Krepa: Kreativitas Pada Abdimas
ISSN 2988-3059
Cahaya Ilmu Bangsa
Vol 7 No 11 Tahun 2026

MODEL PENGELOLAAN SDM BERBASIS NILAI-NILAI AMANAH DAN PROFESIONALISME DALAM TATA KELOLA MUSHOLLA

Kamsidik[1], Theobaldus Boro Tura[2], H Tjeri Hadjrillah[3]
Prodi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang
Email : dosen02064@unpam.ac.id[1]

ABSTRAK

Musholla memiliki peran strategis sebagai pusat ibadah, pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat yang membutuhkan tata kelola organisasi yang baik agar berbagai program keagamaan dan sosial dapat berjalan secara efektif. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama dalam menerapkan nilai-nilai amanah, integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas kepengurusan. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM pengurus Musholla Al-Muqorrobiin di Kedaung, Pamulang, Tangerang Selatan melalui penerapan model pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai amanah dan profesionalisme. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan edukatif, partisipatif, dan kolaboratif yang meliputi observasi kebutuhan mitra, sosialisasi program, pelatihan manajemen sumber daya manusia, penguatan nilai amanah dan profesionalisme, praktik penyusunan model pembagian tugas dan koordinasi kerja, pendampingan implementasi, serta monitoring dan evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman pengurus mengenai pentingnya penerapan nilai amanah, integritas, tanggung jawab, kerja sama, dan profesionalisme dalam pengelolaan organisasi. Pengurus juga mulai mampu menerapkan pembagian tugas yang lebih jelas, meningkatkan koordinasi kerja, serta memahami pentingnya tata kelola organisasi yang berorientasi pada pelayanan kepada jamaah dan masyarakat. Melalui kegiatan ini diharapkan terbentuk model pengelolaan SDM yang berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan kualitas tata kelola musholla, memperkuat kepercayaan masyarakat, dan mendukung keberhasilan berbagai program keagamaan maupun sosial.

Kata Kunci : amanah, profesionalisme, tata kelola musholla

ABSTRACT

Prayer halls (musholla) play a strategic role as centers of worship, education, and community empowerment, requiring effective organizational governance to support religious and social programs. The success of organizational management is strongly influenced by the quality of human resources, particularly in applying the values of trustworthiness (amanah), integrity, responsibility, and professionalism in organizational duties. This Community Service Program (PKM) aimed to improve the quality

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism Checker No 234.KK.44.893484
Copyright : Author
Publish by : Krepa

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

of human resource management at Al-Muqorrobiin Prayer Hall in Kedaung, Pamulang, South Tangerang by implementing a human resource management model based on the values of amanah and professionalism. The program employed educational, participatory, and collaborative approaches, including needs assessment, program socialization, human resource management training, reinforcement of trustworthiness and professionalism values, practical exercises in task allocation and work coordination, implementation assistance, as well as monitoring and evaluation. The results demonstrated improvements in the participants' understanding of the importance of trustworthiness, integrity, responsibility, teamwork, and professionalism in organizational management. Participants were also able to implement clearer task distribution, improve work coordination, and strengthen organizational governance oriented toward serving the congregation and the wider community. This program is expected to establish a sustainable human resource management model that enhances organizational governance, strengthens public trust, and supports the successful implementation of religious and community-based programs
***Keywords**: trustworthiness, professionalism, prayer hall governance*

PENDAHULUAN

Musholla merupakan salah satu lembaga keagamaan yang memiliki fungsi penting dalam membina kehidupan spiritual sekaligus memperkuat hubungan sosial masyarakat. Selain digunakan sebagai tempat pelaksanaan ibadah, musholla juga menjadi pusat penyelenggaraan berbagai kegiatan keagamaan, pendidikan, sosial, dan pemberdayaan masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan berbagai program tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas tata kelola organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen dalam menjalankan tugas kepengurusan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi salah satu aspek penting dalam mewujudkan organisasi keagamaan yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada jamaah dan masyarakat (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2023).

Dalam perspektif organisasi, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pembagian tugas dan pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga pada pembentukan karakter, nilai, serta budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Bagi organisasi keagamaan seperti musholla, nilai-nilai amanah, tanggung jawab, integritas, kerja sama, dan profesionalisme merupakan fondasi utama yang harus dimiliki oleh setiap pengurus. Amanah mencerminkan sikap dapat dipercaya dalam menjalankan tanggung jawab, sedangkan profesionalisme berkaitan dengan kemampuan melaksanakan tugas secara efektif, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan. Penerapan kedua nilai tersebut diyakini mampu meningkatkan

kualitas tata kelola organisasi sekaligus memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pengurus musholla (Hasibuan, 2019; Rivai, 2020).

