



Penguatan Literasi Manajemen Sumber Daya Manusia melalui Pengajian Mingguan di Masjid Kramatwatu

Strengthening Human Resource Management Literacy through Weekly Islamic Study Sessions at Kramatwatu Mosque

Suhartini^{1*}

¹Universitas Serang Raya, Indonesia

*Penulis korespondensi: suhartini@unsera.ac.id

Article History:

Naskah Masuk: 28 Februari 2026;

Revisi: 20 Maret 2026;

Diterima: 27 April 2026;

Terbit: 30 April 2026

Keywords: Community Service; Human Resource Management; Literacy; Mosques; Weekly Study

Abstract. *This community service activity aimed to enhance human resource management (HRM) literacy among congregation members through weekly religious study sessions at Kramatwatu Mosque. HRM literacy is important not only in formal work environments, but also in family life, social organizations, and religious activities. The problem identified was the congregation's limited understanding of basic HRM concepts, such as planning, organizing, role distribution, discipline, communication, and individual potential development. The community service program was carried out through an educational-participatory approach in the form of material presentation, interactive discussions, simple case studies, and reflection on Islamic values relevant to human resource management. The activity was implemented gradually in weekly religious study forums by taking into account the characteristics of the congregation. The results showed an improvement in the congregation's understanding of the importance of HRM in daily life, particularly in the aspects of responsibility, cooperation, discipline, and self-capacity development. Weekly religious study sessions proved effective as a medium for community empowerment because they were able to integrate religious values with practical HRM concepts. Therefore, strengthening HRM literacy through weekly religious study sessions can serve as a relevant educational strategy to improve mosque-based human resource quality.*

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan literasi manajemen sumber daya manusia (SDM) pada jamaah melalui pengajian mingguan di Masjid Kramatwatu. Literasi manajemen SDM penting tidak hanya dalam lingkungan kerja formal, tetapi juga dalam kehidupan keluarga, organisasi sosial, dan aktivitas keagamaan. Permasalahan yang ditemukan adalah masih terbatasnya pemahaman jamaah mengenai konsep dasar manajemen SDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pembagian peran, disiplin, komunikasi, dan pengembangan potensi individu. Metode pengabdian dilakukan melalui pendekatan edukatif-partisipatif dalam bentuk penyampaian materi, diskusi interaktif, studi kasus sederhana, dan refleksi nilai-nilai Islam yang relevan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan dilaksanakan secara bertahap dalam forum pengajian mingguan dengan menyesuaikan karakteristik jamaah. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman jamaah mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam aspek tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan, dan pengembangan kapasitas diri. Pengajian mingguan terbukti efektif sebagai media pemberdayaan masyarakat karena mampu mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan konsep praktis manajemen SDM. Dengan demikian, penguatan literasi manajemen SDM melalui pengajian mingguan dapat menjadi strategi edukatif yang relevan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia berbasis masjid.

Kata kunci: Literasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Masjid; Pengabdian Masyarakat; Pengajian Mingguan

1. PENDAHULUAN

Masjid pada hakikatnya tidak hanya dipahami sebagai tempat pelaksanaan ibadah mahdhah, seperti salat berjamaah, zikir, dan pengajian, tetapi juga sebagai institusi sosial-

keagamaan yang memiliki peran luas dalam pembinaan kehidupan umat. Dalam sejarah perkembangan masyarakat Islam, masjid sering menjadi pusat aktivitas pendidikan, musyawarah, pembentukan karakter, penyelesaian persoalan sosial, hingga penguatan solidaritas masyarakat. Dalam konteks sosial kontemporer, fungsi masjid mengalami perluasan yang semakin relevan dengan kebutuhan masyarakat modern, terutama dalam bidang pendidikan nonformal dan pemberdayaan komunitas. Berbagai kajian menunjukkan bahwa lembaga berbasis keagamaan, termasuk masjid, memiliki potensi besar untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia melalui program-program yang menekankan nilai keagamaan, kepemimpinan, partisipasi, dan penguatan kapasitas sosial masyarakat (Hadita & Rashid, 2024; Jannah et al., 2026; Imari & Ramadhan, 2025; Suarni et al., 2025; Safi'i et al., 2025).

