

## MANAJEMEN MASJID ADAT DALAM KADERISASI IMAM BERBASIS MARGA: STUDI KASUS MASJID AGUNG AL-HURRIYAH 45 TUAL

Ebit Idriyansyah Idris<sup>1</sup>, Shobikhul Qisom<sup>2</sup>, Moehammad Anfa'ul 'Ulum<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Islam, Surabaya, Indonesia

Email: [yeilebit82@gmail.com](mailto:yeilebit82@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen masjid adat dalam kaderisasi imam berbasis marga di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual, Provinsi Maluku. Fenomena imam berbasis marga merupakan praktik khas masyarakat adat Kei yang memadukan legitimasi genealogis dengan kepemimpinan keagamaan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan imam tetap, ketua Dewan Kemakmuran Masjid (DKM), tokoh adat, dan jamaah aktif, serta dokumentasi dan observasi terbatas. Analisis dilakukan dengan menggunakan teori *Human Resource Development* (HRD) Leonard Nadler dan teori Dakwah Kultural Abdullah sebagai kerangka konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kaderisasi imam di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual dilaksanakan melalui sistem berbasis garis keturunan marga Kabalmay yang memiliki legitimasi historis sebagai penyebar Islam pertama di wilayah tersebut. Meskipun berbasis adat, penetapan imam tetap mempertimbangkan kompetensi keagamaan seperti kefasihan bacaan Al-Qur'an, pemahaman fiqh, dan akhlak. Namun demikian, proses pembinaan formal dan sistem kaderisasi terstruktur belum berjalan optimal. Sistem ini memperlihatkan integrasi antara adat dan syariat dalam bentuk dakwah kultural, tetapi masih menghadapi tantangan modernisasi manajemen dan regenerasi kepemimpinan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen masjid adat di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual merupakan model integratif antara legitimasi tradisional dan seleksi kompetensi religius, namun membutuhkan penguatan sistem pengembangan sumber daya manusia agar lebih adaptif terhadap dinamika sosial keagamaan kontemporer.

**Kata Kunci:** Manajemen Masjid, Kaderisasi Imam, Marga, Adat Kei, Dakwah Kultural.

### Abstract

*This study aims to analyze the implementation of traditional mosque management in the cadre formation of clan-based imams at Al-Huriyyah 45 Grand Mosque, Tual, Maluku Province. The phenomenon of clan-based imams represents a distinctive practice of the Kei indigenous community, integrating genealogical legitimacy with religious leadership. This research employs a qualitative approach using a case study method. Data were collected through in-depth interviews with the permanent imam, the head of the Mosque Prosperity Council (DKM), customary leaders, and active congregants, as well as through documentation and limited observation. The analysis was conducted using Leonard Nadler's Human Resource Development (HRD) theory and Abdullah's Cultural Da'wah theory as conceptual frameworks. The findings indicate that the cadre formation of imams at Al-Huriyyah 45 Grand Mosque is implemented through a lineage-based system of the Kabalmay clan, which holds historical legitimacy as the earliest disseminator of Islam in the region. Although rooted in customary tradition, the appointment of imams still considers religious competence, including proficiency in Qur'anic recitation, understanding of fiqh, and moral character. However, formal training processes and a structured cadre system have not been optimally implemented.*

*This system demonstrates an integration between custom (adat) and Islamic law (sharia) in the form of cultural da'wah, yet it continues to face challenges related to management modernization and leadership regeneration. This study concludes that traditional mosque management at Al-Huriyyah 45 Tual represents an integrative model combining traditional legitimacy and religious competency-based selection. Nevertheless, it requires strengthening in its human resource development system to become more adaptive to contemporary socio-religious dynamics.*

**Keywords:** Mosque Management, Imam Cadre Formation, Clan System, Kei Customary Law, Cultural Da'wah.

## A. PENDAHULUAN

Masjid memiliki kedudukan fundamental dalam ajaran dan peradaban Islam. Secara etimologis, kata masjid berasal dari akar kata arab “*sajada–yasjudu–sujuudan*” yang bermakna sujud, yaitu sikap tunduk dan patuh seorang hamba kepada Allah SWT. Dengan demikian, masjid secara bahasa dimaknai sebagai tempat bersujud (Muslich, 2018). Secara terminologis, masjid dipahami sebagai ruang yang dilandasi ketaatan kepada Allah SWT dan menjadi pusat pelaksanaan ibadah serta aktivitas keagamaan umat Islam (Rifa’i, 2016). Pemaknaan ini menegaskan bahwa masjid tidak hanya merujuk pada bangunan fisik, tetapi juga mengandung dimensi spiritual dan sosial yang lebih luas.

Pemahaman tersebut sejalan dengan sabda Rasulullah SAW yang menegaskan keluasan makna masjid dalam Islam. Dalam sebuah hadis disebutkan:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَرْضُ كُلُّهَا مَسْجِدٌ إِلَّا الْمَقْبَرَةَ وَالْحَمَّامَ  
 “Dari Abu Sa’id Al-Khudri radhiyallahu ‘anhu, bahwa Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Bumi itu seluruhnya adalah tempat sujud (masjid), kecuali kuburan dan kamar mandi” (HR. Muslim).

