

**ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN
MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017
(Study Kasus Masjid Al-Hidayah Pamulang)
Veta Lidya Delimah Pasaribu
Krisnaldy
Senen
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen01889@unpam.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk pemahaman tentang bagaimana mengembangkan dan mengelola masjid, sehingga lebih banyak berperan dalam mengatasi problem umat dan masyarakat. serta memberikan gambaran umum tentang kemakmuran umat dan masyarakat melalui sebuah manajemen organisasi berbasis, Penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 6 (enam) bulan sejak ditanda tanganinya kontrak perjanjian penelitian. Sebagai lokasi penelitiannya di Masjid AL-HIDAYAH, yang beralamatkan di Jl. Anggur V Pamulang Permai I, Blok A35-A50 Kelurahan Pamulang Barat. Kecamatan Pamulang. Tangerang Selatan.

Dalam penelitian ini proses pengumpulan data menggunakan 3 (Tiga) metode pokok yang saling berkaitan dan melengkapi, yaitu; Metode Wawancara Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden) Dalam penelitian ini juga , foto yang akan digunakan adalah foto pribadi yang dihasilkan oleh peneliti sendiri pada saat proses observasi dan kegiatan penelitian atau wawancara berlangsung, serta dokumen foto supervisi yang dimiliki oleh Jamaah Aktif, Pendiri Masjid, Pengurus Masjid.

Hasil dari peneltian ini menunjukkan penilaian kinerja DKM merupakan sarana untuk memperbaiki Jajaran DKM yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat mereka mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan dari pelayanan di Masjid terhadap Jamaah dan pada pelaksanaanya kegiatan pelayanan jamaah yang dilaksanakan di Dewan kemakmuran masjid , sangat dibutuhkan untuk masyarakat ataupun jamaah sekitar Masjid Al hidayah. Ada beberapa faktor yang harus menjadi perhatian dalam kegiatan pelayanan yang dilaksanakan di Masjid Al Hidayah

Kata Kunci : Analisa, Kinerja, Kepuasan Jamaah,

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai pusat aktifitas dan kegiatan umat, masjid memiliki peran fungsi yang sangat penting. Selain sebagai tempat ibadah, masjid juga berfungsi untuk kegiatan ilmiah, sosial, pengadilan, pemerintahan, pembinaan masyarakat, bahkan militer. Kekuatan masjid yang sangat majemuk menjadikan masjid sebagai faktor utama arsitektur peradapan Islam. Dengan kebangkitan dan kemajuan Islam berawal. Makam dari itu masjid mempunyai kedudukan yang istimewa. Membangun masjid juga mempunyai nilai tersendiri dalam Islam. Hal itu dilihat juga dari fungsi perannya yang sangat strategis. Dalam banyak hadis Rasulullah SAW memberikan motivasi khusus bagi mereka yang mempunyai kelebihan harta untuk membangun masjid dengan ikhlas.

Masjid merupakan sumber kekuatan umat jika pembangunan diniatkan dengan tulus dan dikelola dengan baik sesuai dengan risalah mulia sebuah masjid. Ia tidak boleh dibangun dengan setengah hati dengan tujuan keuntungan duniawi atau perorangan. Ia harus sepenuhnya diwakafkan demi dakwah Islam. Tidak boleh seorangpun yang mengalihkan risalah masjid ini untuk tujuan yang lainnya. Termasuk yang menjadi keprihatinan kita sekarang, banyaknya jumlah masjid di negeri Indonesia seharusnya semakin mampu meminimalisir kemiskinan dan meringankan beban kehidupan umat atau ikut memecahkan persoalan sosial. Namun realita sebaliknya. Masjid hanya difungsikan sebagai tempat ibadah tanpa ada gerakan yang berarti lainnya. Sehingga ruang gerak masjid menjadi sangat sempit belum lagi pengelola dan pengurus yang belum memenuhi kebutuhan umat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kinerja Dewan Kemakmuran Masjid pada kepuasan jama'ah Masjid Al-Hidayah Pamulang
2. Bagaimana Upaya Peningkatan Peran Dan Multifungsi Masjid Dalam Menyiarkan Islam Di kalangan Masyarakat Dengan basis pengelolaan yang efektif.

