JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 3 No: 11, November 2026
E-ISSN : 3047-7824

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Healing Ramadhan di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya

Human Resource Management in the Healing Ramadhan Program at the National Al-Akbar Mosque, Surabaya

Inggit Prahesti[1*], Galang Dwi Permadi[2], Wiwik Setiyani[3], Mustaqim[4]
[1,2,3]UIN Sunan Ampel Surabaya, [4]IAI Ngawi
*Email korespondensi: inggitprahesti0@gmail.com**

Article Info

Article history :
Received : 03-11-2026
Revised : 05-11-2026
Accepted : 07-11-2026
Published : 09-11-2026

Abstract

This study aims to analyze human resource management in the implementation of the Healing Ramadhan: Tenang Jiwa, Kuat Raga program at the National Al-Akbar Mosque in Surabaya during Ramadan 2026. This study employed a qualitative approach using a case study method. The primary data were obtained through an interview with H. M. Abdul Choliq Idris, S.Ag., Head of the Worship and Da'wah Section within the Imarah Directorate, supported by relevant official publications and literature. Data were analyzed by categorizing the findings into planning, organizing, task allocation, coordination, challenges, and evaluation. The findings indicate that program management involved establishing an organizing committee, allocating responsibilities according to each activity area, and coordinating through communication groups and regular meetings. The challenges included sudden changes in speakers' schedules and adjustments to cleaning staff arrangements in response to on-site needs. These challenges were addressed through direct communication, schedule adjustments, and periodic evaluations. Evaluations conducted during and after Ramadan helped identify problems and formulate improvements for subsequent activities. This study concludes that clear task allocation, continuous coordination, and periodic evaluation are important aspects of supporting human resource management in organizing Ramadan activities at mosques.

Keywords: Healing Ramadhan, Human Resource Management, Mosque Management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan program Healing Ramadhan: Tenang Jiwa, Kuat Raga di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya pada Ramadan 2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data utama diperoleh melalui wawancara dengan H. M. Abdul Choliq Idris, S.Ag., Kepala Seksi Ibadah dan Dakwah pada Direktorat Imarah, serta didukung oleh publikasi resmi dan literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan temuan berdasarkan aspek perencanaan, pengorganisasian, pembagian tugas, koordinasi, kendala, dan evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kegiatan dilakukan melalui pembentukan kepanitiaan, pembagian tugas sesuai bidang, serta koordinasi melalui grup komunikasi dan rapat berkala. Kendala yang dihadapi meliputi perubahan jadwal penceramah secara mendadak dan penyesuaian tenaga kebersihan terhadap kebutuhan di lapangan. Kendala tersebut ditangani melalui komunikasi langsung, penyesuaian jadwal, dan evaluasi berkala. Evaluasi selama dan setelah Ramadhan digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan dan merumuskan perbaikan bagi kegiatan berikutnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kejelasan pembagian tugas, koordinasi yang

berkelanjutan, dan evaluasi berkala merupakan aspek penting dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia pada penyelenggaraan kegiatan Ramadhan di lingkungan masjid.

Kata Kunci: Healing Ramadhan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Masjid