Dalam hadist lain Rasulullah SAW bersabda:

وَجَعَلْتُ لِي الْأَرْضَ مَسْجِدًا وَطَهُورًا وَأَيُّمَا رَجُلٍ مِنْ أُمَّتِي أَدْرَكْتُهُ الصَّلَاةَ فَلْيُصَلِّ  
 “Bumi dijadikan untukku sebagai tempat sujud dan suci, maka dimana saja seorang laki-laki dari ummatku mendapati waktu shalat hendaklah ia shalat” (HR. Muslim).

Kedua hadist di atas menegaskan bahwa esensi masjid dalam Islam tidak dibatasi oleh struktur arsitektural semata, melainkan berkaitan erat dengan nilai kesucian, ketaatan, dan pelaksanaan ibadah (Nata, 2021). Meski demikian, masjid sebagai bangunan fisik tetap memiliki posisi sentral sebagai pusat perkembangan dan peradaban umat Islam.

Dalam sejarah Islam, masjid berfungsi sebagai institusi multifungsi yang mengintegrasikan dimensi spiritual dan sosial. Masjid Quba dan Masjid Nabawi pada masa Nabi Muhammad SAW tidak hanya digunakan sebagai tempat shalat berjamaah, tetapi juga menjadi pusat pendidikan, musyawarah, penyelesaian persoalan sosial, serta pembinaan umat (Hidayat, 2019; Mirdad dkk., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa sejak awal, masjid diposisikan sebagai pusat peradaban yang berperan aktif dalam membentuk struktur sosial dan kepemimpinan umat Islam.

Fungsi masjid bertransformasi seiring berkembangnya zaman (Hasan dkk., 2025). Di era kontemporer, masjid mengalami perluasan fungsi yang signifikan. Masjid kini juga menjadi simbol sebagai persatuan umat, pusat dakwah, pendidikan, pemberdayaan ekonomi, hingga penguatan nilai-nilai budaya Islam yang kontekstual dengan perkembangan zaman (Wekke, 2013). Hal ini tercermin dari semakin banyaknya kegiatan masjid yang melibatkan generasi muda, teknologi digital, serta program sosial berbasis komunitas (Rustandi, 2020). Dalam pandangan Musyanto & Qisom S, (2022), masjid pada era modern tidak lagi hanya menjalankan fungsi ritual, tetapi juga berperan sebagai lembaga sosial yang adaptif terhadap tantangan zaman. Kegiatan masjid masa kini mencakup pelatihan kewirausahaan, layanan

konsultasi keluarga, pemberdayaan perempuan, hingga pemanfaatan media digital sebagai sarana dakwah.

Dalam konteks masyarakat Indonesia, masjid sering kali tumbuh dalam struktur sosial yang dipengaruhi oleh adat dan tradisi lokal. Di beberapa wilayah, khususnya di Provinsi Maluku, relasi antara agama dan adat masih sangat kuat sehingga pengelolaan masjid tidak dapat dilepaskan dari sistem sosial berbasis marga atau kekerabatan (Ridha dkk., 2022). Fenomena ini menunjukkan bahwa masjid tidak hanya berdiri sebagai institusi keagamaan formal, tetapi juga sebagai bagian dari sistem legitimasi adat yang memelihara struktur sosial masyarakat.

Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual di Kepulauan Kei Provinsi Maluku, merupakan representasi konkret dari integrasi tersebut. Di masjid ini, kepemimpinan imam berbasis pada marga Kabalmay yang secara historis diakui sebagai penyebar Islam pertama di wilayah tersebut. Sistem ini bukan sekadar tradisi simbolik, tetapi menjadi mekanisme struktural dalam kaderisasi imam. Fenomena tersebut menghadirkan persoalan akademik yang penting untuk dikaji. Dalam perspektif manajemen masjid modern, kaderisasi kepemimpinan idealnya dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi (Riski, 2025). Namun, dalam praktik masjid adat, prinsip-prinsip tersebut sering kali berinteraksi bahkan berhadapan dengan sistem tradisional yang menjadikan marga sebagai dasar utama legitimasi kepemimpinan. Ketegangan antara meritokrasi berbasis kualitas dan legitimasi berbasis keturunan inilah yang menjadi problem utama dalam pengelolaan kepemimpinan masjid adat.

Hingga kini, kajian akademik mengenai masjid lebih banyak menyoroti peran sosial, pendidikan, dan budaya masjid secara umum, sementara aspek manajerial dalam kaderisasi kepemimpinan keagamaan masih relatif kurang mendapat perhatian. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa masjid berperan penting dalam pembinaan umat dan penguatan identitas sosial, seperti penelitian Ridha et al. (2022) yang menegaskan fungsi kelembagaan Masjid Tuo dalam pembentukan karakter masyarakat Minangkabau, serta studi Dj Hasan dkk. (2024) yang menempatkan masjid sebagai representasi budaya lokal melalui simbol dan ornamen adat. Di sisi lain, penelitian Ujang Mahadi (2024) telah membahas kaderisasi imam masjid sebagai upaya menjaga keberlanjutan ibadah, namun dilakukan dalam konteks non-adat dan belum mengaitkannya dengan sistem kekerabatan sebagai basis legitimasi kepemimpinan. Sementara itu, kajian Mansur dkk. (2013) menegaskan kuatnya legitimasi kepemimpinan tradisional berbasis keturunan dalam masyarakat adat, tetapi tidak mengaitkannya dengan pengelolaan institusi keagamaan seperti masjid. Dengan demikian, masih terdapat celah kajian yang signifikan terkait bagaimana manajemen masjid adat dijalankan dalam proses kaderisasi imam berbasis marga, khususnya dalam konteks masyarakat adat yang memadukan legitimasi religius dan kultural secara simultan.

