus Dalam Melahirkan Generasi Emas Tahun 2045\*. *Prosiding Seminar Nasional Asosiasi Masjid Kampus Indonesia Jakarta*, 12(April).
- Uswatun, N., & Setiawan, M. R. (2021). Implementasi Fungsi Actuating dalam Pembinaan Santri di Pondok Pesantren. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 115–132.
- Yusuf, H. sandeq, al iqlhas, I., Saputra, G. M., raditya esha, ragil rizki, & Suharyat, Y. (2022). KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya(Religion)*, 1(6.11.2022), 17–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.15>
- Zahwa, R. N., & Supriadi, U. (2023). Penerapan Pembelajaran Fitrah dengan Metode Uswatun Hasanah dalam Menunjang Terciptanya Karakter Insan Kamil dalam Diri Siswa. *Pendidikan Berkarakter: Fakultas Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia*, 6(3), 205–208.
- Zarah, J. A., & Harianto, A. (2023). *Memberdayakan masjid sebagai pusat pendidikan islam*. 6(3), 1060–1067.
- Zihad, A., Jauhari Ritonga, H., & Sei Tuan, P. (2024). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Problematika Pengelolaan Masjid di Kecamatan Kisaran Barat Kabupaten Asahan*. 6, 3018–3032. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i5.2294>