PENDAHULUAN

Masjid merupakan lembaga keagamaan yang memiliki peran dalam penyelenggaraan ibadah, dakwah, dan pelayanan sosial kepada masyarakat. Pelaksanaan fungsi tersebut membutuhkan pengelolaan organisasi yang terarah, terutama ketika masjid menyelenggarakan kegiatan yang melibatkan banyak pihak dalam waktu bersamaan. Salah satu periode yang memperlihatkan kebutuhan tersebut adalah bulan Ramadhan. Berbagai kegiatan, seperti salat berjamaah, kajian keislaman, pembagian makanan berbuka, pengelolaan zakat, dan pelayanan jamaah, memerlukan keterlibatan pengurus, panitia, tenaga pelaksana, serta relawan. Oleh sebab itu, keberhasilan penyelenggaraan kegiatan Ramadhan tidak hanya berkaitan dengan perencanaan program, tetapi juga dengan kemampuan pengelola dalam mengatur Sumber Daya Manusia agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara terkoordinasi. Kajian tentang masjid di Indonesia menempatkan kualitas SDM pengurus sebagai faktor penting dalam pengelolaan masjid (Fauzan dkk., 2024; Gorat & Qarni, 2025; Mudzakky & Purwanda, 2024; Primadani & Qarni, 2026). Manajemen SDM dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Mudzakky & Purwanda, 2024). Di Masjid Al-Akbar Surabaya, penerapan fungsi manajemen pernah dikaji pada pengelolaan aset (Fahmi & Qulub, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak hanya pada penetapan orang yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Pengelolaan tersebut juga mencakup kejelasan peran, komunikasi, koordinasi, dan evaluasi pelaksanaan tugas. Aspek-aspek ini menjadi relevan dalam organisasi yang melibatkan relawan karena pengaturan kerja perlu mempertimbangkan kebutuhan organisasi sekaligus karakteristik pihak yang terlibat. Studer dan von Schnurbein (2013) mengkaji faktor-faktor organisasi yang memengaruhi koordinasi relawan dan menunjukkan pentingnya memahami pengelolaan relawan sebagai bagian dari proses organisasi. Sejalan dengan itu, Cuskelly dkk. (2006) membahas praktik pengelolaan relawan melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia. Meskipun penelitian tersebut berangkat dari konteks olahraga, kajiannya dapat digunakan sebagai landasan konseptual untuk memahami pentingnya pengaturan tugas dan pengelolaan personel dalam kegiatan yang mengandalkan keterlibatan banyak pihak. Dalam konteks masjid, prinsip tersebut perlu dilihat berdasarkan kebutuhan kegiatan keagamaan dan kondisi pelaksanaannya. Alfes dkk. (2017) meninjau bagaimana praktik SDM dapat memengaruhi sikap dan perilaku relawan, sedangkan Bartram dkk. (2017) dan Cooper dkk. (2020) menunjukkan makin pentingnya manajemen SDM di sektor nirlaba dan relawan. Wicker (2017) merangkum kajian tentang rekrutmen, retensi, dan manajemen kinerja relawan.

Kajian tentang manajemen relawan dan organisasi nirlaba telah memberikan dasar untuk memahami pentingnya praktik pengelolaan personel dalam mendukung pelaksanaan program. Studer (2016), dalam penelitiannya membahas hubungan antara pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia konvensional dan karakteristik khusus kegiatan sukarela. Kajian tersebut relevan karena pengelolaan relawan tidak sepenuhnya dapat disamakan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi yang berorientasi komersial. Pada lembaga keagamaan, kebutuhan untuk menjaga

keteraturan kegiatan juga berhubungan dengan tujuan pelayanan dan pelaksanaan fungsi keagamaan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia di masjid perlu memperhatikan tidak hanya struktur kepanitiaan, tetapi juga mekanisme kerja yang memungkinkan berbagai kegiatan berjalan sesuai kebutuhan. Efektivitas pengelolaan relawan juga dipengaruhi faktor di luar praktik baku (Carvalho & Sampaio, 2017). Perspektif relawan dinilai penting (Prince & Piatak, 2023), karena cara pengelolaan berkaitan dengan retensi relawan (Piatak & Carman, 2023).

Dalam konteks Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya, program Healing Ramadhan: Tenang Jiwa, Kuat Raga pada Ramadhan 2026 menjadi kasus yang relevan untuk mengkaji persoalan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan H. M. Abdul Choliq Idris, S.Ag., Kepala Seksi Ibadah dan Dakwah pada Direktorat Imarah, penyelenggaraan kegiatan Ramadhan dilakukan melalui pembentukan kepanitiaan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan. Kepanitiaan memiliki susunan penanggung jawab dan bidang-bidang kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan program. Tugas yang dikelola mencakup kegiatan ibadah dan dakwah, penyediaan takjil, pengelolaan zakat dan infak, kegiatan sosial, serta dukungan publikasi. Pembagian tugas tersebut memperlihatkan bahwa penyelenggaraan Ramadhan melibatkan beragam pekerjaan yang membutuhkan pengaturan tanggung jawab antarpelaksana. Menurut Humas MAS, tema Healing Ramadhan dimaknai sebagai ruang pemulihan jiwa dan penguatan raga, terutama bagi kalangan muda, melalui empat program (Devi, 2026). Pembukaannya ditandai Megengan pada Februari 2026 (Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur, 2026). Masjid ini sebelumnya menjadi lokasi kegiatan Ramadhan yang pernah diteliti (Warid, 2017), dan pengelolaannya pernah dikaji dari sisi kepemimpinan serta keterlibatan generasi muda (Ramadhani dkk., 2026).