Dalam kerangka tersebut, teori Human Resource Development (HRD) yang dikemukakan oleh Leonard Nadler menawarkan perspektif analitis yang relevan untuk membaca proses kaderisasi imam secara sistematis melalui tiga unsur utama, yaitu pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*) (Nadler L, 1990). Di sisi lain, teori dakwah kultural memberikan pendekatan yang kontekstual untuk memahami bagaimana nilai-nilai Islam dapat disinergikan dengan budaya lokal tanpa meniadakan identitas adat yang telah mengakar (Abdullah, 2018). Integrasi kedua pendekatan ini memungkinkan pembacaan yang lebih komprehensif terhadap praktik manajemen masjid adat, khususnya dalam menjembatani kepentingan pelestarian adat dan tuntutan profesionalisme kepemimpinan keagamaan.

Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi manajemen masjid adat dijalankan dalam proses kaderisasi imam berbasis marga di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menegaskan

nilai adat yang berlaku, melainkan untuk memahami secara kritis dinamika pengelolaan kepemimpinan keagamaan dalam kerangka sosial-budaya lokal. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen masjid berbasis kearifan lokal, sekaligus menawarkan refleksi praktis dalam merancang sistem kaderisasi imam yang lebih terstruktur, adaptif, dan relevan dengan tantangan masyarakat muslim kontemporer.

## **B. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam praktik manajemen masjid adat dalam proses kaderisasi imam berbasis marga. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengungkapan makna, relasi sosial, serta dinamika kelembagaan yang berkembang dalam konteks masyarakat adat, yang tidak dapat dijelaskan secara memadai melalui pendekatan kuantitatif atau pengukuran statistik semata.

Penelitian dilaksanakan di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual, Provinsi Maluku, yang dipilih secara *purposive* karena merepresentasikan masjid adat yang masih mempertahankan sistem kepemimpinan imam berbasis marga. Subjek penelitian terdiri atas informan kunci yang memiliki keterlibatan langsung dan pengetahuan mendalam mengenai pengelolaan masjid dan proses kaderisasi imam, meliputi ketua DKM, imam tetap, jamaah aktif dan tokoh adat yang paham sejarah awal dalam legitimasi kepemimpinan keagamaan di kota Tual. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* dengan mempertimbangkan kapasitas informan dalam memberikan data yang relevan dan kredibel.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) sebagai metode utama. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data secara mendalam, eksploratif, dan kontekstual mengenai pengalaman serta pandangan informan. Melalui wawancara mendalam, peneliti menggali secara komprehensif pemahaman informan terkait mekanisme kaderisasi imam, legitimasi kepemimpinan berbasis sistem marga, serta peran nilai-nilai adat dalam praktik pengelolaan masjid. Pendekatan ini memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman dan interpretasi mereka secara reflektif, sehingga data yang diperoleh tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu menangkap makna sosial dan keagamaan yang hidup dalam realitas komunitas.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dkk. (2014) yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan rumusan masalah. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi tematik untuk mengidentifikasi pola, relasi, dan makna yang muncul dari praktik kaderisasi imam berbasis marga. Penarikan kesimpulan dilakukan secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan keterkaitan antara data empiris dan kerangka konseptual penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan kunci. Selain itu, penggunaan dokumentasi sebagai data pendukung berfungsi untuk memperkuat hasil wawancara dan meminimalkan bias subjektivitas peneliti. Melalui prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid, kredibel, dan merepresentasikan realitas pengelolaan masjid adat secara komprehensif.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Sejarah Singkat Masuknya Islam dan Lahirnya Otoritas Imam di Kota Tual**

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tokoh adat, proses masuknya Islam di wilayah Tual berlangsung secara bertahap melalui jalur pelayaran dan interaksi perdagangan.

*“Pada saat Islam pertama kali masuk di Kepulauan Kei, waktu itu masyarakat masih hidup dengan sistem kerajaan dan sistem kasta. Di sini dikenal dengan istilah Mel-mel dan Iri-iri. Mel- mel itu artinya bangsa atau marga bangsawan, sedangkan Iri-iri itu bangsa bawahan. Pada masa itu juga masih dikenal sistem perbudakan, Itu yang kemudian membedakan antara yang Mel-mel dan yang Iri-iri” (Abdurrahman Reliubun, 2026)*

Menurut ketua DKM, Islam diperkenalkan oleh pendatang yang kemudian berafiliasi dengan marga Kabalmay. Ia dalam wawancaranya mengatakan:

*“Sejarahanya dulu itu marga kabalmay ini datang dari kota ambon, di sana mereka bertemu dengan pedagang dan kebetulan mereka mensyiarkan islam yang berasal dari tionghoa kalo tidak salah mereka dari marga Tan, dari situlah kalo antum tau pertama kali imam di masjid Raya Al-Fatah Ambon itu dari marga kabalmay, nah kemudian sebagian marga kabalmay ini berhijrah ke kepulauan Kei kemdian masuk ke kota tual dan disitulah awal sejarahnya islam masuk di kota ini, mereka mengajarkan masyarakat membaca Al-Qur’an, memperkenalkan tata cara shalat, serta membangun pusat ibadah yang kemudian berkembang menjadi masjid” (Fahmi Kabalmay, 2026)*

Imam Jali Syah Kabalmay juga menjelaskan bahwa marga Kabalmay secara historis dikaitkan dengan kisah pelayaran dan penyebaran Islam dari luar wilayah Kei.