Peran strategis masjid ini menjadi semakin penting di tengah perubahan sosial yang ditandai oleh meningkatnya tuntutan terhadap kualitas individu dan komunitas. Masyarakat saat ini tidak hanya dituntut memiliki ketahanan spiritual, tetapi juga kemampuan mengelola diri, beradaptasi dengan perubahan, bekerja sama dalam lingkungan sosial, dan mengambil peran produktif di tengah kehidupan bermasyarakat. Dalam kondisi seperti ini, pengajian mingguan yang selama ini telah menjadi bagian dari rutinitas jamaah dapat dikembangkan menjadi sarana edukatif yang lebih fungsional. Pengajian tidak lagi diposisikan semata sebagai forum penyampaian materi keagamaan secara normatif, tetapi juga dapat dikembangkan menjadi media pembelajaran yang menanamkan nilai disiplin, tanggung jawab, komunikasi, kerja sama, dan pengembangan kapasitas diri. Dengan demikian, pengajian mingguan memiliki relevansi yang kuat sebagai wahana penguatan sumber daya manusia berbasis komunitas masjid.

Dalam perspektif pengembangan masyarakat, kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah komunitas dalam menghadapi tantangan sosial, ekonomi, dan budaya. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya ditandai oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh kemampuan berpikir, berkomunikasi, mengelola waktu, menyelesaikan masalah, dan bekerja sama secara efektif. Oleh karena itu, literasi manajemen sumber daya manusia perlu dipahami secara lebih luas. Literasi ini bukan hanya milik dunia perusahaan, lembaga formal, atau organisasi modern, tetapi juga relevan dalam ruang sosial keagamaan dan kehidupan sehari-hari masyarakat. Melalui literasi manajemen sumber daya manusia, individu dapat memahami bagaimana potensi diri dikenali, diarahkan, dan dikembangkan agar memberi manfaat bagi dirinya sendiri, keluarga, dan lingkungan sosial.

Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemanfaatan, dan evaluasi terhadap potensi manusia agar dapat mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Bila konsep ini diterjemahkan ke dalam kehidupan masyarakat, maka bentuk penerapannya bisa sangat sederhana namun bermakna. Perencanaan dapat diwujudkan melalui kebiasaan menyusun prioritas kegiatan harian. Pengorganisasian dapat tampak dalam pembagian peran di dalam keluarga, organisasi masjid, ataupun kelompok masyarakat. Pengembangan dapat dilakukan melalui kebiasaan belajar, saling berbagi pengetahuan, dan peningkatan keterampilan. Sementara itu, evaluasi dapat hadir dalam bentuk muhasabah atau refleksi diri terhadap perilaku, amanah, dan kontribusi yang telah dijalankan. Dengan sudut pandang ini, literasi manajemen sumber daya manusia memiliki kedekatan yang sangat kuat dengan nilai-nilai Islam, seperti amanah, ihsan, disiplin, tanggung jawab, dan musyawarah.

Sejumlah penelitian mutakhir menguatkan pentingnya pendidikan nonformal, pelatihan berbasis kompetensi, penguatan kepemimpinan, serta praktik pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas manusia dan efektivitas pembelajaran komunitas. Pendidikan nonformal terbukti mampu menjangkau masyarakat secara lebih fleksibel dan kontekstual, terutama ketika materi yang diberikan dikaitkan langsung dengan kebutuhan kehidupan sehari-hari (Widodo et al., 2024; Hamzah et al., 2024; Dumasari et al., 2024). Selain itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, penguatan kompetensi, dan administrasi pembelajaran yang baik juga terbukti meningkatkan efektivitas partisipasi dan hasil belajar masyarakat (Melania et al., 2024; Suminar et al., 2024; Erlangga et al., 2024). Dari perspektif pengembangan SDM secara lebih luas, Otoo dan Rather (2024) menegaskan bahwa praktik pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan keterikatan individu, komitmen, dan efektivitas peran. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa literasi manajemen sumber daya manusia perlu dibumikan ke dalam ruang sosial yang dekat dengan masyarakat, salah satunya melalui pengajian mingguan.