Wawancara tersebut juga menunjukkan bahwa koordinasi dilakukan melalui grup komunikasi dan rapat berkala. Grup komunikasi digunakan untuk menyampaikan informasi, mengantisipasi perubahan jadwal, serta mengoordinasikan kebutuhan yang muncul secara mendadak. Salah satu kendala yang disampaikan informan adalah perubahan ketersediaan penceramah karena tugas lain yang tidak dapat ditinggalkan. Selain itu, pengaturan tenaga kebersihan memerlukan penyesuaian dengan kondisi lapangan, termasuk kedatangan rombongan jamaah pada waktu yang tidak selalu dapat dipastikan. Menurut keterangan informan, persoalan yang muncul dibahas melalui koordinasi langsung, rapat mingguan, atau pertemuan tambahan ketika diperlukan. Evaluasi juga dilakukan selama kegiatan berlangsung dan pada akhir Ramadan, dengan memperhatikan persoalan seperti parkir, kepadatan jamaah, akses masuk, penunjuk arah, serta pelaksanaan kegiatan ibadah. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki penyelenggaraan kegiatan pada periode berikutnya. Uraian ini merupakan gambaran berdasarkan keterangan informan dan belum dimaksudkan sebagai representasi seluruh pihak yang terlibat dalam program.

Permasalahan penelitian dirumuskan dalam pertanyaan berikut: bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia diterapkan dalam pengelolaan program Healing Ramadhan di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya pada Ramadhan 2026, khususnya dalam perencanaan, pengorganisasian, pembagian tugas, koordinasi, kendala, dan evaluasi? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data utama diperoleh melalui wawancara dengan H. M. Abdul Choliq Idris, S.Ag. Sedangkan publikasi resmi dan literatur yang relevan digunakan sebagai sumber pendukung sesuai ketersediaan

data. Data dianalisis secara deskriptif dengan mengelompokkan informasi berdasarkan aspek perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, kendala, pembagian tugas dan evaluasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis praktik manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan program Healing Ramadhan di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya serta menjelaskan bagaimana pembagian tugas, koordinasi, dan evaluasi diterapkan dalam mendukung pelaksanaan kegiatan Ramadhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus untuk menganalisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penerapan program "Healing Ramadhan: Tenang Jiwa, Kuat Raga" di Masjid Al-Akbar Surabaya, Indonesia pada bulan Ramadhan tahun 2026. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti menelaah fenomena dalam konteksnya (Baxter & Jack, 2008; Yazan, 2015). Metode ini digunakan karena penelitian ini berdasarkan pada pengelolaan kegiatan yang meliputi pembentukan panitia, pembagian tugas, koordinasi antarpelaksana, penyelesaian masalah dan evaluasi program. Tujuan dari studi ini adalah untuk memahami praktik manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan kegiatan, berdasarkan keterangan pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaannya.

Data utama penelitian diperoleh melalui wawancara langsung dengan H. M. Abdul Choliq Idris, S.Ag., Kepala Seksi Ibadah dan Dakwah pada Direktorat Imarah Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya. Wawancara dilaksanakan pada Sabtu 17 Oktober 2026 di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya, sekitar tujuh bulan setelah Ramadhan berakhir. Wawancara dilakukan secara informal dengan membahas topik-topik yang relevan dengan fokus penelitian, terutama perencanaan, pengorganisasian, pembagian tugas, koordinasi, kendala, dan evaluasi Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan program Healing Ramadhan: Tenang Jiwa, Kuat Raga.

Data pendukung dikumpulkan dari publikasi media massa dan kanal YouTube mengenai program Healing Ramadhan di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya, yaitu Devi (2026), Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur (2026), dan KOMPAS TV (2026). Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi lebih lanjut tentang topik yang sedang diteliti. Informasi yang dikumpulkan dari para informan dibandingkan dengan beberapa pernyataan yang dapat ditemukan di publikasi atau laporan yang relevan guna menentukan validitas informasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa penggunaan dokumen sebagai sumber data dalam penelitian kualitatif sesuai dengan ide yang disampaikan oleh Bowen (2009). Dia mendeskripsikan analisis dokumen sebagai metode untuk menganalisis informasi yang berkaitan dengan topik penelitian. Namun pernyataan dari dokumen pengorganisasian internal seperti surat keputusan dan deskripsi tugas akan dianggap sebagai informasi dari informan jika dokumen tersebut tidak tersedia untuk analisis langsung.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dimana peneliti melihat catatan yang diambil saat mendengarkan wawancara yang direkam lalu mengelompokkan informasi tersebut berdasarkan fokus penelitian. Pengelompokan ke dalam tema mengacu pada prinsip analisis tematik (Braun & Clarke, 2006). Kategori tersebut meliputi tema-tema seperti perencanaan, pengorganisasian, pembagian tugas, koordinasi, kendala, dan evaluasi. Informasi dari sumber lain seperti publikasi dan berita digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi informasi latar belakang dan untuk membandingkan beberapa pernyataan dalam hasil wawancara.