*“Jadi cerita sejarahnya, ini sesuai dengan artikel atau referensi yang ana belajar ya. Jadi waktu beberapa tahun silam perkiraan masih zaman voc mungkin, di seluruh kepulauan kei bukan di tual saja, nah itu kan masih masuk hindu buddha duluan. Kemudian kebanyakan kan masih animisme (kepercayaan terhadap roh leluhur). Terus menurut sejarah, ada pelayaran, istilahnya penyiaran islam. Istilah itu dari bagdad kemudian sampai ke kesultanan tarnateh, masuk ke pulau kur pulau yang di depan teandu, kemudian setelah itu baru masuk ke teandu. Nah, terus menurut sejarahnya kapalnya terkandas di teandu yamru itu. Makanya kabalmay itu, kalo kita liat dari artinya kaba itu artinya kapal, may itu namanya dulu sebenarnya bukan kabalmay, tapi kabal ma'il dan ma'il itu artinya ismail, karena kepala nahkoda nya bernama ismail. Jadi, kabal ma'il kapal yang dinahkodai oleh ismail. Terus yang satunya, namanya kan kabal koran wakil imam kan kalo di sini sekarang. kalau koran artinya qur'an. Jadi, kabal koran kapal yang memuat Al-Quran pada saat itu. Jadi, untuk dari segi adat, kabalmay imam, kabal koran wakil imam. Masuk ke teandu, kemudian mulai ekspansi islam sehingga masuk sampai ke tual. Waktu itu juga tual masih lebih ke animisme dan hindu juga. Kemudian salah satu dari da'i kabalmay masuk dan nikah dengan anaknya seorang raja di tual. Makanya, kabalmay juga bagian daripada orang tual” (Jali Syah Kabalmay, 2026)*

Selain faktor penyebaran Islam, faktor petuanan wilayah turut memperkuat pelebagaan otoritas tersebut. Masjid Agung Al-Huriyyah berdiri di atas wilayah adat marga Kabalmay, makanya marga Kabalmay yang menjadi tokoh masyarakat di sana. Dalam sistem sosial Kei, kepemilikan petuanan tidak hanya bersifat teritorial, tetapi juga memiliki implikasi pada distribusi peran sosial termasuk kepemimpinan agama. Dengan demikian, hak keimaman bukan sekadar warisan simbolik, melainkan terikat pada struktur adat yang mengatur tata kehidupan masyarakat.

Dalam narasi sejarah lokal yang hidup di tengah masyarakat Kei, sesuai dengan yang disampaikan oleh tokoh adat.

*“Siapa yang pertama kali membuka wilayah dan mengajarkan agama kepada masyarakat, maka mereka memiliki legitimasi moral dan sosial untuk memimpin kehidupan keagamaan di wilayah tersebut, jadi tidak semua wilayah di kepulauan Kei ini untuk pemimpin agamanya dari marga kabalmay, contoh di kampung saya itu*

*marga Reliubun yang menjadi tokoh agamanya toh, karena memang mereka yang awal membuka kampung dan mengajarkan islam” (Abdurrahman Reliubun, 2026).*

Tokoh adat menegaskan bahwa garis keturunan dari figur dakwah awal itulah yang kemudian memperoleh hak kepemimpinan imam secara turun-temurun. Dari sinilah proses pelembagaan otoritas imam bermula. Pada awalnya, kepemimpinan imam bersifat personal dan karismatik, melekat pada figur penyebar agama. Namun seiring waktu, otoritas tersebut mengalami transformasi menjadi hak genealogis yang diwariskan secara sah dalam marga Kabalmay. Proses ini menunjukkan perubahan dari kepemimpinan berbasis dakwah individual menjadi struktur kepemimpinan yang dilembagakan secara adat.

Secara historis-sosiologis, sistem imam berbasis marga di Kota Tual dapat dipahami sebagai hasil integrasi antara tiga faktor utama: proses Islamisasi awal, struktur sosial adat, dan pelembagaan otoritas religius dalam sistem petuanan. Kombinasi ketiga faktor ini membentuk model kepemimpinan imam yang khas di kepulauan Kei.

Dengan demikian, sistem imam berbasis marga di Kota Tual bukanlah praktik yang lahir dari kebijakan administratif modern, tetapi merupakan hasil dari proses sejarah Islamisasi lokal yang terintegrasi dengan struktur sosial adat Kei. Otoritas imam menjadi simbol kesinambungan sejarah dakwah sekaligus bagian dari sistem sosial yang menjaga stabilitas komunitas Muslim setempat.

## **2. Sistem Marga sebagai Fondasi Struktur Kepemimpinan Imam**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kaderisasi imam di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual tidak dapat dilepaskan dari struktur adat masyarakat Kei yang berbasis marga dan petuanan wilayah. Penetapan imam bukanlah hasil pemilihan demokratis atau seleksi terbuka sebagaimana praktik manajemen modern, melainkan berlandaskan pada legitimasi genealogis yang diwariskan secara turun-temurun dalam marga Kabalmay. Terlepas dari genealogis, imam tetap menegaskan bahwa sistem ini tidak bersifat serampangan atau sekadar karena hubungan darah.