C. Pembatasan Masalah

Dengan keterbatasan peneliti agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan yang diteliti, yaitu mengenai Kepuasan jama'ah terhadap pelayanan yang diberikan oleh DKM Masjid Al-Hidayah dimana meliputi berbagai aspek diantaranya fasilitas yang diberikan Pihak penyelenggara masjid, kegiatan keagamaan dan pelayanan pihak DKM Masjid Al-Hidayah.

D. Tujuan Penelitian

Mengacu kepada perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana mengembangkan dan mengelola masjid, sehingga lebih banyak berperan dalam mengatasi problem umat dan masyarakat.
2. Untuk memberikan gambaran umum tentang kemakmuran umat dan masyarakat melalui sebuah manajemen organisasi berbasis Islami.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Dewan Kemakmuran Masjid

Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid Al-Barokah adalah penggerak organisasi dalam beraktifitas mencapai tujuan. Gerak langkah pengurus yang terarah, terstruktur serta memiliki metode dalam setiap tindakannya sangat diharapkan sekali agar menghasilkan kinerja yang harmonis dan bermutu. Untuk itu perlu disusun suatu pedoman yang memberi petunjuk secara

umum dalam kepengurusan Dewan Kemakmuran Masjid Al Barokah. Pedoman ini selanjutnya menjadi dasar pegangan Pengurus dalam beraktifitas.

1. Kepuasan Jamaah

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Blum (As'ad, 2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Tiffin mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Locke dan Luthans berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Herzberg di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang ia lakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. Kepuasan Pelanggan

Pentingnya kepuasan pelanggan berkaitan dengan persaingan yang makin ketat, serta tingkat kerugian dan keuntungan perusahaan. Khusus alasan yang terakhir, keuntungan, memang tidak selalu ditentukan oleh faktor kepuasan pelanggan, tetapi juga oleh kepercayaan dan kesetiaan pelanggan terhadap suatu produk dan perusahaan. Beberapa faktor itu jelas saling mempengaruhi karena di tengah ketatnya persaingan, kesetiaan pelanggan menjadi hal yang sangat sulit dipertahankan.

Pengertian secara umum mengenai kepuasan atau ketidakpuasan konsumen merupakan hasil dari adanya perbedaan-perbedaan antara harapan konsumen dengan kinerja yang dirasakan oleh konsumen tersebut. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan konsumen merupakan suatu tanggapan perilaku konsumen berupa evaluasi purna beli terhadap suatu barang atau jasa yang dirasakannya (kinerja produk) dibandingkan dengan harapan konsumen.

Dalam mengukur kepuasan pelanggan, menurut Buchari Alma (2004:285), yaitu:

- a. *Complaint and suggestion system* (Sistem Keluhan dan Saran)
- b. *Customer satisfaction surveys* (survey kepuasan pelanggan)
- c. *Ghost Shopping* (pembeli bayangan)
- d. *Lost Customer Analysis* (analisis pelanggan yang lari)

4. Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid

a. Pengertian Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid

Menurut Wibowo (2012:18) berpendapat kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Ratundo dan Sacket (2012:76) mendefinisikan kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2013:55) yang mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mathis (2014:113) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Wibowo (2010:7) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

b. Pentingnya Penilaian Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan kinerja yang dilakukan karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:61) berpendapat penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Thomas dan Scott (2013:28) berpendapat penilaian kinerja adalah penilaian dari kinerja jabatan seseorang karyawan, dimana merupakan salah satu tanggung jawab paling penting

yang ada pada seorang manajer. Menurut Elya (2010:22) penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Menurut Windy dan Gunasti (2012:33) berpendapat serupa bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191) mengemukakan bahwa penilaian kerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sangat penting sebuah perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawannya karena pada dasarnya merupakan penentuan secara periodic efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Pengukuran Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut pendapat Bilson Simamora (2004:335) menyatakan bahwa unsur-unsur yang berlaku dan perlu dilakukan dalam mengukur kinerja pegawai adalah :