Saat menyajikan hasilnya jelas membedakan informasi yang didapat dari para informan dengan informasi yang didapat dari publikasi atau berita demi tujuan untuk mengidentifikasi sumber data tersebut. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu data wawancara yang dikumpulkan hanya dari satu informan. Oleh karena itu temuan tersebut mewakili pengalaman dan pernyataan dari informan tentang manajemen program bukan dari semua manajer, anggota komite atau relawan yang terlibat dalam proses manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan program "Healing Ramadhan: Tenang Jiwa, Kuat Raga" di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya dilakukan melalui proses pembentukan panitia, pembagian tugas sesuai dengan bidang kegiatan, koordinasi antarpelaksana dan evaluasi. Hal ini dapat disimpulkan dari wawancara yang dilakukan dengan H. M. Abdul Choliq Idris, S.Ag., Kepala Seksi Ibadah dan Dakwah pada Direktorat Imarah Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya. Menurut penjelasannya kegiatan Ramadhan membutuhkan organisasi tertentu karena banyaknya kegiatan yang dilakukan seperti ibadah, da'wah, pelayanan jamaah, pengelolaan zakat serta bantuan teknis dan kebersihan masjid.

Pembahasan dalam penelitian ini mengenai lima poin yaitu pembentukan kepanitiaan dan pengelolaan sumber daya manusia, pembagian tugas, koordinasi dan komunikasi, masalah dan solusinya serta evaluasi atas kegiatan. Lima poin tersebut digunakan untuk melihat bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia diterapkan dalam pelaksanaan program Ramadhan. Hasil wawancara dibahas dengan merujuk pada literatur tentang manajemen relawan dan koordinasi organisasi, dengan tetap membedakan pernyataan informan dari interpretasi peneliti.

Ringkasan temuan pada kelima aspek tersebut, berdasarkan keterangan informan, disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Pengelolaan SDM Program Healing Ramadhan

No	Aspek	Temuan
1	Pembentukan kepanitiaan	Panitia ditetapkan dengan Surat Keputusan (SK) yang terdiri atas penasihat, penanggung jawab dari Direktorat Imarah, ketua, wakil ketua, bendahara, dan bidang kerja sesuai kebutuhan kegiatan. Ketua panitia berasal dari bidang pendidikan atau madrasah.
2	Pembagian tugas	Tugas dibagi menurut jenis kegiatan: salat Tarawih, Ngaji Ngabuburit, tadarus, takjil dan kupon berbuka, zakat-infak-sedekah (ZIS), kegiatan lansia dan anak, serta publikasi oleh humas dan IT. Qiyamul Lail memiliki kepanitiaan sendiri yang melibatkan Remas Al-Akbar dan sekitar 100 relawan.
3	Koordinasi	Panitia dalam SK dimasukkan ke grup komunikasi Healing Ramadhan 1447 H, dengan grup tersendiri untuk Ngaji Ngabuburit. Rapat evaluasi diadakan setiap minggu, dan pertemuan tambahan dapat dilakukan setelah salat zuhur bila ada persoalan mendesak.

4	Kendala dan penanganan	Pemateri Ngaji Ngabuburit berhalangan secara mendadak sehingga dicarikan pemateri pengganti. Kedatangan rombongan jemaah yang sulit diprediksi menambah kebutuhan kebersihan, sehingga diterapkan sistem giliran (shift) bagi tenaga kebersihan.
5	Evaluasi	Dilakukan setiap minggu dan pada akhir Ramadhan, meliputi parkir, kepadatan jemaah, akses masuk, rambu penunjuk arah, ZIS, Qiyamul Lail, dan penataan saf salat Idulfitri. Hasilnya disampaikan saat pembentukan panitia Ramadhan berikutnya.

Sumber: wawancara dengan H. M. Abdul Choliq Idris, S.Ag., 17 Oktober 2026 (diolah penulis).

Pembentukan Kepanitiaan dan Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Menurut hasil wawancara tersebut, pengaturan kegiatan selama bulan Ramadhan di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya dianggap sebagai acara berskala besar dengan tingkat kompleksitasnya. Oleh karena itu manajemen membentuk sebuah kepanitiaan khusus dengan beberapa elemen. Elemen tersebut terdiri dari penasihat, mentor, orang yang bertanggung jawab, ketua, wakil ketua, bendahara dan bagian-bagian sesuai dengan kebutuhan acara tersebut. Sumber tersebut mengatakan bahwa orang yang bertanggung jawab atas acara keagamaan tersebut berasal dari Direktorat Imarah. Mengenai ketua panitia tersebut bisa berasal dari bidang apapun tergantung keputusan manajemen. Mengenai acara "Healing Ramadhan" yang dibahas dalam wawancara tersebut ketua panitia tersebut berasal dari bidang pendidikan atau madrasah dan namanya Ustadz M. Jakfar, M.H.I.