*“Bukan sekedar ditunjuk-tunjuk ‘ini kamu marga kabalmay maju’, nggak gitu. Walaupun masjid adat dengan keturunan marga tertentu, tapi dari beberapa kandidat dari marga ini tetap diseleksi dari segi bacaannya, hafalannya, kemudian karakternya, akhlaknya seperti apa itu juga dipertimbangkan” (Jali Syah Kabalmay, 2025).*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa garis keturunan bukan satu-satunya faktor, melainkan menjadi prasyarat awal dalam struktur legitimasi. Dengan kata lain, sistem marga berfungsi sebagai *gate of entry* (pintu utama), sedangkan kualitas religius menjadi faktor validasi.

Tokoh adat Abdurrahman Reliubun (2025), memperkuat legitimasi historis tersebut dengan menyatakan:

*“Yang dijadikan imam adalah mereka yang nasabnya jelas, tidak terputus, dan berasal dari garis keturunan asli (Mel-mel), perlu antum ketahui bahwa tidak semua marga itu berstatus Mel-mel (asli/bangsawan), ada juga yang Iri-iri (marga tempelan/budak). Contoh, marga Kabalmay yang Mel-mel itu biasanya yang nasabnya tidak terputus, benar-benar garis keturunan asli. Sedangkan yang Iri-iri biasanya marga tempelan, misalnya diasuh lalu dinisbatkan ke marga tertentu. Dan yang seperti itu tidak bisa dijadikan patokan untuk menjadi penerus imam” (Abdurrahman Reliubun, 2026).*

Dalam konteks ini, marga Kabalmay tidak sekadar identitas sosial, tetapi representasi sejarah dakwah dan simbol otoritas moral. Legitimasi ini bersifat kolektif dan diterima oleh masyarakat sebagai bagian dari struktur adat yang telah lama hidup. Jika dianalisis dalam perspektif manajemen kelembagaan, sistem ini berakar pada *traditional authority* (otoritas tradisional) yakni otoritas yang didasari oleh tradisi dan warisan historis. Namun berbeda dari sistem feodal tertutup, struktur ini tetap mengintegrasikan standar normatif agama sebagai alat

kontrol kualitas imam. Dengan demikian, fondasi genealogis di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual bukanlah bentuk nepotisme, melainkan sistem legitimasi adat yang tetap dikombinasikan dengan seleksi religius.

### 3. Proses Kaderisasi: Antara Seleksi Kompetensi dan Minimnya Sistem Formal

Dalam perspektif *Human Resource Development* oleh Nadler L (1990), kaderisasi ideal mencakup tiga komponen utama: *training* (pelatihan), *education* (pendidikan), dan *development* (pengembangan). Ketiga unsur ini menentukan kualitas regenerasi kepemimpinan. Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa pelatihan formal belum berjalan secara sistematis. Imam Jali Syah Kabalmay menyatakan secara terbuka “*untuk bimbingan yang formal seperti itu memang sudah tentu tidak ada, secara khusus bimbingan yang diadakan secara sebulan sekali atau tahunan yang rutin itu belum ada*” (Kabalmay, 2025).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kurikulum kaderisasi, jadwal pembinaan rutin, maupun sistem evaluasi tertulis. *Training* lebih bersifat informal, seperti pembimbingan fiqh shalat secara mandiri dan pengalaman langsung ketika memimpin jamaah. Dalam kerangka Nadler, kondisi ini termasuk *informal training* (pelatihan non formal), yang bergantung pada pengalaman dan interaksi personal. Namun belum memenuhi prinsip *systematic HRD* yang menekankan perencanaan, implementasi, dan evaluasi berkelanjutan.

Ketua DKM menjelaskan bahwa calon imam diwajibkan memiliki latar belakang pendidikan agama. “*harus sekolah, dari SD sudah mulai belajar ilmu keagamaan sampai kuliah masuk jurusan agama, belajar terkait masalah imam, syarat-syarat menjadi imam harus terpenuhi*” (Fahmi Kabalmay, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *education* relatif berjalan melalui jalur formal eksternal. Pendidikan dan pembekalan lebih cenderung para kader dapatkan ketika mereka menjalin pendidikan selama di bangku sekolah. Maka, pendidikan agama menjadi syarat substantif sebelum seseorang dapat dipertimbangkan sebagai imam. Dengan demikian, sistem marga tidak menegasikan kompetensi keilmuan, melainkan mengharuskan integrasi antara nasab dan ilmu.

Pada aspek pengembangan kepemimpinan, imam muda diberi ruang praktik oleh para imam senior. Imam Jali menyebutkan bahwa ia mulai memimpin shalat pada usia 20 tahun setelah melalui proses seleksi. Namun ia juga mengkritisi “*regenerasi saat ini terputus karena imam senior tidak terlalu memperhatikan dan menyiapkan generasinya*” (Jali Syah Kabalmay, 2026). Temuan ini memperlihatkan bahwa proses pengembangan kepemimpinan imam masih bersifat sporadis dan belum terbangun dalam sistem yang terstruktur. Proses kaderisasi di Masjid Al-Huriyyah belum dirancang dalam alur manajerial yang runtut, mulai dari penentuan calon imam sebagai tahap awal (*input*), pembinaan yang terencana dan berkelanjutan (*process*), pengukuran capaian kompetensi setelah pembinaan (*output*), hingga mekanisme evaluasi dan perbaikan (*feedback*) secara periodik sebagaimana yang dijelaskan dalam konsep pengembangan sumber daya manusia (Nadler L, 1990). Dengan demikian, meskipun kaderisasi tetap berjalan dalam praktiknya, sistem tersebut belum sepenuhnya menerapkan format manajemen modern yang terdokumentasi dan terencana secara sistematis.