1. Kedisiplinan
Adalah menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan
2. Tanggung jawab pekerjaan
Adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan dan hasil kerjanya
3. Kejujuran
Adalah menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya
4. Kemampuan kerjasama
Adalah menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama sehingga hasil pekerjaan semakin baik
5. Kesetiaan
Adalah menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam suatu organisasi
6. Ketelitian kerja
Adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan
7. Inisiatif
Adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya
8. Kecakapan
Adalah menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan
9. Kepemimpinan
Adalah menilai kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.

d. Indikator Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid

Sintesis dari kinerja pegawai pada penelitian ini menurut Hasibuan (2012:95) terdapat beberapa indikator penilaian kinerja pegawai yaitu meliputi :

1. Prestasi yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan
2. Kedisiplinan yaitu penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya
3. Kreativitas yaitu penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna
4. Bekerja sama yaitu penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara *vertical* atau *horizontal* di dalam maupun di luar sehingga pekerjaannya lebih baik
5. Tanggung jawab yaitu penilaian kesediaan karyawan/pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan

Dari kelima indikator di atas dapat diuraikan menjadi sub indikator mengenai bagaimana Kinerja karyawan di PT. BINTARA LINTAS EXPRESINDO JAKARTA TIMUR diringkas sebagai berikut :

Tabel 2.1 Indikator dan Sub Indikator Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid

Indikator	Sub Indikator
1. Prestasi	1. Performa pekerjaan
	2. Memiliki prestasi yang membanggakan
2. Kedisiplinan	3. Mematuhi peraturan yang ada
	4. Penegakan peraturan
3. Kreativitas	5. Memiliki kemampuan
	6. Menciptakan kreativitas pekerjaan
4. Kerjasama	7. Berpartisipasi lingkungan kerja
	8. Kerjasama antar rekan kerja
5. Tanggung jawab	9. Kebijaksanaan pekerjaan
	10. Hasil kerja yang optimal

Sumber :Hasibuan (2012:95)

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 6 (enam) bulan sejak ditanda tangannya kontrak perjanjian penelitian. Sebagai lokasi penelitiannya di Masjid AL-HIDAYAH, yang beralamatkan di Jl. Anggur V Pamulang Permai I, Blok A35-A50 Kelurahan Pamulang Barat. Kecamatan Pamulang. Tangerang Selatan

B. Metode Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan spionase untuk mencari, memata-matai, dan menemukan pengetahuan dari lapangan yang dapat dipertanggungjawabkan menurut kaidah-kaidah tertentu Bagong Suyanto dan Sutinah (2005:XIII). Bogdan dan Taylor mengatakan bahwa prosedur kualitatif menghasilkan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata maupun makna, nilai serta pengertian dengan pendekatan yang diarahkan pada latar dan individu secara *holistic* 'utuh' atau memandangnya sebagai suatu kesatuan (Kaelan, 2005: 5).

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif, dimana data-data diperoleh akan dianalisis dan akan dideskripsikan secara kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan adalah data yang diperoleh lewat penelitian baik itu wawancara, pengamatan dan lain-lain dapat dipercaya, mengandung kejujuran, obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan kualitatif ini digunakan sebagai prosedur penelitian yang

menghasilkan deskripsi berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dengan demikian bahwa penelitian kualitatif lebih merupakan wujud kata-kata dari pada deretan angka-angka. Data kualitatif merupakan sumber dari deskripsi yang luas dan berlandasan yang kokoh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam ruang lingkup setempat. Dengan data kualitatif kita dapat mengetahui Kinerja dewan kemakmuran masjid Al-Hidayah pamulang terhadap kepuasan jamaahnya.

1. Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah pihak-pihak yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan dewan kemakmuran masjid Al-Hidayah. Pihak-pihak tersebut adalah: Jamaah Aktif, Pendiri Masjid, Pengurus Masjid

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber yakni sumber primer dan sumber skunder.

- a. Data primer diperoleh dari Jamaah Aktif, Pendiri Masjid, Pengurus Masjid.
- b. Sumber skunder diperoleh dari sumber pustaka tertulis dan dokumen-dokumen yang mendukung dalam penelitian ini.