Menurut narasumber tersebut pembentukan panitia dan pembagian tugasnya tercantum dalam surat keputusan (SK) yang disertai dengan uraian kegiatan dari setiap departemen. Uraian tersebut kemudian dianalisis dalam sebuah rapat untuk diteruskan kepada pihak yang bersangkutan. Dengan demikian proses organisasi tidak hanya dilakukan dengan perekrutan individu saja tetapi juga dengan penyusunan kegiatan yang harus dilakukan. Namun peneliti belum mendapatkan SK kepanitiaan tersebut untuk melakukan analisis langsung. Dengan demikian struktur panitia dalam studi ini diambil dari pernyataan sumber bukan dari dokumen internal. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan struktur dan tugas merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan Ramadhan. Pengalokasian tanggung jawab membantu setiap bagian untuk mengetahui cakupan tugas mereka dan siapa yang harus mereka hubungi saat melakukan kegiatan tersebut. Mengenai manajemen sukarelawan Studer dan von Schnurbein (2013) menunjukkan bahwa koordinasi sukarelawan bergantung pada faktor organisasi seperti manajemen kegiatan sukarelawan dan keterlibatan mereka. Di sisi lain Studer (2016) menyoroti fakta bahwa manajemen sukarelawan membutuhkan pertimbangan fitur spesifik dari sukarelawan dan konteks organisasi. Studer (2016) menunjukkan bahwa kejelasan peran dan semangat tim melengkapi praktik SDM klasik dalam mengelola relawan. Struktur panitia dengan bidang berbeda juga ditemukan pada kegiatan dakwah masjid lain (Fitriani dkk., 2024).

Pembagian Tugas dalam Pelaksanaan Kegiatan Ramadhan

Pembagian tugas ditentukan berdasarkan jenis kegiatan yang akan diselenggarakan. Narasumber tersebut menyebutkan beberapa bidang kegiatan yang meliputi penyusunan jadwal

shalat Tarawih dan kelas Ngaji Ngabuburit, penyusunan tadarus (bacaan Al-Quran) sebelum berbuka puasa, mendistribusikan makanan dan kupon puasa, penyusunan pembagian zakat, infak, dan sedekah (ZIS), makanan berbuka puasa, penyusunan kegiatan Ramadhan bagi lansia serta lomba hafalan Al-Quran dan kegiatan mewarnai bagi anak-anak. Ada juga cabang khusus yang bertanggung jawab atas penyusunan kegiatan Qiyamul Lail (salat malam) selama sepuluh hari terakhir bulan Ramadhan. Narasumber menjelaskan bahwa kegiatan Qiyamul Lail memiliki kepanitiaan sendiri yang melibatkan Remaja Masjid (Remas) Al-Akbar dan sekitar 100 relawan yang dikukuhkan oleh Gubernur Jawa Timur, Hj. Khofifah Indar Parawansa, M.Si. Selain itu narasumber tersebut mencatat pada beberapa malam ganjil yang keesokan harinya libur jumlah peserta bisa mencapai 40.000 orang.

Pelaksanaan kegiatan juga didukung oleh bagian hubungan masyarakat dan teknologi informasi (humas dan IT), yang bertugas memublikasikan jadwal kegiatan, menyunting konten, serta membuat video untuk Al-Akbar TV. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan Ramadhan membutuhkan personel dengan tanggung jawab yang beragam, tidak hanya pada bidang ibadah, tetapi juga pada pelayanan dan publikasi. Pembagian tugas terkait bidang-bidang ini sesuai dengan deskripsi Cuskelly dkk. (2006) tentang praktik-praktik yang berkaitan dengan pengelolaan sukarelawan sebagai aspek dari manajemen sumber daya manusia. Dalam studi ini pembagian tugas dapat dilihat sebagai pendekatan yang digunakan oleh para manajer untuk mengalokasikan personil untuk memenuhi kebutuhan kegiatan. Namun masih kurangnya data untuk memperkirakan keseimbangan beban kerja atau kinerja departemen-departemen ini. Pengelolaan relawan juga berkaitan dengan seleksi relawan pada acara besar (Cuskelly dkk., 2021) dan praktik SDM untuk relawan acara (Aisbett & Hoye, 2015). Pembagian tugas yang jelas antarbidang juga dilaporkan pada relawan muda Masjid Al-Akbar (Ramadhani dkk., 2026).