Pengajian mingguan di Masjid Kramatwatu memiliki potensi besar untuk menjalankan fungsi tersebut. Sebagai forum yang rutin, akrab, dan telah memiliki basis jamaah yang relatif stabil, pengajian memberikan ruang belajar yang tidak mengintimidasi dan mudah diterima oleh masyarakat. Karakter forum yang berulang juga memungkinkan terjadinya internalisasi nilai secara bertahap. Dalam pendidikan nonformal, proses belajar yang berlangsung berkelanjutan dan kontekstual sering kali lebih efektif dibandingkan pendekatan satu kali pertemuan, karena peserta memiliki waktu untuk memahami, merefleksikan, dan menerapkan materi dalam kehidupannya. Di sinilah pengajian mingguan memiliki keunggulan: selain

menjadi ruang penyampaian ilmu agama, ia juga menyediakan ekosistem sosial yang mendukung pembentukan perilaku, kebiasaan, dan kesadaran kolektif.

Di sisi lain, kondisi sosial masyarakat yang semakin kompleks menuntut adanya perluasan materi pembinaan keagamaan agar lebih aplikatif dan menyentuh kebutuhan nyata jamaah. Jamaah pengajian pada umumnya berasal dari latar belakang yang beragam, baik dari sisi usia, pendidikan, pekerjaan, pengalaman organisasi, maupun tingkat pemahaman keagamaan. Keberagaman ini merupakan modal sosial yang sangat baik, tetapi juga menuntut model pembelajaran yang sederhana, komunikatif, dan kontekstual. Tidak semua jamaah familiar dengan istilah “manajemen sumber daya manusia”, namun mereka sangat dekat dengan persoalan-persoalan yang sesungguhnya merupakan bagian dari konsep tersebut, misalnya bagaimana membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, bagaimana berkomunikasi dengan baik dalam organisasi, bagaimana melatih disiplin anak, bagaimana mengelola amanah di lingkungan masyarakat, serta bagaimana membangun kerja sama dalam kegiatan keagamaan.

Oleh sebab itu, penerjemahan konsep manajemen sumber daya manusia ke dalam bahasa yang mudah dipahami menjadi langkah penting dalam kegiatan pengabdian ini. Materi tidak cukup disampaikan secara teoritis, melainkan harus dihubungkan dengan realitas kehidupan jamaah. Pendekatan edukatif-partisipatif menjadi relevan karena memungkinkan jamaah tidak hanya menerima informasi, tetapi juga terlibat aktif dalam diskusi, bertukar pengalaman, dan merefleksikan praktik kehidupan mereka. Kajian-kajian terbaru juga memperlihatkan bahwa partisipasi masyarakat, literasi digital, pembelajaran orang dewasa, lifelong learning, mentoring, serta tata kelola kelembagaan komunitas merupakan unsur penting dalam keberhasilan program pemberdayaan masyarakat (Nurfitriani et al., 2024; Santoso et al., 2024; Yuliani et al., 2024; Prasetyo et al., 2024; Nugroho et al., 2024; Saripah et al., 2025; Prasetyo & Kusumawardani, 2025; Ambarini et al., 2025; Mutia et al., 2025; Firdaus et al., 2026; Hayat et al., 2026). Dengan kata lain, forum pengajian dapat dioptimalkan menjadi ruang belajar orang dewasa yang berbasis pengalaman, nilai, dan kebutuhan nyata masyarakat.

Kegiatan pengabdian ini juga berangkat dari pemahaman bahwa penguatan kualitas sumber daya manusia tidak selalu harus dilakukan melalui pelatihan formal di ruang kelas atau lembaga profesional. Dalam masyarakat yang memiliki ikatan religius kuat, forum keagamaan justru sering kali lebih efektif untuk membangun kesadaran dan perubahan perilaku, karena materi yang disampaikan tidak hanya menyentuh ranah kognitif, tetapi juga ranah afektif dan spiritual. Ketika konsep seperti disiplin, tanggung jawab, amanah, dan kerja sama dijelaskan melalui pendekatan keagamaan sekaligus sosial, maka jamaah cenderung lebih mudah

menerima dan menginternalisasikannya. Inilah kekuatan utama pengajian mingguan sebagai sarana edukasi: ia memiliki legitimasi moral, kedekatan sosial, dan kesinambungan pertemuan.