Sumber pustaka tertulis ini digunakan untuk melengkapi sumber data informasi, sumber data tertulis ini meliputi perangkat pembelajarn yang dihasilkan guru, dokumen supervisi, berita-berita dari media masa baik cetak maupun elektronikk, laporan atau artikel hasil penelitian ilmiah, buku-buku yang sesuai dengan topik penelitian atau sumber lain yang relevan.

Sumber dokumentasi dikumpulkan berupa data arsip-arsip, buku-buku, agenda, foto dan lain-lain sebagai bukti yang menunjukkan peristiwa atau kegiatan yang berhubungan kompetensi guru.

Dalam penelitian ini, foto yang akan digunakan adalah foto pribadi yang dihasilkan oleh peneliti sendiri pada saat proses observasi dan kegiatan penelitian atau wawancara berlangsung, serta dokumen foto supervisi yang dimiliki oleh Jamaah Aktif, Pendiri Masjid, Pengurus Masjid.

Dalam penelitian ini proses pengumpulan data menggunakan 3 (Tiga) metode pokok yang saling berkaitan dan melengkapi, yaitu;

1. Metode Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi anantara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden) (Rianto Adi, 2004:72). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Indep Interview* (wawancara mendalam) yang dilakukan dengan Jamaah Aktif, Pendiri Masjid, Pengurus Masjid.

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui peninggalan tulisan berupa arsip-arsip (surat-surat, catatan harian, dan laporan), buku-buku, agenda dan lain-lain yang sudah ada (Rianto, Adi, 2004:61). Dalam penelitian ini dokumen-dokumen seperti surat-surat, catatan harian, laporan, diambil dari data yang sudah ada berupa agenda kegiatan dewan kemakmuran masjid , agenda dewan kemakmuran masjid, absen dewan kemakmuran masjid, hasil supervise dan perangkat lainnya dewan kemakmuran masjid.

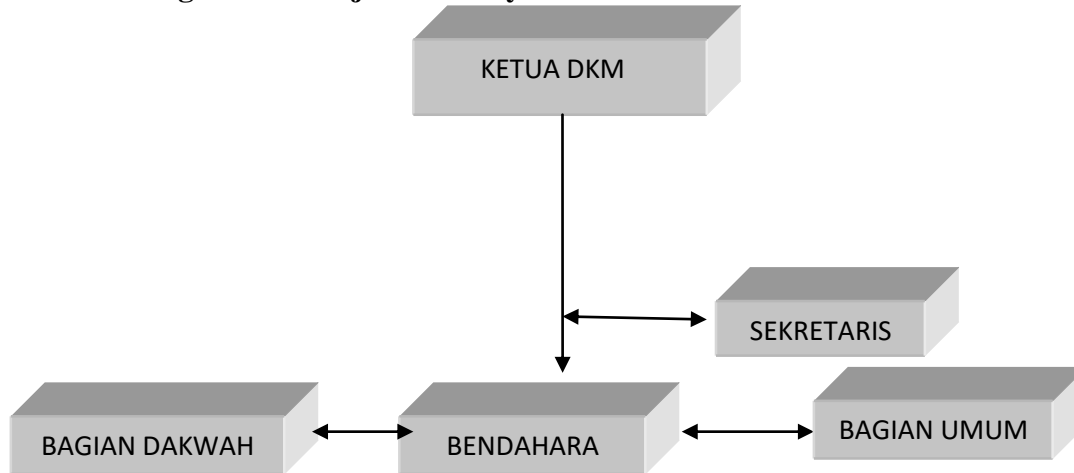
3. Metode Observasi

Menurut Arikunto (1993:145) bahwa peneliti dalam mengadakan observasi atau pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti dalam kurun waktu beberapa hari. Teknik observasi merupakan kegiatan yang pemusatan perhatian

terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Metode observasi digunakan untuk memperoleh gambaran tentang kinerja dewan kemakmuran masjid periode 2017.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Organisasi Masjid Al Hidayah



Visi : Bersama memakmurkan Rumah Allah sebagai wujud *hablum minallah* dan *hablum minannas*.