Koordinasi dan Komunikasi Antarpelaksana

Koordinasi antarpelaksana dilakukan melalui grup komunikasi digital dan rapat langsung. Narasumber menjelaskan bahwa panitia yang tercantum dalam SK dimasukkan ke dalam grup Healing Ramadhan 1447 Hijriah. Grup tersebut digunakan untuk menyampaikan informasi kegiatan, perubahan jadwal, dan kebutuhan koordinasi. Selain grup utama, terdapat grup tersendiri untuk kegiatan Ngaji Ngabuburit, terutama untuk mengoordinasikan pemateri. Menurut narasumber, komunikasi melalui grup memudahkan penyampaian informasi apabila terdapat perubahan kegiatan atau kedatangan tamu secara mendadak. Selain itu, pengelola mengadakan rapat evaluasi setiap minggu. Jika muncul persoalan yang perlu segera ditangani, pertemuan dapat dilakukan setelah salat zuhur tanpa harus menunggu jadwal rapat berikutnya. Praktik tersebut menunjukkan bahwa koordinasi dilakukan melalui komunikasi digital untuk mempercepat penyampaian informasi dan pertemuan langsung untuk membahas persoalan. Studer dan von Schnurbein (2013) menempatkan koordinasi sebagai salah satu aspek penting dalam pengelolaan relawan. Dalam konteks ini, grup komunikasi dan rapat menjadi sarana yang digunakan pengelola untuk menjaga koordinasi antarpelaksana. Koordinasi antarbidang melalui komunikasi dan musyawarah sebelum kegiatan juga dilaporkan pada relawan Masjid Al-Akbar (Ramadhani dkk., 2026), dan kolaborasi antargenerasi dalam pengurus masjid dikaji oleh Listiani dkk. (2024).

Kendala Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Penanganannya

Narasumber menyampaikan bahwa kendala selama pelaksanaan kegiatan Ramadhan secara umum tidak begitu berarti. Salah satu kendala yang paling sering muncul berkaitan dengan kegiatan dakwah, khususnya ketika pemateri Ngaji Ngabuburit mendadak tidak dapat hadir karena tugas lain yang tidak dapat ditinggalkan. Dalam situasi tersebut, panitia harus mencari pemateri pengganti dalam waktu singkat agar kegiatan tetap dapat berlangsung. Kendala lainnya berkaitan dengan pemeliharaan kebersihan masjid. Narasumber menjelaskan bahwa rombongan jemaah yang menggunakan bus terkadang datang pada waktu yang sulit diprediksi, termasuk pada dini hari atau setelah salat Subuh. Kondisi tersebut meningkatkan kebutuhan pemantauan kebersihan, terutama ketika masih ditemukan kemasan makanan dan botol minuman di sekitar area masjid. Di sisi lain, kondisi berpuasa juga menjadi salah satu hal yang perlu dipertimbangkan dalam pengaturan tenaga kerja. Untuk mengantisipasi keadaan tersebut, pengelola melakukan koordinasi ketika terjadi perubahan jadwal pemateri dan menerapkan sistem giliran (shift) bagi tenaga kebersihan. Narasumber juga menyebutkan bahwa persoalan yang muncul dibahas melalui rapat mingguan atau pertemuan langsung apabila membutuhkan penanganan segera. Kendala SDM dakwah, seperti rekrutmen penceramah yang informal dan keterbatasan tenaga pengelola, juga ditemukan di masjid lain (Primadani & Qarni, 2026), dan koordinasi antarpengurus yang belum efektif tercatat sebagai tantangan administratif (Dita & Suryorini, 2026). Perbedaan pandangan dalam organisasi perlu dikelola melalui tata kelola yang tepat (Setiyani, 2016).

