

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Keefektifan Organisasi pada Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA)

An Analysis Of Human Resource Development In Relation To Organizational Effectiveness Within Himpunan Pemuda Masjid (Hipma)

Fawwaz Al Azhar¹, Denny Murdani²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Fawwaz Al Azhar¹, email: fawwaz10121118@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 24/07/2025

Diterima: 24/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Pengembangan SDM, Organisasi Keagamaan, HIPMA

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi berbasis keagamaan, dengan fokus pada Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA). Tujuan utamanya adalah untuk mengkaji efektivitas pengelolaan SDM dalam mendukung keberlangsungan program dan peran organisasi di masyarakat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik analisis kualitatif melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA), seperti pelatihan kepemimpinan, manajemen, dan keterampilan sosial, telah berjalan dengan cukup baik. Namun, masih terdapat ruang untuk pengembangan yang lebih terarah agar dapat lebih mendukung peningkatan efektivitas organisasi. Dengan merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih terstruktur, relevan, dan berkelanjutan, HIPMA dapat menghasilkan anggota yang lebih terampil, kompeten, dan profesional.

A B S T R A C T

Keywords:

Human Resource Development,
Religious Organization, HIPMA

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362

p - ISSN: 2614-6681

This research explores the human resource development system within a faith-oriented organization, focusing specifically on the Mosque Youth Association (HIPMA). The primary aim is to assess how effectively human resources are managed to support the sustainability of organizational programs and strengthen its community role. Using a qualitative methodology, data were collected through interviews, observations, and document analysis. The study reveals that HIPMA's initiatives in leadership training, management development, and social skills enhancement have been relatively effective. Nonetheless, there is still significant potential for improvement through more targeted, organized, and long-term development strategies. With a more structured and contextually relevant HR development framework, HIPMA can foster members who are better equipped, highly skilled, and more professional in their contributions.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Gelombang perubahan global yang dipicu oleh pesatnya perkembangan teknologi, terbukanya akses informasi, serta infiltrasi budaya luar secara masif telah memberikan dampak signifikan terhadap cara pandang dan perilaku generasi muda. Tak sedikit remaja muslim yang mengalami kebingungan identitas, menunjukkan penurunan minat terhadap kegiatan keagamaan, dan cenderung terpengaruh gaya hidup individualistik serta berorientasi pada kenikmatan duniawi. Realitas ini menjadi tantangan nyata bagi umat Islam dalam menjaga kelestarian nilai-nilai keagamaan dan sosial dalam kehidupan generasi mendatang.

Melihat kondisi tersebut, eksistensi organisasi kepemudaan berbasis masjid memiliki posisi yang sangat strategis. Keberadaannya tidak hanya menjadi sarana interaksi antar pemuda, melainkan juga menjadi pusat pembinaan karakter, pengembangan potensi diri, dan pelatihan kepemimpinan yang dilandasi prinsip-prinsip Islam. Namun demikian, peran penting ini belum sepenuhnya dijalankan secara maksimal. Masih banyak organisasi yang mengalami berbagai hambatan internal, seperti tidak berjalaninya proses kaderisasi dengan baik, lemahnya sistem pelatihan, serta belum optimalnya pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kurangnya perhatian terhadap pengembangan SDM dalam organisasi keislaman akan membawa konsekuensi serius terhadap kualitas program yang dijalankan, minimnya partisipasi aktif dari anggota, dan rendahnya capaian organisasi terhadap visi dan misinya. Padahal, penguatan SDM seharusnya menjadi fondasi utama dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kompetensi dan komitmen individu-individu yang berada di dalamnya.

Sementara itu, Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA) adalah organisasi kepemudaan berbasis masjid yang berperan dalam menggerakkan berbagai kegiatan di tingkat lokal. HIPMA lebih bersifat komunitas yang berada langsung di lingkungan masjid dan aktif dalam menjalankan program-program seperti kajian keislaman, pelatihan keterampilan, kegiatan sosial, serta pengembangan remaja Islam. HIPMA berupaya menciptakan generasi muda yang memiliki akhlak mulia, semangat kebersamaan, serta kepedulian terhadap masyarakat sekitar.