### 4. Sistem Marga sebagai Praktik Dakwah Kultural dalam Perspektif Islam

Dalam teori Dakwah Kultural yang dikemukakan Abdullah (2018), Islam tidak hadir untuk menghapus budaya lokal secara konfrontatif, melainkan untuk berdialog dan bertransformasi bersama struktur sosial yang telah hidup dalam masyarakat. Pendekatan ini menempatkan budaya bukan sebagai lawan agama, tetapi sebagai medium sosial yang dapat menjadi sarana internalisasi nilai-nilai tauhid.

Ketua DKM dalam wawancaranya “*islam masuk ke nusantara itu tidak serta-merta menghilangkan adat kebiasaan. Jadi kan tujuannya itu untuk bisa diterima dulu oleh masyarakat, saya kira di jawa seperti tradisi wayang, islam masuk tapi tidak menghapus adat*”

itu bahkan islam menggunakan adat sebagai media dakwah. Jadi, di pulau Kei adat kan sudah ada duluan sebelum islam ini masuk, maka dari itu budaya dan adat ini tidak bisa sepenuhnya dihilangkan” (Fahmi Kabalmay, 2025). Pernyataan ini menunjukkan bahwa proses Islamisasi di Kei berlangsung melalui mekanisme akomodasi kultural. Sistem marga yang telah mapan sebelum kedatangan Islam tidak dihapus, tetapi diintegrasikan dalam struktur kepemimpinan keagamaan. Dalam konteks ini, sistem imam berbasis marga bukanlah bentuk resistensi terhadap Islam, melainkan hasil dari proses dialektika antara agama dan adat.

Secara normatif, pendekatan ini memiliki legitimasi dalam tradisi hukum Islam. Salah satu kaidah fiqh yang relevan adalah:

الْعَادَةُ مُحْكَمَةٌ

“Adat kebiasaan itu menjadi hukum”. Secara bahasa *al-adat* berarti yang berulang-ulang, sedangkan secara istilah, adat adalah perilaku yang sesuai dengan tabiat suatu masyarakat tertentu dan berlaku secara terus-menerus dalam praktik kehidupan tanpa adanya penolakan (Agus Hermanto, 2021). Prinsip ini juga selaras dengan manhaj tajdid yang berkembang dalam tradisi ulama Ahlussunnah:

المُحَافَظَةُ عَلَى الْقَدِيمِ الصَّالِحِ وَالْأَخْذُ بِالْجَدِيدِ الْأَصْلَحِ

“memelihara tradisi lama yang baik dan mengambil hal baru yang lebih baik”, yang banyak digunakan dalam manhaj reformasi Islam kontemporer (Zahro, 2004). Dari perspektif maqasid al-syari‘ah, praktik ini dapat dipahami sebagai upaya menjaga agama (*hifz al-din*) sekaligus menjaga ketertiban sosial (*hifz al-nizam al-ijtima‘i*) (Kamarudin dkk, 2021). Sistem marga menciptakan stabilitas dan menghindari konflik perebutan otoritas, sementara standar bacaan dan pemahaman fiqh memastikan bahwa ibadah tetap sah secara normatif.

Dalam konteks Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual, tradisi marga dipertahankan sebagai struktur sosial yang stabil, sementara seleksi kompetensi religius menjadi bentuk pembaruan substantif. Artinya, adat dipelihara, tetapi kualitas kepemimpinan tetap disesuaikan dengan standar syariat. Selama kompetensi religius tetap menjadi syarat utama, sistem ini berada dalam ruang ijtihadi yang dapat diterima. Dengan demikian, sistem marga di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual bukanlah semata-mata dari bentuk kasta religius, melainkan mekanisme sosial berbasis sejarah dakwah di kota Tual.

## 5. Dampak terhadap Jamaah: Stabilitas dan Kritik

Dari sisi jamaah, sistem ini dinilai memiliki kelebihan dalam menjaga *kontinuitas* (keberlanjutan) imam. Salah satu jamaah aktif menyatakan “*imam itu tidak pernah kosong karena mereka terus bergilir*” (Arsyad Rahayaan, 2026). Pernyataan ini menunjukkan bahwa stabilitas merupakan nilai utama yang dirasakan jamaah. Sistem marga menjamin kesinambungan kepemimpinan dan mencegah kekosongan imam. Dalam konteks sosial-keagamaan, kontinuitas ini memperkuat rasa aman dan kepastian dalam praktik ibadah berjamaah. Namun penerimaan jamaah bukanlah bentuk legitimasi tanpa syarat. Kritik juga muncul ketika kualitas imam dinilai belum memenuhi standar.

Said Lestaluhu dalam wawancaranya mengomentari “*kami sebagai jamaah terima saja kalau memang sesuai standar, tapi kalau bacaannya masih kurang itu kami tidak menerima*” (Said Lestaluhu, 2025). Pernyataan ini menunjukkan bahwa jamaah berperan sebagai mekanisme kontrol sosial terhadap kepemimpinan imam. Legitimasi adat tidak berdiri absolut, melainkan berada di bawah pengawasan normatif jamaah sebagai komunitas religius.

Secara sosiologis, kondisi ini memperlihatkan adanya keseimbangan antara otoritas tradisional dan legitimasi performatif. Otoritas genealogis memberikan hak struktural, tetapi kualitas performa dalam memimpin shalat menentukan keberlanjutan penerimaan sosial. Jika kualitas menurun, legitimasi sosial dapat melemah meskipun legitimasi adat tetap ada. Sebagaimana yang disampaikan oleh ketua DKM.