Misi : Memakmurkan Masjid dengan ibadah wajib/fardlu, Kajian ilmiah mingguan/bulanan, Kajian dan keterampilan Remaja Masjid, Majelis Taklim, PAUD dan Rumah Tahfidz, Ikut membantu/mensejahterakan warga kurang mampu, yatim dan beasiswa di lingkungan Kegiatan/bakti sosial donor darah bekerja sama dengan PMI Pelatihan dan penyelenggaraan penanganan jenazah Pengelolaan ZIS Peringatan Hari Besar Islam Perpustakaan Islam dan Pelatihan Jurnalis Islam (Mading Masjid)

Sub Bidang TPA & Tahfidz

1. Pengajian berupa Taman Pendidikan Al Quran setiap hari bada Ashar, pengajian ini dapat berupa pembelajaran Al Quran metode Iqra dan juga pembelajaran ilmu tajwid dan pembacaan Al Quran dengan benar.
2. Belajar menghafal (hafidz) Al Quran bagi, jadwal tahfidz dapat dilaksanakan setiap hari Minggu pagi mulai 08.00 – dzuhur.
3. Menyediakan kemudahan berinfraq untuk para jamaah dengan penyediaan wadah infraq sukarela yang akan dikumpulkan sebulan sekali.
4. Mengadakan kegiatan sosial kemasyarakatan seperti donor darah, pembagian sembako, penyantunan yatim (bekerjasama dengan Majelis Taklim), bazar atau kegiatan lainnya.
5. Menyediakan/memfasilitasi keinginan warga menabung sebagai Tabungan Qurban.

Sub Bidang HUMAS

1. Membuat dan mendokumentasikan sejarah dan kondisi perkembangan masjid
2. Membina dan menjaga hubungan baik kepada masyarakat sekitar.
3. Membangun dan mengembangkan pandangan masyarakat bahwa masjid adalah pusat keilmuan, benteng keimanan dan sumber informasi baik keagamaan maupun umum
4. Mensosialisasikan program dan kegiatan DKM Al Madinah

Sub Bidang Penanganan Jenazah

1. Menyediakan dan mengadakan sarana dan prasarana kegiatan penyelenggaraan jenazah.

2. Membantu proses penanganan jenazah dari memandikan, mengkafani, mensholatkan dan menguburkan jenazah.
3. Menyediakan dan memberikan pelatihan proses penanganan jenazah secara periodik bagi jamaah/warga.
4. Membuat koordinasi penanganan jenazah dengan melibatkan semua level pemerintahan di masyarakat (RT & RW).

Sub Bidang Pembangunan & Pemeliharaan

1. Membuat program kerja rutin/jadwal untuk pemeliharaan sarana dan prasarana masjid.
2. Menyediakan berbagai kebutuhan perlengkapan untuk proses pemeliharaan kebersihan dan kenyamanan masjid.
3. Membuat rencana kerja untuk proses pengembangan sarana fisik masjid. Pengawasan Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Di Masjid Agung AL Hidayah Efektif Dalam kaitannya dengan pemeliharaan masjid, maka pemeliharaan itu diartikan sebagai suatu usaha untuk mempertahankan kondisi fisik kaca yang mengelilingi ruangan di dalam masjid. Adapun kegiatannya dapat diperinci sebagai berikut:
 - a. Untuk kebersihan lantai dan kebersihan ruang utama masjid dilaksanakan setiap hari, ya itu pagi dan sore hari kecuali bulan Ramadhan. Pada bulan Ramadhan kebersihan lebih ditingkatkan sebelum dan sesudah shalat tarawih juga dibersihkan.
 - b. Untuk kebersihan karpet/kambal sajadah, petugas membersihkannya seminggu sekali. Hal ini dikarenakan letak karpet yang berada di dalam masjid sehingga sulitterpengaruh kotoran atau debu dari luar masjid.
 - c. Untuk pengecekan sound system, petugas melakukan pengecekan secara umumnya setiap menjelang waktu shalat.
 - d. Untuk kebersihan mukenah dilakukan seminggu sekali. Petugas mencuci mukenah di laundry dan diganti dengan mukenah yang lain. Kedua bagian luar masjid merupakan teras depan, halaman dan taman masjid. Petugas tidak hanya mengepel dan menyapu tetapi juga membersihkan toilet dan khususnya tempat wudhu". Adapun kegiatannya dapat diperinci sebagai berikut:
 - 1) Untuk kebersihan teras depan atau serambi masjid, petugas membersihkan setiap hari, pagi dan sore hari. sedangkan untuk 86 kebersihan taman dan halaman, petugas menyiram tanaman pada pagi hari saja.
 - 2) Untuk kebersihan kamar mandi dan tempat wudhu, petugas sangat mengutamakan. Takmir masjid menggunakan air yang bersih dan suci yang bersumber langsung dari PDAM. Petugas membersihkan toilet dan tempat wudhu setiap pagi dan sore hari. Hal ini dilaksanakan untuk menjaga kesucian masjid dari kotoran.
 - 3) Petugas juga membersihkan tempat cuci kaki wanita dan laki-laki setiap hari yaitu pagi dan sore dengan mengganti airnya. Kecuali bulan Ramadhan sebelum shalat tarawih dan selepas shalat tarawih juga dibersihkan.
 - 4) Pelaksanaan kerja bakti bersama, pengurus masjid tidak hanya memberikan tugas sepenuhnya kepada petugas kebersihan tetapi juga melibatkan seksi bagian lainnya. Pelaksanaan kerja bakti dilaksanakan ketika menjelang peringatan hari besar Islam misalnya menjelang bulan suci Ramadhan, hari Raya Idul Fitri maupun hari Raya Idul Adha.
 - 5) Larangan para penjual berdagang di dalam kawasan masjid, mengingat di Masjid Al Hidayah terdapat TPA, Madrasah Diniyah dan Taman Kanak-Kanak Hal ini bertujuan untuk menjaga kebersihan masjid. Dengan adanya