Evaluasi Kegiatan dan Perbaikan Pengelolaan

Evaluasi dilakukan secara berkala selama Ramadhan dan pada akhir kegiatan. Menurut narasumber, evaluasi mingguan digunakan untuk membahas kekurangan serta menata kembali pelaksanaan kegiatan apabila diperlukan. Sementara itu, evaluasi akhir menjadi bahan pertimbangan dalam persiapan Ramadhan berikutnya. Beberapa aspek yang dievaluasi meliputi pengaturan parkir, kepadatan jemaah, akses masuk, rambu penunjuk arah, pelaksanaan ibadah, pengumpulan dan pendistribusian zakat, kegiatan qiyamul lail, serta penataan saf salat Idulfitri. Narasumber mencontohkan perlunya penambahan rambu yang menunjukkan jalur masuk jemaah dan lokasi fasilitas tertentu. Hasil evaluasi tahun sebelumnya kemudian disampaikan saat pembentukan kepanitiaan untuk kegiatan Ramadhan berikutnya. Berdasarkan keterangan tersebut, evaluasi berfungsi untuk menangani persoalan selama kegiatan berlangsung sekaligus menjadi bahan perbaikan pada periode berikutnya.

Evaluasi program secara berkala dan penguatan pelatihan pengurus juga dinilai penting dalam pengelolaan masjid (Dita & Suryorini, 2026), dan evaluasi berkala kegiatan dakwah oleh pengurus dilakukan pada masjid lain (Primadani & Qarni, 2026). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi menjadi bagian penting dalam pengelolaan program Healing Ramadhan karena membantu mengidentifikasi kendala dan menentukan perbaikan untuk kegiatan berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi, pembagian tugas dan evaluasi yang berkelanjutan sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan program Healing Ramadhan: Tenang Jiwa, Kuat Raga di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya pada

Ramadhan 2026 dilaksanakan melalui pembentukan kepanitiaan, pembagian tugas sesuai bidang kegiatan, koordinasi antarpelaksana, serta evaluasi secara berkala. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kejelasan tanggung jawab dan komunikasi yang berkelanjutan membantu pengelola mengoordinasikan berbagai kegiatan selama Ramadhan. Ketika menghadapi kendala, seperti perubahan jadwal penceramah dan kebutuhan tenaga kebersihan yang menyesuaikan kondisi lapangan, pengelola melakukan koordinasi langsung dan penyesuaian pelaksanaan. Evaluasi selama dan setelah Ramadhan juga menjadi sarana untuk mengidentifikasi kekurangan dan mempertimbangkan perbaikan bagi kegiatan berikutnya. Dengan demikian, pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan Ramadhan tidak hanya bergantung pada pembentukan struktur kepanitiaan, tetapi juga pada koordinasi dan evaluasi yang berjalan selama kegiatan berlangsung. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan pengurus, anggota panitia, dan relawan sebagai informan serta menggunakan dokumen kepanitiaan dan data pelaksanaan yang lebih lengkap. Langkah tersebut diperlukan agar kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan kegiatan keagamaan di masjid dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Aisbett, L., & Hoye, R. (2015). Human resource management practices to support sport event volunteers. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 53*(3), 351–369. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12062

Alfes, K., Antunes, B., & Shantz, A. D. (2017). The management of volunteers – what can human resources do? A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(1), 62–97. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1242508

Bartram, T., Cavanagh, J., & Hoye, R. (2017). The growing importance of human resource management in the NGO, volunteer and not-for-profit sectors. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(14), 1901–1911. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1315043

Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report, 13*(4), 544–559. https://doi.org/10.46743/2160-3715/2008.1573

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal, 9*(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Carvalho, A., & Sampaio, M. (2017). Volunteer management beyond prescribed best practice: A case study of Portuguese non-profits. *Personnel Review, 46*(2), 410–428. https://doi.org/10.1108/PR-04-2014-0081

Cooper, E. A., Phelps, A. D., & Rogers, S. E. (2020). Research in nonprofit human resource management from 2015 to 2018: Trends, insights, and opportunities. *Employee Relations, 42*(5), 1055–1100. https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0166

Cuskelly, G., Fredline, L., Kim, E., Barry, S., & Kappelides, P. (2021). Volunteer selection at a major sport event: A strategic human resource management approach. *Sport Management Review, 24*(1), 116–133. https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002

Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R., & Darcy, S. (2006). Volunteer management practices and volunteer retention: A human resource management approach. *Sport Management Review, 9*(2), 141–163. https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70023-7

Devi, A. (2026, 18 Februari). Masjid Al Akbar Surabaya Siapkan Program Healing Ramadan Bagi Jemaah. *detikJatim*. Retrieved from https://www.detik.com/jatim/berita/d-8359568/masjid-al-akbar-surabaya-siapkan-program-healing-ramadan-bagi-jemaah

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur. (2026, 16 Februari). Gubernur Khofifah Hadiri Megengan Healing Ramadan 1447 H. *Jatim Newsroom*. Retrieved from https://kominfo.jatimprov.go.id/berita/gubernur-khofifah-hadari-megengan-healing-ramadan-1447-h

Dita, A. P., & Suryorini, A. (2026). Da'wah activities, imarah management, and administrative challenges at the Tasikmalaya Grand Mosque. *MUNAZZAMA: Journal of Islamic Management and Pilgrimage, 6*(1), 49–67. https://doi.org/10.21580/mz.v6i1.27900

Fahmi, F. A., & Qulub, A. S. (2017). Pelaksanaan Fungsi Manajemen (Planning, Organizing, Actualling, Controlling) Pada Manajemen Masjid Al-Akbar Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, 4*(12), 968–976.