“Jadi seandainya Kalau memang marga itu Sekali waktu misalnya Tidak ada yang Mampu, maka tentu nya harus ditunjuk orang lain yang punya kemampuan untuk memimpin jamaah. Yah karena tidak bisa dipaksakan untuk maju kalau memang dari marga ini dia baca Al-Qurannya saja tidak fasih, tidak bisa menghafal ayat-ayat Al-Quran dan tentu tidak bisa untuk menjadi imam kan, seperti itu.” (Fahmi Kabalmay, 2026)

Dengan demikian, sistem ini sebenarnya tidak sepenuhnya tertutup. Terdapat ruang evaluasi sosial berbasis jamaah yang berfungsi sebagai *feedback informal* dalam sistem manajemen masjid. Kritik jamaah menjadi indikator bahwa standar syariat tetap menjadi tolak ukur utama dalam kepemimpinan imam.

## 6. Model Implementasi Manajemen: Integratif Tradisional-Kompetensial

Implementasi manajemen kaderisasi imam di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual menunjukkan pola hibrid yang memadukan legitimasi adat dengan seleksi kompetensi religius. Sistem ini tidak sepenuhnya tradisional, tetapi juga belum sepenuhnya menerapkan manajemen modern yang terdokumentasi secara formal.

Dimensi tradisional terlihat pada tahap awal seleksi, di mana garis keturunan marga Kabalmay menjadi prasyarat utama calon imam. Legitimasi genealogis ini berfungsi sebagai fondasi struktural yang berakar pada sejarah Islamisasi dan sistem petuanan wilayah. Dalam konteks sosial masyarakat Kei, mekanisme tersebut menciptakan stabilitas dan kontinuitas kepemimpinan keagamaan. Namun demikian, legitimasi nasab tidak berdiri sendiri. Seleksi kompetensi tetap dilakukan melalui pertimbangan kefasihan bacaan Al-Qur’an, pemahaman fiqh, serta integritas akhlak. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya sah secara adat, tetapi juga harus memenuhi standar normatif syariat. Dimensi kompetensial inilah yang menjadi mekanisme kontrol kualitas dalam struktur tradisional.

Secara manajerial, sistem ini telah memiliki unsur seleksi awal dan praktik lapangan, tetapi belum sepenuhnya dilengkapi dengan mekanisme evaluasi terstruktur dan pengembangan berkelanjutan sebagaimana dianjurkan dalam teori *Human Resource Development*. Dengan kata lain, kaderisasi berjalan dalam praktik, namun belum terdokumentasi dalam sistem manajemen yang sistematis. Model integratif tradisional-kompetensial ini menunjukkan bahwa modernisasi manajemen tidak selalu harus dilakukan dengan menggantikan struktur adat, melainkan dapat dilakukan dengan memperkuat dimensi profesional di dalam kerangka tradisi yang telah hidup dan diterima masyarakat.

## D. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kaderisasi imam berbasis marga di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual merupakan hasil dari proses sejarah Islamisasi lokal yang kemudian mengalami pelembagaan dalam struktur adat masyarakat Kei. Otoritas imam yang melekat pada marga Kabalmay tidak lahir dari konstruksi administratif modern, melainkan dari legitimasi dakwah generasi awal yang terintegrasi dengan sistem petuanan dan struktur genealogis setempat. Dalam praktiknya, sistem ini tidak bersifat eksklusif tanpa kontrol, karena tetap disertai seleksi kompetensi religius berupa kefasihan bacaan Al-Qur’an, pemahaman fiqh, dan integritas moral. Dengan demikian, model kaderisasi yang terbentuk dapat dipahami sebagai manajemen integratif tradisional-kompetensial, yakni sistem hibrid yang memadukan legitimasi adat dan standar normatif syariat.

Dalam perspektif dakwah kultural, praktik ini mencerminkan proses dialogis antara Islam dan budaya lokal. Kaidah *العَادَةُ مُحَكَّمَةٌ* (adat kebiasaan itu menjadi hukum) memberikan landasan normatif bahwa adat dapat dijadikan pertimbangan selama tidak bertentangan dengan prinsip syariat. Sementara prinsip *المَحَافَظَةُ عَلَى الْقَدِيمِ الصَّالِحِ وَالْأَخْذُ بِالْجَدِيدِ الْأَصْلِحِ* (memelihara tradisi lama yang baik dan mengambil hal baru yang lebih baik) memperlihatkan bahwa tradisi marga

dipertahankan sebagai struktur sosial yang stabil, namun tetap dibarengi dengan peningkatan kualitas religius sebagai bentuk pembaruan substantif. Dengan demikian, sistem marga di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual tidak dapat dipahami sebagai kasta religius, melainkan sebagai mekanisme sosial yang berada dalam ruang ijtihadi dan tunduk pada standar syariat.

Dari sisi manajerial, kaderisasi imam telah berjalan secara praktik, tetapi belum sepenuhnya tersusun dalam sistem pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur, terdokumentasi, dan berkelanjutan. Unsur seleksi dan praktik lapangan telah ada, namun mekanisme evaluasi formal serta perencanaan pengembangan jangka panjang masih memerlukan penguatan.