Berdasarkan uraian tersebut, penguatan literasi manajemen sumber daya manusia melalui pengajian mingguan di Masjid Kramatwatu menjadi penting dan relevan untuk dilaksanakan. Kegiatan ini bukan sekadar memberikan tambahan wawasan, tetapi juga berupaya membangun kesadaran jamaah bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan bagian dari tanggung jawab keagamaan dan sosial. Dengan memahami pentingnya perencanaan, pengorganisasian, disiplin, komunikasi, kerja sama, dan pengembangan potensi diri, jamaah diharapkan mampu menjalankan peran yang lebih baik dalam keluarga, lingkungan masjid, dan masyarakat secara luas. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini diarahkan untuk menjadikan pengajian mingguan sebagai media pendidikan nonformal yang edukatif, partisipatif, dan kontekstual dalam memperkuat literasi manajemen sumber daya manusia berbasis masjid.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan edukatif-partisipatif melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, refleksi pengalaman jamaah, dan pendampingan sederhana dalam forum pengajian mingguan. Pendekatan ini dipilih karena berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa pembelajaran partisipatif, technical guidance, andragogi, pelatihan berbasis proyek, mentoring, serta participatory action research efektif dalam meningkatkan pemahaman, kemandirian, dan kapasitas komunitas (Hamzah et al., 2024; Dumasari et al., 2024; Yuliani et al., 2024; Ambarini et al., 2025; Mutia et al., 2025; Firdaus et al., 2026; Jannah et al., 2026; Safi'i et al., 2025). Materi yang diberikan mencakup pengelolaan diri, tanggung jawab, komunikasi, pembagian peran, kerja sama, dan pengembangan potensi, lalu dihubungkan dengan nilai amanah, disiplin, dan musyawarah dalam Islam.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat melalui penguatan literasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam forum pengajian mingguan di Masjid Kramatwatu menunjukkan bahwa masjid dapat berfungsi lebih luas sebagai ruang pembelajaran sosial yang adaptif, kontekstual, dan partisipatif. Kegiatan ini tidak hanya menjadi sarana penyampaian materi, tetapi juga menjadi proses pembentukan kesadaran bersama mengenai pentingnya pengelolaan diri, tanggung jawab sosial, disiplin, komunikasi, dan kerja sama dalam kehidupan sehari-hari. Dalam perspektif pemberdayaan masyarakat, hasil seperti ini menunjukkan bahwa

forum keagamaan yang rutin dapat dimanfaatkan sebagai media pendidikan nonformal yang efektif untuk membangun kapasitas individu dan komunitas (Melania et al., 2024; Prasetyo & Kusumawardani, 2025; Hayat et al., 2026).

Pengajian Mingguan sebagai Media Edukasi yang Kontekstual

Salah satu temuan penting dari kegiatan ini adalah bahwa pengajian mingguan memiliki tingkat penerimaan yang baik sebagai media edukasi masyarakat. Hal ini karena forum pengajian telah menjadi ruang yang akrab bagi jamaah, sehingga proses penyampaian materi tambahan tidak menimbulkan resistensi. Jamaah cenderung lebih terbuka menerima materi ketika disampaikan dalam forum yang sudah mereka kenal, terlebih jika isi pembahasan dikaitkan dengan persoalan kehidupan sehari-hari. Dalam kegiatan ini, konsep-konsep dasar manajemen SDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pengembangan potensi, komunikasi, dan evaluasi diri dijelaskan menggunakan contoh yang dekat dengan pengalaman jamaah, misalnya pembagian peran dalam keluarga, pengelolaan waktu, tanggung jawab dalam organisasi masjid, serta pentingnya sikap disiplin dalam menjalankan amanah.



Gambar 1. Pengajian Mingguan sebagai Media Edukasi yang Kontekstual.

Pendekatan seperti ini sejalan dengan prinsip pendidikan nonformal yang menekankan relevansi materi dengan kebutuhan peserta didik. Pendidikan nonformal cenderung lebih efektif ketika peserta tidak hanya menjadi penerima informasi, tetapi juga mampu melihat keterkaitan langsung antara materi yang dipelajari dengan pengalaman hidup mereka (Widodo et al., 2024; Dumasari et al., 2024). Dalam konteks pengajian mingguan, relevansi tersebut menjadi sangat penting karena jamaah berasal dari latar belakang yang beragam. Oleh sebab itu, penerjemahan istilah “manajemen sumber daya manusia” ke dalam bahasa yang sederhana dan aplikatif menjadi faktor kunci keberhasilan kegiatan.