Dalam lingkup organisasi sosial, seperti himpunan pemuda masjid, tantangan ini menjadi semakin kompleks. Organisasi berbasis keagamaan sering kali menghadapi ekspektasi yang tinggi dari masyarakat untuk memberikan kontribusi yang nyata, baik dalam bentuk pembinaan spiritual, pengembangan komunitas, maupun pelaksanaan program-program sosial. Namun, tanpa adanya pengelolaan SDM yang efektif, organisasi ini sering kali menghadapi hambatan, seperti lemahnya struktur kepemimpinan, kurangnya inovasi program, dan rendahnya keberlanjutan kegiatan. Dalam konteks ini, Himpunan Pemuda Masjid muncul sebagai salah satu wadah yang bertujuan untuk mengoptimalkan peran pemuda dalam kegiatan keagamaan, sosial, dan budaya di lingkungan masjid, serta tidak hanya berfokus pada kegiatan ibadah, tetapi juga memberikan ruang bagi pemuda untuk mengembangkan potensi diri, memperdalam pengetahuan agama, serta berkontribusi dalam memecahkan masalah sosial di masyarakat sekitar.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia dalam lingkungan HIPMA menjadi aspek yang sangat penting guna merespons berbagai tantangan yang dihadapi. Diperlukan strategi yang tepat, mulai dari perencanaan kaderisasi yang sistematis, penyelenggaraan pelatihan yang berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan anggota, hingga penerapan mekanisme evaluasi yang mendorong peningkatan mutu secara berkelanjutan. Melalui manajemen SDM yang optimal, HIPMA berpotensi melahirkan kader-kader yang tidak hanya unggul dalam aspek spiritual dan intelektual, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi, berpikir kreatif, serta berperan aktif sebagai agen perubahan di tengah dinamika sosial yang terus berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengembangan SDM dengan keefektifan organisasi, khususnya dalam konteks organisasi pemuda masjid. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran strategis pengembangan SDM dalam meningkatkan efektivitas operasional organisasi. Diantaranya, 1) Untuk mengetahui sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA), 2) Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keefektifan organisasi Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA).

2. Kajian Teori

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir, yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Dalam pelaksanaannya, manajemen tidak hanya sebatas mengelola operasional sehari-hari, tetapi juga mencakup pengambilan keputusan strategis, pengembangan potensi sumber daya manusia, serta menciptakan hubungan kerja yang terkoordinasi dan harmonis di antara berbagai bagian organisasi. Manajemen yang terstruktur dan profesional menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan, pertumbuhan, serta keunggulan kompetitif suatu organisasi, terlebih dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat. Oleh sebab itu, kemampuan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial menjadi sangat vital agar setiap elemen dalam organisasi dapat bergerak secara efektif menuju pencapaian visi dan misi bersama.

Menurut Ricky W. Griffin (2020), Manajemen sebagai suatu proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Efisiensi di sini merujuk pada penggunaan sumber daya secara optimal, sedangkan efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan yang sesuai.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya terencana dalam mengelola tenaga kerja sebagai elemen penting dalam organisasi guna mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Kegiatan ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan kebutuhan karyawan, proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, pemberian imbalan, hingga pengelolaan hubungan antar tenaga kerja. Fokus utama dari MSDM adalah memastikan setiap individu memiliki kemampuan yang sesuai, memiliki motivasi tinggi, serta dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, MSDM juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan membentuk budaya organisasi yang produktif serta berorientasi pada keberlanjutan.

Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang mencakup perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Selain itu, manajemen ini juga melibatkan pengelolaan hubungan kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta penerapan prinsip keadilan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

1. Peningkatan Produktivitas

Dengan pengelolaan yang baik, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan, motivasi, dan evaluasi kinerja.

2. Pengelolaan Talenta

Organisasi dapat mempertahankan dan mengembangkan talenta terbaik melalui strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif.

3. Penciptaan Budaya Organisasi yang Positif

Manajemen Sumber Daya Manusia berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung inovasi.

4. Pengelolaan Risiko

Manajemen Sumber Daya Manusia membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko yang terkait dengan tenaga kerja, seperti pergantian karyawan atau ketidakpatuhan terhadap regulasi tenaga kerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. pengembangan sumber daya manusia (human resources development) sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah upaya sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam organisasi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016), PSDM mencakup proses pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kinerja individu dan organisasi. Dengan kata lain, PSDM adalah investasi strategis untuk meningkatkan daya saing organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Pengembangan SDM memiliki tujuan yang penting dan strategis dalam rangka mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), pengembangan SDM bertujuan membentuk tenaga kerja yang fleksibel, kompeten, dan berorientasi pada hasil.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tindakan dan standar, motivasi, insentif, sikap dan lingkungan kerja. Secara lebih khusus, tujuan pengembangan SDM adalah:

1. Mengoptimalkan performa organisasi

Tujuan utama pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi dengan mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta etos kerja karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal.