Berdasarkan temuan tersebut, diperlukan upaya penguatan sistem kaderisasi melalui penyusunan program pembinaan yang lebih terstruktur tanpa harus menghilangkan legitimasi adat yang telah mapan. Penguatan mentoring antara imam senior dan generasi muda, perumusan standar kompetensi yang lebih terdokumentasi, serta mekanisme evaluasi berkala berbasis musyawarah dapat menjadi langkah strategis untuk menjaga kualitas dan keberlanjutan kepemimpinan imam. Integrasi antara nilai adat dan prinsip profesionalisme manajemen perlu dilakukan secara gradual dan kontekstual, sehingga stabilitas sosial tetap terjaga, namun kualitas pelayanan ibadah dan pengembangan kepemimpinan keagamaan semakin meningkat. Dengan pendekatan tersebut, model manajemen integratif tradisional–kompetensial di Masjid Agung Al-Huriyyah 45 Tual berpotensi menjadi rujukan bagi pengelolaan masjid berbasis adat di wilayah lain yang memiliki karakter sosial serupa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. (2018). *Kajian Ontologi, Epistemologi, Aksiologi dan Aplikasi Dakwah*. Depok: Rajawali Pers.
- Hasan, A. D., Hunowu, R. P., & Ali, A. H. (2024). Pengaruh Budaya Lokal Pada Masjid Walima Emas Gorontalo. *Venustas: Jurnal Arsitektur, Sains Bangunan, Kota dan Permukiman*, 3(2), 63-70. <https://doi.org/10.37195/venustashome.v3i2.1027>
- Hasan, M. L., & Al Fajar, A. H. (2025). Pendidikan Islam berbasis masjid: Studi literatur atas fungsi masjid sebagai institusi edukasi. *Journal Islamic Studies*, 6(01), 116-133.
- Hermanto, A. (2021). *Al-qawa'id al-fiqhiyyah, Dalil dan Metode Penyelesaian Masalah-Masalah Kekinian*. Malang: Literasi Nusantara.
- Hidayat, R. (2019). Fungsi Masjid Terhadap Pengelolaan Pengembangan Masyarakat Islam (Pengembangan Keumatan). *Journal of Da'wah and Communication Studies*, 1(2), 33–43.
- Khoir, R., & Kamalia, K. (2025). Implementasi Manajemen Masjid Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Masjid Al Iman Desa Hutadangka Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidimpuan*, 7(2), 165-180.
- Mahadi, U. (2024). Kaderisasi Imam Masjid di Masjid Alhijrah Kelurahan Padang Serai Kecamatan Kampung Melayu Kota Bengkulu. *KENDURI: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 4(2), 66-76.
- Mansur, M., Sofianto, K., & Mahzuni, D. (2013). Otoritas dan Legitimasi Studi Tentang Kedudukan Pemimpin Tradisional di Loloda Maluku-Utara (1808-1958). *Sosiohumaniora*, 15(1), 64-72.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). (2014). *Qualitative-Data-Analysis*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Mirdad, J., Nofrianti, M., Zahara, M., & Putra, Y. A. (2023). Eksistensi Masjid dan Sejarah Umat Islam. *Prosiding Fakultas Ushulludin Adab Dan Dakwah*, 1(1), 249-258.

- Muslich, A. (2017). Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Sedikit Banyaknya Jamaah Sholat Subuh pada Masjid/Mushola di Kabupaten Ponorogo. *AL-ASASIYYA: Journal of Basic Education*, 2(1).
- Musyanto, M. H., Qisom, S., & Alfath, A. A. (2022). Kualitas Pelayanan Biro Konsultasi Keluarga Sakinah Masjid Alfalah Surabaya. *Masjiduna: Jurnal Ilmiah Stidki Ar-Rahmah*, 5(1), 16. <https://doi.org/10.52833/masjiduna.v5i1.100>
- Nadler, L. (1990) *The Handbook of Human Resource Development*. New York and Chichester: Wiley.
- Nata, A. (2021). Manajemen Masjid Dalam Masyarakat Modern. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 15(2), 115–128.
- Ridha, M., Rizal, E., Nofri Andy.N, & Zainal, Z. (2022). Peran Pelembagaan Masjid Tuo dalam Pembentukan Karakter Masyarakat Sumatera Barat (Sebuah Tinjauan Terhadap Setting Sosial dan Historis). *Harmoni*, 21(2), 250–264. <https://doi.org/10.32488/harmoni.v21i2.633>
- Rifa'i, A. (2016). Revitalisasi Fungsi Masjid Dalam Kehidupan Masyarakat Modern. *Universum*, 10(2). <https://doi.org/10.30762/universum.v10i2.256>
- Rustandi, R. (2020). Dakwah Komunitas di Pedesaan Dalam Perspektif Psikologi Komunikasi. *Irsyad : Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam*, 8(3), 305–326. <https://doi.org/10.15575/irsyad.v8i3.2009>
- Sutisna, Hasanah, N., Dewi, A. P., Nugraha, I., Katmas, E., Mutakin, A., Nurhadi, Suparno, Arsyad, K., & Triyawan, A. (2021). *Panorama Maqashid Syariah*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wekke, I. S. (2013). Masjid di Papua Barat: Tinjauan Ekspresi Keberagaman Minoritas Muslim dalam Arsitektur. *El-Harakah*, 15(2), 124. <https://doi.org/10.18860/el.v15i2.2762>
- Zahro, A. (2004). *Tradisi Intelektual NU: Lajnah Bahtsul Masa'il 1926-1999*. Yogyakarta: LKIS.