Berdasarkan hasil observasi awal, pengurus Musholla Al-Muqorrobiin di Kedaung, Pamulang, Tangerang Selatan masih menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pembagian tugas antar pengurus belum terdokumentasi secara jelas, koordinasi kerja masih bersifat informal, serta pemahaman mengenai pengelolaan SDM berbasis nilai amanah dan profesionalisme belum diterapkan secara optimal. Selain itu, belum tersedia pedoman pengelolaan SDM yang dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan budaya organisasi yang lebih terstruktur. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi efektivitas pelaksanaan berbagai program keagamaan maupun kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh musholla.

Berdasarkan kondisi tersebut, tim Pengabdian kepada Masyarakat melaksanakan program penguatan pengelolaan SDM melalui pelatihan, praktik, dan pendampingan penerapan model pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai amanah dan profesionalisme. Program ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman pengurus mengenai konsep manajemen SDM, memperkuat budaya kerja yang berlandaskan integritas dan tanggung jawab, serta membangun sistem pembagian tugas dan koordinasi kerja yang lebih efektif. Dengan meningkatnya kapasitas SDM pengurus, diharapkan tata kelola Musholla Al-Muqorrobiin menjadi lebih profesional, akuntabel, dan berkelanjutan sehingga mampu mendukung keberhasilan berbagai kegiatan keagamaan dan sosial serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi musholla.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di Musholla Al-Muqorrobiin, Kedaung, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten pada tanggal 14–21 Maret 2026. Sasaran kegiatan adalah seluruh pengurus musholla yang terlibat dalam pengelolaan organisasi dan pelaksanaan program keagamaan maupun sosial. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan edukatif, partisipatif, dan kolaboratif yang dirancang untuk membentuk model pengelolaan SDM berbasis nilai amanah dan profesionalisme. Pendekatan tersebut dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual mengenai pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mampu menerapkan nilai amanah, tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas kepengurusan. Penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pendampingan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi berbasis masyarakat (Hasibuan, 2019; Sugiyono, 2023).

Tahap pertama kegiatan diawali dengan observasi lapangan dan identifikasi kebutuhan mitra untuk memperoleh gambaran mengenai pola pengelolaan SDM yang telah diterapkan di Musholla Al-Muqorrobiin. Identifikasi dilakukan melalui wawancara, diskusi kelompok, serta pengamatan terhadap pembagian tugas, koordinasi kerja, dan pelaksanaan kegiatan organisasi. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa pembagian tugas antar pengurus belum terdokumentasi secara jelas, koordinasi masih bersifat informal, serta belum terdapat pedoman pengelolaan

SDM yang menekankan penerapan nilai amanah dan profesionalisme. Berdasarkan kondisi tersebut, tim PKM menyusun materi pelatihan yang mencakup konsep manajemen sumber daya manusia, penguatan budaya organisasi, kepemimpinan, pembagian tugas, koordinasi kerja, serta penerapan nilai amanah dan profesionalisme dalam organisasi keagamaan. Penyusunan materi mengacu pada prinsip pengelolaan organisasi yang menekankan pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2020).

Tahap kedua merupakan pelaksanaan pelatihan dan praktik pengelolaan SDM. Materi disampaikan melalui ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, serta simulasi pengelolaan organisasi. Peserta diberikan pelatihan mengenai penyusunan pembagian tugas berdasarkan fungsi organisasi, mekanisme koordinasi kerja, pengembangan budaya amanah, serta penerapan profesionalisme dalam pelayanan kepada jamaah. Setelah penyampaian materi, peserta melakukan praktik secara langsung dengan menyusun pola pembagian tugas, alur koordinasi, serta nilai-nilai organisasi yang akan diterapkan dalam kepengurusan musholla. Selama proses praktik berlangsung, tim PKM memberikan pendampingan intensif agar peserta mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan SDM yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi musholla. Pendekatan berbasis praktik ini memberikan pengalaman belajar yang lebih mendalam karena peserta terlibat langsung dalam penyelesaian permasalahan organisasi yang dihadapi (Daft, 2021).

Tahap terakhir adalah monitoring dan evaluasi terhadap implementasi hasil pelatihan. Monitoring dilakukan melalui observasi terhadap penerapan pembagian tugas, pola koordinasi kerja, serta pemahaman pengurus mengenai nilai amanah dan profesionalisme dalam menjalankan tugas organisasi. Evaluasi dilaksanakan melalui diskusi bersama pengurus, penilaian terhadap model pengelolaan SDM yang telah disusun, serta pemberian umpan balik mengenai penerapan budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam memberikan rekomendasi kepada pengurus Musholla Al-Muqorrobiin agar model pengelolaan SDM dapat diterapkan secara konsisten dan menjadi bagian dari budaya organisasi. Dengan demikian, tata kelola musholla diharapkan menjadi lebih profesional, efektif, dan mampu memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap organisasi (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2023; Terry, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan: Bagian hasil dan pembahasan harus menyajikan secara sistematis seluruh capaian kegiatan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil dapat berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, kapasitas, perubahan perilaku, peningkatan produktivitas, atau dampak lain yang diperoleh oleh masyarakat atau mitra sasaran setelah kegiatan dilaksanakan. Penyajian hasil dapat didukung oleh tabel, gambar, grafik, dokumentasi kegiatan, maupun data evaluasi yang relevan. Setiap tabel dan gambar harus diberi nomor, judul, serta dirujuk dalam naskah untuk memudahkan pembaca memahami hasil kegiatan.