2. Membangun aset strategis dalam organisasi

Pengembangan SDM bertujuan menciptakan dan mengembangkan berbagai bentuk modal penting, seperti keunggulan dalam sumber daya manusia, kekuatan struktur organisasi, dan potensi pasar yang dapat mendorong daya saing organisasi.

3. Mendorong kemampuan beradaptasi dan inovasi terhadap perubahan

Proses ini membantu individu maupun tim dalam mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang terjadi, serta menumbuhkan kemampuan untuk menciptakan inovasi demi kemajuan organisasi.

Pengertian Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2021), organisasi adalah sebuah kesatuan sosial yang secara sadar dikordinasikan, memiliki batas-batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan secara terus-menerus berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati. Mereka menekankan bahwa organisasi bukan hanya struktur, tetapi juga proses dinamis yang menyatukan berbagai sumber daya (manusia, finansial, teknologi) untuk mencapai hasil bersama. Dalam konteks ini, organisasi berfungsi sebagai kendaraan kolektif untuk mencapai tujuan yang sulit dicapai secara individu.

Sementara itu, Richard L. Daft (2021) mendefinisikan organisasi sebagai entitas sosial yang diarahkan pada tujuan, yang didesain sebagai sistem kegiatan yang terstruktur dan terkoordinasi, serta memiliki hubungan yang erat dengan lingkungannya. Daft menekankan bahwa organisasi bukan hanya struktur internal yang bersifat mekanistik, tetapi juga memiliki dimensi budaya, strategi, dan inovasi yang terus beradaptasi dengan perubahan eksternal.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai sistem pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi keagamaan, dengan objek kajian Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada eksplorasi pengalaman, proses internal, serta konteks sosial dalam pengelolaan SDM. Pendekatan kualitatif memungkinkan

pengumpulan data yang bersifat deskriptif, sehingga hasilnya lebih kaya dalam menggambarkan dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi di lapangan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan telaah dokumentasi. Observasi dilakukan dengan menyaksikan secara langsung berbagai aktivitas yang diselenggarakan oleh HIPMA, seperti kegiatan pelatihan, rapat organisasi, dan aksi sosial, untuk mengidentifikasi pola partisipasi anggota, proses pembinaan, serta dinamika kaderisasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan beberapa informan. Yaitu pembina, alumni, dan pengurus organisasi guna memperoleh pemahaman lebih dalam mengenai kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia, efektivitas pelaksanaan program, serta strategi yang telah diterapkan untuk meningkatkan kapasitas kader. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mempelajari berbagai dokumen internal organisasi, seperti laporan kegiatan, rencana program kerja, evaluasi pelatihan, serta data administrasi keanggotaan yang berkaitan dengan proses pengembangan SDM di lingkungan HIPMA.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, melalui proses reduksi data, penyusunan informasi ke dalam tema-tema utama, dan penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola yang muncul dari data lapangan. Melalui pendekatan ini, diharapkan diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM yang dijalankan HIPMA dan relevansinya terhadap efektivitas organisasi dalam menjalankan perannya di tengah masyarakat.

4. Hasil Dan Pembahasan

A. Gambaran Umum

Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA), yang berlokasi di Jl. Selawi Wetan, Kampung Legok Ombol, Desa Nagrak, Kecamatan Pacet, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40385. HIPMA merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam pembinaan generasi muda berbasis agama, khususnya dalam konteks pengembangan spiritual dan sosial. Organisasi ini berfokus pada peningkatan kualitas SDM anggota melalui berbagai program pelatihan, pengajian, serta kegiatan sosial yang bertujuan untuk memperkuat peran pemuda dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat.