kebersihan yang terkoordinir, Masjid Agung AL Hidayah setiap harinya selalu kelihatan bersih dan indah. Banyak jamaah dan para umat Islam yang singgah di masjid merasa nyaman, tenang dan khusyuk dalam melaksanakan ibadahnya.

e. Keindahan

Untuk masalah keindahan ini berkaitan dengan tanaman yang ada di Masjid Al Hidayah. Petugas sangat menjaga perawatan taman di Masjid Al Hidayah ini. Petugas menyiram taman setiap pagi hari. Hal ini terbukti dengan adanya petugas keindahan masjid terutama bagian taman yaitu bapak udin. Selain itu berkaitan dengan perawatan bangunannya yaitu masalah pengecatan. Petugas mengecat bangunan Masjid Al Hidayah sewaktu-waktu jika diperlukan. Petugas keindahan melakukan pengecatan sebulan sekali.

f. Ketertiban

Untuk masalah ketertiban, takmir masjid membuat peraturan tata tertib bagi jamaah masjid. Tata tertib tersebut tercantum di bangunan masjid. Tata tertib harus diperhatikan oleh semua jamaah, khususnya orang-orang yang singgah di Masjid Al Hidayah. Adapun tata tertib yang peneliti maksud adalah sebagai berikut:

- 1) Rapatkan dan luruskan shof
 - 2) Selesai baca Al-Qur'an harap dikembalikan
 - 3) Dilarang tidur atau tidur-tiduran di dalam masjid
 - 4) Mohon maaf, pastikan hp anda tidak aktif selama di dalam masjid
- Tata tertib tercantum di bangunan masjid. Selain itu, tata tertib juga tercantum di tempat parkir yang harus dipatuhi oleh jamaah.

Adapun tata tertib yang peneliti maksud sebagai berikut:

- 1) Jangan meninggalkan kunci kontak di kendaraan anda
- 2) Kendaraan harap dikunci stir/pakai kunci tambahan. Keamanan Dalam pemeliharaan masjid, keamanan masjid juga sangat penting untuk dijaga. Para petugas masjid harus menjaga keamanan masjid. Hal ini juga sangat berpengaruh terhadap nama baik masjid itu sendiri. Keamanan masjid ini dibagi dalam dua kategori, yaitu:

g. Keamanan Lingkungan Masjid

Untuk masalah keamanan lingkungan masjid, takmir dan petugas keamanan harus benar-benar konsisten. Takmir dan petugas harus mempunyai rasa tanggungjawab serta mampu menanggung segala resiko yang ada. Ada tiga petugas keamanan di Masjid Agung AL Hidayah yaitu bapak Raffles, bapak Saiful dan bapak Abdul.