Peningkatan Pemahaman Jamaah tentang Konsep Dasar Manajemen SDM

Sebelum kegiatan berlangsung, pemahaman jamaah terhadap manajemen SDM umumnya masih terbatas pada persepsi bahwa konsep tersebut hanya berlaku di dunia kerja formal, seperti perusahaan, kantor, atau lembaga pemerintahan. Namun setelah materi

disampaikan secara bertahap, jamaah mulai memahami bahwa manajemen SDM juga relevan dalam ruang keluarga, lingkungan masjid, kelompok sosial, dan aktivitas keagamaan. Perubahan pemahaman ini tampak dalam diskusi, ketika jamaah mampu mengaitkan konsep perencanaan dengan kebiasaan menyusun prioritas harian, konsep pengorganisasian dengan pembagian tugas rumah tangga atau kepanitiaan kegiatan masjid, serta konsep evaluasi dengan muhasabah terhadap amanah yang telah dijalankan.

Hasil ini menunjukkan bahwa literasi manajemen SDM sebenarnya dapat tumbuh dengan baik ketika konsep yang diajarkan dibumikan ke dalam praktik kehidupan masyarakat. Temuan ini selaras dengan berbagai penelitian yang menegaskan bahwa pengembangan SDM dan peningkatan kualitas manusia tidak harus selalu dilakukan melalui pendidikan formal, tetapi dapat dibangun melalui proses pembelajaran komunitas, pelatihan berbasis pengalaman, dan penguatan kapasitas sosial (Melania et al., 2024; Suminar et al., 2024; Otoo & Rather, 2024). Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini berhasil membuka cara pandang jamaah bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya adalah upaya mengelola diri dan relasi sosial agar menjadi lebih efektif, bertanggung jawab, dan bernilai manfaat.

Penguatan Nilai Tanggung Jawab, Disiplin, dan Amanah

Aspek yang paling menonjol dari hasil kegiatan adalah meningkatnya kesadaran jamaah mengenai pentingnya tanggung jawab, disiplin, dan amanah sebagai inti dari pengelolaan sumber daya manusia. Dalam banyak kasus, persoalan kualitas SDM di tingkat masyarakat bukan hanya terletak pada kurangnya pengetahuan, tetapi juga pada lemahnya pembiasaan nilai-nilai dasar yang menopang perilaku sosial. Melalui pengajian mingguan, nilai-nilai tersebut dapat ditekankan dengan pendekatan moral dan spiritual, sehingga lebih mudah diterima oleh jamaah.

Misalnya, disiplin tidak hanya dijelaskan sebagai keteraturan waktu dalam aktivitas sehari-hari, tetapi juga dikaitkan dengan nilai konsistensi dalam ibadah, komitmen terhadap janji, dan ketepatan dalam menjalankan peran. Tanggung jawab dibahas bukan hanya sebagai kewajiban formal, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran etis terhadap keluarga, masyarakat, dan Allah Swt. Sementara itu, amanah dipahami sebagai dasar integritas dalam setiap tugas, baik yang bersifat pribadi maupun sosial. Pendekatan integratif semacam ini memberi kekuatan tersendiri karena jamaah tidak melihat materi sebagai teori yang terpisah dari agama, melainkan sebagai bagian dari penghayatan nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Temuan ini relevan dengan hasil studi yang menunjukkan bahwa lembaga berbasis agama dapat berkontribusi besar terhadap penguatan kapasitas sosial dan pemberdayaan masyarakat melalui

nilai-nilai moral yang hidup dalam komunitas (Imari & Ramadhan, 2025; Suarni et al., 2025; Safi'i et al., 2025).

Pengembangan Kemampuan Komunikasi dan Kerja Sama Sosial

Hasil lain yang cukup menonjol adalah munculnya kesadaran jamaah terhadap pentingnya komunikasi dan kerja sama sebagai bagian dari literasi manajemen SDM. Dalam diskusi, banyak peserta menyadari bahwa konflik dalam keluarga, kesalahpahaman dalam organisasi, dan lemahnya partisipasi masyarakat sering kali berakar pada komunikasi yang kurang efektif dan pembagian peran yang tidak jelas. Setelah mengikuti kegiatan, jamaah mulai memahami bahwa kemampuan berkomunikasi secara baik, mendengarkan orang lain, bermusyawarah, dan bekerja sama merupakan kompetensi sosial yang perlu dilatih.