Sebagai organisasi kepemudaan yang berlandaskan masjid, HIPMA memainkan peran penting dalam menyatukan nilai-nilai Islam dengan kebutuhan nyata para pemuda di era modern. Dengan menjadikan masjid sebagai pusat kegiatan, HIPMA berkomitmen menyediakan ruang yang terbuka bagi generasi muda untuk saling berinteraksi, mengembangkan diri, dan memberikan kontribusi yang bermanfaat. Melalui strategi yang responsif dan berbasis kerja sama, HIPMA tidak hanya memperkuat jati diri keagamaan anggotanya, tetapi juga menumbuhkan jiwa kepemimpinan, rasa tanggung jawab sosial, serta kepedulian terhadap isu-isu yang berkembang di lingkungan masyarakat.



Gambar 1. Logo Organisasi

Sebagai bagian dari penelitian ini, fokus utama akan terarah pada bagaimana pengelolaan dan pengembangan SDM dilakukan di HIPMA, dengan mengkaji bagaimana upaya tersebut berpengaruh

terhadap efektivitas organisasi dalam menjalankan misi dan program-programnya. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk menggali tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam memaksimalkan potensi anggota, serta bagaimana keberlanjutan program pengembangan SDM dapat mendukung tujuan jangka panjang organisasi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan gambaran yang lebih jelas mengenai dinamika internal organisasi serta kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pemuda di Desa Nagrak dan sekitarnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi perbaikan dan pengembangan organisasi HIPMA di masa mendatang.

B. Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Dilakukan oleh Organisasi Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA)

a) Latar Belakang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam mendukung keberlangsungan dan efektivitas organisasi, termasuk HIPMA sebagai organisasi pemuda berbasis masjid. Individu yang kompeten dalam hal ilmu keislaman, kepemimpinan, dan akhlak sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi secara konsisten. Karena itu, diperlukan sistem pembinaan anggota yang terarah dan berkesinambungan.

b) Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari pelaksanaan sistem pengembangan SDM di HIPMA adalah untuk meningkatkan kapasitas spiritual dan intelektual para anggota, mencetak kader-kader pemimpin yang tangguh dan bertanggung jawab di masa depan, memperkuat etos kerja dan profesionalisme dalam kegiatan organisasi, serta menumbuhkan sensitivitas sosial terhadap persoalan umat dan masyarakat luas.

c) Kebutuhan dan Perencanaan Pengembangan

Kebutuhan pengembangan anggota biasanya diidentifikasi melalui evaluasi pelaksanaan program sebelumnya, pengamatan terhadap partisipasi anggota, serta diskusi internal dalam organisasi. Kebutuhan yang sering muncul antara lain pelatihan keterampilan berbicara di depan umum, peningkatan kapasitas kepemimpinan dan manajerial, pemahaman keagamaan yang mendalam, serta penguasaan teknologi informasi untuk mendukung aktivitas digital masjid.

d) Jenis Program Pengembangan

Beragam program telah dilaksanakan sebagai bagian dari upaya pengembangan SDM, di antaranya adalah pelatihan dasar untuk anggota baru, pelatihan kepemimpinan tingkat lanjut bagi pengurus, kajian keilmuan, pelatihan soft skills, program mentoring dan pembinaan keislaman, serta kegiatan studi banding atau magang ke organisasi sejenis sebagai sarana perluasan wawasan.

e) Sistem Regenerasi dan Kaderisasi

HIPMA memiliki sistem kaderisasi yang terstruktur secara bertingkat, dimulai dari proses rekrutmen, pembinaan, hingga pemilihan kepengurusan. Regenerasi dilakukan secara berkala melalui forum musyawarah besar atau rapat tahunan yang menjadi ruang evaluasi dan pemilihan kader pemimpin baru yang akan melanjutkan estafet organisasi.

f) Kolaborasi dan Jejaring

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pembinaan, HIPMA menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak eksternal, termasuk Dewan Kemakmuran Masjid (DKM), lembaga dakwah di lingkungan daerah dan sekolah, pesantren, serta organisasi keislaman lainnya. Kolaborasi ini mempermudah akses terhadap narasumber yang mumpuni dan memperluas jaringan pembinaan kader.

g) Sarana dan Prasarana Pendukung

Keberhasilan program pengembangan turut ditunjang oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang pertemuan, perpustakaan, perangkat digital, serta media sosial organisasi. Pemanfaatan platform digital juga digunakan untuk kegiatan pembelajaran daring dan distribusi materi edukatif kepada anggota secara lebih luas dan efisien.