Hal-hal yang menyangkut keamanan lingkungan masjid adalah:

1) Masalah penerangan masjid

Untuk bagian luar masjid, penerangan dimulai pada pukul 17.00 wib sampai pukul 05.30 wib. Untuk bagian dalam masjid dimulai pada pukul 17.00 wib sampai pukul 05.30 wib. Tetapi jika ada kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh jamaah maupun para remaja masjid, maka penerangan berakhir setelah kegiatan itu berakhir.

- 2) Masalah penguncian masjid, Masalah penguncian masjid terbagi dalam dua bagian, yaitu bagian pintu utama masjid. Bapak Markun melakukan penguncian pintu utama masjid pada pukul 22.00 wib sampai pukul 03.00 wib. Untuk pagi hari sampai malam hari pintu utama masjid hanya ditutup tapi tidak dikunci. Hal ini untuk menjaga kebersihan di dalam masjid supaya debu tidak masuk. Bagian pagar halaman masjid. Petugas keamanan membuka pintu pagar halaman masjid pada siang hari dan penguncian dilakukan pada

malam hari pukul 22.00 wib sampai pukul 03.00 wib. Satpam bertugas untuk melakukan penguncian pagar halaman masjid. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan terutama menyangkut keamanan sarana dan prasarana masjid

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada pelaksanaan kegiatan pelayanan jamaah yang dilaksanakan di Dewan kemakmuran masjid, sangat dibutuhkan untuk masyarakat ataupun jamaah sekitar Masjid Al Hidayah. Ada beberapa faktor yang harus menjadi perhatian dalam kegiatan pelayanan yang dilaksanakan di Masjid Al Hidayah yaitu:

1. Kurangnya kerja sama antara pemerintah setempat, masyarakat dan pengelola masjid Al Hidayah Kurangnya kemauan secara umum dari untuk Waktu pelaksanaan yang berbenturan dengan kegiatan sehari-hari
2. Dengan adanya hambatan-hambatan maka ada beberapa cara untuk memotivasi semangat pengajian rutin di Majelis al Hidayah yaitu: Adanya kerja sama antara pemerintah setempat, masyarakat dengan pengelola Majelis Ta'lim Mengundang penceramah dari luar, Perubahan waktu pengajian dan peningkatan Fasilitas pada Masjid.

B. Saran

Setelah penulis meneliti di Masjid Al Hidayah, maka penulis menyarankan:

1. Untuk menanggulangi hambatan-hambatan atau tantangan tersebut di atas, yang berkaitan dengan kurang optimalnya kegiatan pengajian, maka perlu adanya modifikasi secara teknis dan non teknis
2. Perlu adanya kerja sama antara pemerintah dengan pengelola Majelis Ta'lim dan DKM yang baik dalam pelaksanaan kegiatan keagamaan untuk jamaah agar berjalan dengan baik dan lancar

DAFTAR PUSTAKA

- Abuddin Nata. 1997. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu
- Adi, Rianto. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit
- Djohar, As'ari. 2009. Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Dalam Ali, M., Ibrahim, R., Sukmadinata, N.S, Sudjana, D., dan Rasjidin, W (Penyunting). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan Bagain IV Pendidikan Lintas Bidang*. Bandung: PT Imperial Bhakti Utama (Halaman 372-387)
- Harmuni. 2012. *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: Insan Madani
- Kaelan. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*. Yogyakarta: Paradigma.
- Kemdikbud. 2015. *Materi Pelatihan Guru Implementasi Kurikulum 2013 Tahun 2015 Peminatan SMK*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Miles, B Matthew & A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data kualitatif (Terjemahan Teecep Rohendi)*. Jakarta: UI Press
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Rachman, Maman, dkk. 2004. *Filsafat Ilmu*. Semarang: UPT Percetakan dan Penerbitan UNNES Press
- Suyahmo. 2008. *Logika*. Bahan Ajar Kuliah Logika Prodi PPKn FIS UNNES