Gambar 2. Pengembangan Kemampuan Komunikasi dan Kerja Sama Sosial.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berkaitan dengan kapasitas individual, tetapi juga menyangkut kemampuan membangun hubungan yang sehat dan produktif dalam komunitas. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat, kepemimpinan lokal, pembelajaran orang dewasa, dan penguatan organisasi sosial sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi dan kolaborasi antaranggota komunitas (Hadita & Rashid, 2024; Susilo et al., 2024; Yuliani et al., 2024). Dalam konteks pengajian mingguan, latihan komunikasi dan kerja sama dapat tumbuh secara alami melalui diskusi, tanya jawab, saling berbagi pengalaman, dan refleksi bersama. Artinya, forum pengajian tidak hanya membangun wawasan, tetapi juga memperkuat relasi sosial yang menjadi fondasi pemberdayaan masyarakat.

Partisipasi Jamaah sebagai Indikator Keberhasilan Pendekatan

Keberhasilan kegiatan ini juga terlihat dari tingkat partisipasi jamaah selama proses berlangsung. Partisipasi tersebut tidak selalu harus diukur secara kuantitatif, melainkan dapat diamati melalui keterlibatan peserta dalam mendengarkan materi, menjawab pertanyaan, menyampaikan pendapat, serta menghubungkan materi dengan pengalaman hidup mereka.

Dalam pengabdian berbasis komunitas, partisipasi merupakan indikator penting karena menunjukkan adanya rasa memiliki terhadap proses pembelajaran. Ketika jamaah terlibat aktif, maka materi yang disampaikan tidak berhenti sebagai pengetahuan, tetapi mulai bergerak menjadi kesadaran dan potensi perubahan perilaku.



Gambar 3. Partisipasi Jamaah sebagai Indikator Keberhasilan Pendekatan.

Pendekatan edukatif-partisipatif yang digunakan dalam kegiatan ini terbukti sesuai dengan karakteristik pembelajaran orang dewasa. Orang dewasa cenderung belajar lebih efektif ketika pengalaman hidup mereka diakui sebagai sumber belajar, ketika proses pembelajaran bersifat dialogis, dan ketika materi yang diberikan dapat langsung diterapkan dalam konteks nyata (Hamzah et al., 2024; Saripah et al., 2025; Jannah et al., 2026). Karena itu, penguatan literasi manajemen SDM melalui pengajian mingguan perlu dipahami bukan sebagai proses transfer materi satu arah, melainkan sebagai proses pembelajaran bersama yang menumbuhkan refleksi, dialog, dan kesadaran kolektif.

Tantangan dalam Pelaksanaan Kegiatan

Meskipun kegiatan menunjukkan hasil yang positif, terdapat beberapa tantangan yang perlu dicermati. Pertama, keterbatasan waktu dalam forum pengajian menyebabkan penyampaian materi harus dilakukan secara ringkas dan selektif. Tidak semua konsep dapat dijelaskan secara mendalam dalam satu pertemuan. Kedua, tingkat pemahaman jamaah yang beragam menuntut fasilitator untuk terus menyesuaikan bahasa, contoh, dan strategi komunikasi agar materi tetap mudah dipahami. Ketiga, karena forum pengajian pada dasarnya berorientasi keagamaan, diperlukan sensitivitas dalam mengintegrasikan materi manajemen SDM agar tidak terkesan memaksakan tema yang terlalu formal.

Namun demikian, tantangan-tantangan tersebut justru memperlihatkan pentingnya desain program yang fleksibel, bertahap, dan kontekstual. Penelitian mengenai pelatihan berbasis proyek, literasi digital, dan pengembangan masyarakat menunjukkan bahwa keberhasilan program pemberdayaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pelaksana

menyesuaikan metode dengan karakteristik peserta dan kebutuhan lokal (Santoso et al., 2024; Nugroho et al., 2024; Firdaus et al., 2026). Dalam konteks ini, pengajian mingguan dapat terus dikembangkan sebagai ruang belajar yang adaptif, selama materi disusun secara sederhana, aplikatif, dan terhubung dengan nilai-nilai keagamaan.