C. Upaya yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Keefektifan Organisasi

Dalam rangka meningkatkan keefektifan organisasi, Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA) menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu pilar utama dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai upaya telah dilakukan, adalah sebagai berikut :

- a) Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan
HIPMA secara rutin mengadakan berbagai pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan anggota, baik dari segi teknis maupun keterampilan interpersonal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim. Program ini terbukti membantu para anggota, bahkan setelah mereka terjun ke dunia kerja.
- b) Pembinaan dan Pendampingan Kader oleh Senior
Proses kaderisasi diperkuat dengan pendampingan dari anggota yang lebih berpengalaman. Bimbingan ini tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk sikap dan semangat berorganisasi yang selaras dengan nilai-nilai HIPMA.
- c) Peningkatan Fasilitas Penunjang
Ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang pertemuan dan peralatan penunjang kegiatan, menjadi bagian penting dalam menunjang kelancaran aktivitas. HIPMA berupaya memenuhi kebutuhan ini agar suasana organisasi lebih kondusif dan produktif.
- d) Sistem Regenerasi yang Terarah dan Berkesinambungan
Agar kesinambungan organisasi tetap terjaga, HIPMA menerapkan sistem kaderisasi yang berjenjang dan terstruktur. Proses ini dilengkapi dengan pelatihan rutin, dokumentasi program, serta sistem pengalihan tugas yang jelas.
- e) Optimalisasi Teknologi dan Media Sosial
Pemanfaatan teknologi informasi, terutama media sosial, dipandang sebagai sarana strategis dalam memperluas jangkauan dakwah dan memperkuat komunikasi internal. HIPMA berencana mengembangkan tim media yang fokus mengelola konten digital secara kreatif dan efektif.
- f) Penguatan Ekonomi Kreatif di Kalangan Pemuda
Untuk mendukung kemandirian anggota, HIPMA mulai merancang program pengembangan usaha, seperti pelatihan kewirausahaan dan kolaborasi dengan pelaku UMKM. Upaya ini diharapkan mampu memberdayakan anggota secara ekonomi sekaligus meningkatkan daya saing organisasi.
- g) Peningkatan Peran Sosial di Masyarakat
HIPMA terus mendorong partisipasi aktif anggotanya dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, seperti edukasi, kesehatan, lingkungan, dan kegiatan peduli sesama. Keterlibatan ini menjadi sarana untuk memperkuat citra positif organisasi serta mananamkan nilai kepedulian sosial kepada para kader.

5. Penutup

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil dan pembahasan penelitian mengenai analisis pengembangan sumber daya manusia terhadap keefektifan organisasi Himpunan Pemuda Masjid (HIPMA), dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengembangan sumber daya manusia di HIPMA memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi dan pencapaian tujuan keumatan. Melalui berbagai kegiatan pembinaan, pelatihan, dan keterlibatan anggota dalam program-program organisasi, HIPMA berupaya menciptakan kader yang berkualitas, berintegritas, dan mampu berkontribusi bagi masyarakat.
2. Pengembangan SDM yang dilakukan saat ini lebih banyak terfokus pada aspek spiritual dan kepemimpinan dasar, seperti kajian keislaman, pelatihan kepemudaan, dan aktivitas sosial. Namun demikian, pengembangan pada aspek soft skills seperti komunikasi, manajemen konflik, dan literasi digital masih terbatas, begitu pula dengan sistem mentoring dan evaluasi yang belum berjalan secara terstruktur.
3. Efektivitas dari program pengembangan SDM tergolong cukup baik, ditunjukkan oleh antusiasme anggota dalam mengikuti kegiatan, meningkatnya partisipasi dalam program sosial, serta tumbuhnya

kader-kader baru yang aktif. Meskipun demikian, masih ditemukan tantangan seperti belum adanya kurikulum kaderisasi formal, keterbatasan fasilitas, serta regenerasi yang bergantung pada tokoh tertentu.

4. Program dan kegiatan HIPMA memberikan manfaat signifikan tidak hanya bagi anggota, tetapi juga bagi masyarakat luas, melalui kegiatan sosial, keagamaan, dan kolaborasi dengan lembaga lain. Akan tetapi, keberhasilan program sering kali terhambat oleh kurangnya perencanaan jangka panjang dan minimnya pendokumentasian kegiatan.
5. Keberhasilan pengembangan SDM di HIPMA ke depan sangat bergantung pada konsistensi program, pembaruan metode pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pemuda masa kini, serta peran aktif dari pembina, alumni, dan DKM. Tanpa dukungan struktural dan inovasi metode, pengembangan SDM akan sulit mencapai dampak maksimal.