Fauzan, A. F., Zakaria, Z. A., & Siregar, S. (2024). Human resources aspects in mosque financial management in Jogokariyan Mosque and Al-Ikhlash Jatipadang Mosque. *International Journal Ihya' 'Ulum al-Din, 26*(1), 44–56. https://doi.org/10.21580/ihya.26.1.20479

Fitriani, A., Fitri, A. A., & Suryandari, M. (2024). Implementasi Fungsi Manajemen Pada Sarana Dan Prasarana Kegiatan Dakwah Di Masjid Rahmatan Lil Alamin Ma'had Al-Zaytun Indramayu. *Journal of Islamic Studies, 2*(2), 178–186. https://doi.org/10.61341/jis/v2i2.077

Gorat, R. E., & Qarni, W. (2025). Manajemen Dakwah Dewan Masjid Indonesia Kota Medan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pengurus Masjid Di Kota Medan. *Jurnal Khabar: Komunikasi dan Penyiaran Islam, 7*(1), 429–440. https://doi.org/10.37092/khabar.v7i1.1190

KOMPAS TV. (2026). *Masjid Al-Akbar Surabaya Hadirkan Spot Instagramable & Edukasi Ramadan* [Video file]. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=uOeTslUWIMc

Listiani, A., Fitri, A. A., Sobirin, S., & Astuti, E. Z. L. (2024). Addressing intergenerational collaboration challenges: Creative solutions in community-based mosque management. *Jurnal Manajemen Dakwah, 5*(2), 63–74. https://doi.org/10.24260/j-md.v5i2.3637

Mudzakky, F., & Purwanda, E. (2024). Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Masjid Al-Mukarromah Bekasi Selatan. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen, 13*(2), 321–327. https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i2.5892

Piatak, J. S., & Carman, J. G. (2023). Unpacking the volunteer experience: The influence of volunteer management on retention and promotion of the organization. *Journal of Public and Nonprofit Affairs, 9*(3), 278–296. https://doi.org/10.20899/jpna.9.3.1-19

Primadani, R., & Qarni, W. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Program Dakwah Di Masjid Raya Pematang Siantar. *Tabsyir: Jurnal Dakwah dan Sosial Humaniora, 7*(2), 130–140. https://doi.org/10.59059/tabsyir.v7i2.3008

Prince, W., & Piatak, J. (2023). By the volunteer, for the volunteer: Volunteer perspectives of management across levels of satisfaction. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 52*(5), 1191–1209. https://doi.org/10.1177/08997640221127974

Ramadhani, E. R., Ziyadah, H. A., & Setiyani, W. (2026). Dinamika Kepemimpinan Organisasi Generasi Muda Di Masjid Al-Akbar Surabaya. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, 11*(2), 213–226. https://doi.org/10.15575/tadbir.v11i2.55788

Setiyani, W. (2016). Tipologi Dan Tata Kelola Resolusi Konflik Ditinjau Dari Perspektif Teori Sosial Konflik. *Teosofi: Jurnal Tasawuf dan Pemikiran Islam, 6*(2), 275–299. https://doi.org/10.15642/teosofi.2016.6.2.275-299

Studer, S. (2016). Volunteer management: Responding to the uniqueness of volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 45*(4), 688–714. https://doi.org/10.1177/0899764015597786

Studer, S., & von Schnurbein, G. (2013). Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 24*(2), 403–440.

Warid, A. (2017). Upaya Menanggulangi Kenakalan Remaja Melalui Ramadhan Camp 2016 Di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya. *Tadarus: Jurnal Pendidikan Islam, 6*(2). https://doi.org/10.30651/td.v6i2.906

Wicker, P. (2017). Volunteerism and volunteer management in sport. *Sport Management Review, 20*(4), 325–337. https://doi.org/10.1016/j.smr.2017.01.001

Yazan, B. (2015). Three approaches to case study methods in education: Yin, Merriam, and Stake. *The Qualitative Report, 20*(2), 134–152.