Implikasi bagi Pengembangan Program Berbasis Masjid

Hasil kegiatan ini memberikan implikasi penting bahwa masjid dapat dijadikan pusat pengembangan SDM berbasis komunitas. Program seperti penguatan literasi manajemen SDM dapat menjadi pintu masuk bagi kegiatan lanjutan, seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi keluarga, manajemen organisasi masjid, pemberdayaan ekonomi jamaah, dan penguatan kapasitas remaja masjid. Bila dilakukan secara konsisten, masjid tidak hanya menjadi pusat ibadah, tetapi juga menjadi pusat pembinaan karakter, pembelajaran sosial, dan penguatan kualitas manusia.

Dengan demikian, kegiatan ini menegaskan bahwa pengajian mingguan memiliki potensi strategis sebagai media pendidikan nonformal yang mampu memperkuat literasi manajemen sumber daya manusia secara bertahap dan berkelanjutan. Integrasi antara nilai-nilai Islam dan konsep-konsep praktis manajemen SDM menjadikan forum pengajian lebih relevan dengan kebutuhan jamaah, sekaligus memperkuat peran masjid sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat yang hidup, adaptif, dan transformatif.

4. KESIMPULAN

Penguatan literasi manajemen sumber daya manusia melalui pengajian mingguan di Masjid Kramatwatu merupakan strategi yang relevan untuk meningkatkan kualitas jamaah secara bertahap dan kontekstual. Temuan berbagai studi mutakhir mendukung bahwa pendidikan nonformal, pelatihan partisipatif, mentoring, tata kelola komunitas, dan pemberdayaan berbasis masjid dapat menjadi fondasi penting dalam membangun SDM yang disiplin, bertanggung jawab, adaptif, dan berdaya (Widodo et al., 2024; Melania et al., 2024; Otoo & Rather, 2024; Prasetyo & Kusumawardani, 2025; Firdaus et al., 2026; Hayat et al., 2026; Jannah et al., 2026; Imari & Ramadhan, 2025; Suarni et al., 2025; Safi'i et al., 2025).

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarini, E., Sasmita, K., & Irvansyah, A. (2025). The impact of entrepreneurial competency on the empowerment of community learning centre managers. *Journal of Nonformal Education*, 11(2), 323–336. <https://doi.org/10.15294/jone.v11i2.28827>
- Dumasari, R., Sutisna, A., Hadiyanti, P., & Mawardi, M. (2024). Evaluating technical guidance in the functional role of learning facilitators: A multidimensional approach to

- enhancing educational outcomes. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 135–146. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.255>
- Erlangga, E., Sugiarti, R., Winta, M. V. I., Bunyamin, M. A. H., & Riesta, D. T. (2024). Influence of school principal leadership and quality management administration on the performance of teachers through work motivation in non-formal schools. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 218–229. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.923>
- Firdaus, N. M., Wahyudin, U., Sudiapermana, E., Shantini, Y., & Sava, S. (2026). Project-based learning model in productive digital literacy training. *Journal of Nonformal Education*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.15294/jone.v12i1.36217>
- Hadita, A., & Rashid, S. (2024). Strengthening society participation on planning the development of a religious tourism village through transparency, accountability, communication and leadership. *Journal of Nonformal Education*, 10(2), 239–250. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i2.3209>
- Hamzah, A., Hatimah, I., Saepudin, A., Pramudia, J. R., & Masingboon, K. (2024). Participatory learning is needed to increase family independence in handling post-stroke patients at home. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 49–61. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.1410>
- Hayat, A., Ul-Jannah, Z. N., Eristi, D., & Abdul Talib, C. (2026). The service of the community learning in organizing non-formal education for the development of village community potential. *Journal of Nonformal Education*, 12(1), 41–51. <https://doi.org/10.15294/jone.v12i1.37021>
- Imari, I., & Ramadhan, M. U. C. (2025). Establishing economic empowerment system through mosque based community. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(1), 1–17. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v7i1.348.1-17>
- Jannah, N. R. M., Sujarwo, S., & Boriboon, G. (2026). Participatory action research to strengthen community early-warning facilitators in nonformal education: An Indonesian case. *Journal of Nonformal Education*, 12(1), 108–123. <https://doi.org/10.15294/jone.v12i1.41103>
- Melania, M., Kadir, A., Pamungkas, A. R., & Gupta, S. (2024). Contribution of non-formal education to improve the quality of human resources. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 169–178. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.2015>
- Mutia, D., Yeni, F., Hidayati, A., Rayendra, R., & Sadiyah, N. I. (2025). Analysis of the implementation of training at the Department of Industry, Trade, Cooperatives and Small and Medium Enterprises. *Journal of Nonformal Education*, 11(2), 349–357. <https://doi.org/10.15294/jone.v11i2.24013>
- Nugroho, R., Mardliyah, S., Siswanto, H., Widyaswari, M., & Dewangga, T. (2024). Construction of knowledge and learning experience to build digital literacy in marginal communities. *Journal of Nonformal Education*, 10(2), 457–467. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i2.4826>
- Nurfitriani, N., Yudhyani, E., Dewi, C. K., Haryadi, R. M., & Sunarto, S. (2024). Management of financing in community learning activity centers. *Journal of Nonformal Education*, 10(2), 251–258. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i2.12782>
- Otoo, F. N. K., & Rather, N. A. (2024). Human resource development practices and employee engagement: The mediating role of organizational commitment. *Rajagiri Management Journal*, 18(3), 202–232. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-09-2023-0267>