Saran

1. Penguatan Sistem Kaderisasi Terstruktur

HIPMA disarankan untuk membangun sistem kaderisasi yang lebih terencana dan terdokumentasi. Ini mencakup kurikulum pembinaan yang bertahap, seleksi kader yang sistematis, dan pemetaan potensi sejak awal. Evaluasi berkala juga penting agar proses kaderisasi menghasilkan dampak nyata terhadap kualitas anggota.

2. Pemanfaatan Teknologi dan Media Sosial

Perkembangan digital perlu dimanfaatkan HIPMA untuk mendukung pembelajaran, dakwah, promosi program, serta pengelolaan organisasi. Media sosial bisa menjadi sarana efektif menjangkau generasi muda dan memperkuat citra HIPMA. Sistem informasi digital juga akan membantu kelancaran administrasi dan dokumentasi.

3. Kolaborasi dan Kemitraan Strategis

Untuk memperluas jangkauan pembinaan, HIPMA sebaiknya menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan, komunitas, dan organisasi lainnya. Kolaborasi ini membuka peluang kegiatan yang lebih relevan dan memperkaya pengalaman anggota, seperti pelatihan kewirausahaan dan aksi sosial berbasis masyarakat.

4. Peningkatan Sarana dan Prasarana

Fasilitas yang mendukung sangat penting bagi kelancaran kegiatan. HIPMA diharapkan bisa menyediakan sarana seperti ruang belajar, alat multimedia, dan akses digital agar suasana pembinaan lebih nyaman dan partisipatif.

5. Pemberdayaan Alumni sebagai Mentor

Alumni HIPMA bisa dilibatkan sebagai mentor dalam proses pembinaan anggota baru. Dengan berbagi pengalaman dan wawasan, alumni dapat memperkuat pemahaman kader terhadap nilai-nilai organisasi sekaligus menjaga kesinambungan antar generasi.

6. Ucapan Terimakasih

Dengan segala kerendahan hati, saya mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada seluruh pihak yang telah berperan serta dalam mendukung terlaksananya penelitian ini, khususnya dalam lingkup bidang Manajemen dan Akuntansi. Saya menyampaikan apresiasi yang tinggi kepada dosen pembimbing atas segala bentuk arahan, masukan, serta bimbingan yang telah diberikan selama proses riset berlangsung. Ucapan terima kasih juga saya tujuhan kepada pihak institusi dan perusahaan yang telah memberikan izin serta memfasilitasi data yang dibutuhkan. Tak lupa, saya haturkan terima kasih kepada keluarga serta rekan-rekan atas segala bentuk dukungan baik moril maupun materil. Semoga seluruh bantuan dan kerja sama yang diberikan menjadi amal kebajikan yang bernilai pahala di sisi Allah SWT.

7. Referensi

- Anona, D. T., & Prasetya, A. (2016). *Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2013). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. Pearson Education.
- Chris Rowley & Keith Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2012.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2023). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Damai, S. (2024). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningakatan Kualitas Kerja Pada Pt. Ciomas Adisatwa Unit Pelaihari (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2021). *Understanding Management* (11th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fadli, M. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2015). Mapping the Strategic Role of Human Resource Development. *International Journal of Human Resource Management*, 26(2), 213-236.
- Griffin, R. W. (2020). *Management* (13th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Hafid, H., & Sugiarto, Y. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing. *Public Administration Journal (PAJ)*, 4(1), 43-53.
- Hargreaves, Pat & Jarvis, Peter. (2000). *The Human Resource Development Handbook*. London: Kogan Page.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchtar, E. W. (2000). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. (2006). *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan*. Jakarta: Kencana.
- Sukmana, D., Nulhaqim, S. A., & Apsari, N. C. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Yayasan Biruku Indonesia). *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 12-21.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2021). *Human Resource Development* (8th ed.). Cengage Learning.
- Zalukhu, N., Waruwu, M. H., Lase, D., & Mendrofa, Y. (2024). Analisis Perencanaan Sdm Dalam Memperkuat Kultur Organisasi Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(2), 224-233.