Pembahasan harus menginterpretasikan hasil pelaksanaan program secara kritis dengan mengaitkannya pada tujuan kegiatan, kebutuhan mitra, pendekatan yang digunakan, serta teori atau hasil penelitian dan pengabdian terdahulu yang relevan. Penulis perlu menjelaskan faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan kegiatan, efektivitas metode yang diterapkan, serta tingkat keberhasilan program berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Pembahasan juga harus menunjukkan sejauh mana solusi yang diberikan mampu menjawab permasalahan mitra dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas masyarakat sasaran.

Gambar 1. Kegiatan Pengabdian di Musholla

Selain menguraikan keberhasilan program, penulis perlu menjelaskan keberlanjutan (*sustainability*) hasil pengabdian serta potensi pengembangan program pada masa mendatang. Apabila terdapat kendala atau keterbatasan selama pelaksanaan kegiatan, hal tersebut dapat disampaikan secara objektif sebagai bahan evaluasi dan perbaikan program berikutnya. Bagian ini diharapkan tidak hanya mendeskripsikan rangkaian kegiatan, tetapi juga memberikan analisis yang mendalam mengenai efektivitas, manfaat, inovasi, serta kontribusi kegiatan pengabdian kepada masyarakat terhadap penyelesaian permasalahan mitra dan pemberdayaan masyarakat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) di Musholla Al-Muqorrobiin, Kedaung, Pamulang, Tangerang Selatan telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melalui penerapan model pengelolaan berbasis nilai-nilai amanah dan profesionalisme. Melalui tahapan observasi, sosialisasi, pelatihan, praktik, pendampingan, serta monitoring dan evaluasi, pengurus memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya integritas, tanggung jawab, kerja sama, serta profesionalisme sebagai landasan utama dalam menjalankan tugas kepengurusan. Program ini juga berhasil meningkatkan kesadaran pengurus bahwa keberhasilan tata kelola musholla tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh karakter dan nilai-nilai yang diterapkan dalam setiap aktivitas organisasi.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengurus mulai mampu menerapkan pembagian tugas yang lebih jelas, meningkatkan koordinasi antarbidang, serta membangun pola kerja yang lebih terstruktur dan berorientasi pada pelayanan kepada jamaah. Selain itu, pemahaman mengenai nilai amanah sebagai bentuk tanggung jawab moral dan profesionalisme sebagai standar pelaksanaan tugas turut memperkuat budaya organisasi yang lebih disiplin, kolaboratif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menjadi fondasi yang penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan berbagai kegiatan keagamaan dan sosial yang diselenggarakan oleh Musholla Al-Muqorrobiin.

Untuk menjaga keberlanjutan hasil kegiatan, pengurus Musholla Al-Muqorrobiin disarankan agar menjadikan nilai amanah, integritas, dan profesionalisme sebagai budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dalam setiap program dan aktivitas kepengurusan. Selain itu, perlu disusun pedoman pembagian tugas, standar operasional kerja, serta mekanisme evaluasi kinerja pengurus secara berkala agar koordinasi organisasi semakin efektif. Pengurus juga perlu terus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan lanjutan mengenai kepemimpinan, komunikasi organisasi, pengembangan tim, dan manajemen sumber daya manusia sehingga kualitas pelayanan kepada jamaah dapat terus meningkat.

Bagi perguruan tinggi maupun tim pelaksana PKM selanjutnya, program penguatan pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai organisasi di lingkungan musholla perlu dikembangkan melalui pendampingan yang lebih berkelanjutan dan komprehensif. Pendampingan tidak hanya difokuskan pada aspek teknis pengelolaan organisasi, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja, penguatan kepemimpinan, dan pengembangan karakter pengurus yang berlandaskan nilai-nilai keislaman serta prinsip manajemen modern. Dengan adanya pembinaan yang berkesinambungan, diharapkan tata kelola Musholla Al-Muqorrobiin menjadi semakin profesional, dipercaya oleh masyarakat, dan mampu menjadi model pengelolaan organisasi keagamaan yang efektif serta berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

Daft, R. L. (2021). Management (14th ed.). Boston: Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Irfanudin, A. M., Amirudin, & Haryono, B. (2024). Pemanfaatan digital marketing sebagai media pemasaran UKM binaan Musholla Al-Muqorrobiin Kedaung Pamulang. SocServe: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 1(1), 11–15

Kementerian Agama Republik Indonesia. (2023). Pedoman Pembinaan Kemasjidan. Jakarta: Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam.

Mulyasa, E. (2020). Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Management (15th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Terry, G. R. (2019). Principles of Management. New Delhi: AITBS Publishers