- Pamungkas, A. R., Nugroho, A., Hartawan, H., & Gupta, S. (2025). Human resource management strategy in facing the educational transformation of the society era 5.0 in Islamic boarding schools. *Journal of Nonformal Education*, 11(1), 170–178. <https://doi.org/10.15294/jone.v11i1.23842>
- Prasetyo, I., & Kusumawardani, E. (2025). Lifelong learning as a pathway: Strengthening rural communities for the SDGs. *Journal of Nonformal Education*, 11(2), 269–278. <https://doi.org/10.15294/jone.v11i2.31241>
- Prasetyo, I., Tohani, E., & Adeoye, M. A. (2024). Current study of nonformal education program in the era of the industrial revolution 4.0. *Journal of Nonformal Education*, 10(2), 446–456. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i2.7402>
- Safi'i, M. A., Shulthoni, M., Arwani, A., Aenurofik, A., Darutama, A., Kamal, M. R., & Sholeh, M. H. (2025). Strengthening the role of mosques for community economic empowerment. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 13(1). <https://doi.org/10.37064/jpm.v13i1.23503>
- Santoso, B., Hufad, A., Wahyudin, U., & Inoue, H. (2024). Digital literacy transformation: Digital marketing competence for micro, small, and medium enterprises (MSMEs). *Journal of Nonformal Education*, 10(2), 332–342. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i2.11586>
- Saripah, I., Pramudia, J. R., Ardiwinata, J. S., & Boriboon, G. (2025). Enhancing transformative learning through “Setara Daring”: A framework for optimizing equivalent education in Bandung, Indonesia. *Journal of Nonformal Education*, 11(1), 91–100. <https://doi.org/10.15294/jone.v11i1.15825>
- Suminar, T., Siswanto, Y., Wardani, S., Yusuf, A., & Islahuddin, I. (2024). Determinant model of graduate competence partnership-based life skills training in the industry 4.0 era. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 195–209. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.1658>
- Suarni, A., Busri, A. Z., Wahyuni, S., & Nugroho, D. A. (2025). Community empowerment based on Muhammadiyah mosque in Maros-Pangkep, South Sulawesi. *Jurnal Ar-Ribh*, 8(1). <https://doi.org/10.26618/2ca8sw49>
- Susilo, H., Lestari, G. D., & Boriboon, G. (2024). Implementation of youth organization leadership as village sustainable development goals. *Journal of Nonformal Education*, 10(2), 343–354. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i2.9330>
- Widodo, W., Atmaja, I. K., Siswanto, H., Firmansyah, A., & Yusuf, A. (2024). Entrepreneurship-based non-formal education program development through coaching clinic. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.1587>
- Yuliani, L., Hufad, A., Komar, O., Karwati, L., & Hamdan, A. (2024). Andragogy training model in advanced level training by early childhood educators to improve learning. *Journal of Nonformal Education*, 10(2), 392–401. <https://doi.org/10.15294/jone.v10i2.12358>