

**OPTIMALISASI MANAJEMEN MASJID DALAM PENGEMBANGAN
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Kecamatan Depok
Kabupaten Sleman Yogyakarta)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

**Suhendri
13240025**

Dosen Pembimbing:

**Dr. H Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-2595/Un.02/DD/PP.05.3/12/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**OPTIMALISASI MANAJEMEN MASJID DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI DI MASJID AL-MUHAJIRIN
CONDONGCATUR, KECAMATAN DEPOK KABUPATEN SLEMAN
YOGYAKARTA**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **SUHENDRI**
NIM/Jurusan : **13240025/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Jumat, 17 Nopember 2017**
Nilai Munaqasyah : **88,3 (A/B)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,


Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001

Penguji II,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji III,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Yogyakarta, 4 Desember 2017

Dekan,




Dr. Hj. Nurjannah, M.Si
NIP 19600310 198703 2 001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Suhendri
NIM : 13240025
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Optomalisasi Manajemen Masjid Dalam Pengembangan Kualiatas Sumber Daya Manusia (Studi di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta)”

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan demikian kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 05 November 2017

Ketua Jurusan,
Manajemen Dakwah

Pembimbing



Dr. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP-19670104 199303 1 003

Dr. H Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.
NIP-19731016 200012 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Suhendri
NIM : 13240025
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwahdan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwas kripsi saya yang berjudul “Manajemen Dakwah Dalam Pengembangan Kualiatas Sumber Daya Manusia (Studi di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta)” merupakan hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagaia cuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 05 November 2017

Yang menyatakan,



Suhendri

NIM 13240025

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Saya persembahkan untuk

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ مَنْ ءَامَنَ بِآ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ
وَأَتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَخْشَ إِلَّا ۖ فَعَسَىٰ أُولَٰئِكَ أَنْ يَكُونُوا مِنَ
الْمُهْتَدِينَ

“Sesungguhnya yang memakmurkan Masjid-masjid Allah itu adalah orang yang beriman pada Allah dan hari akhirat, menegakkan shalat, menunaikan zakat, dan tidak takut kecuali hanya kepada Allah. Mereka pasti dari golongan orang-orang yang mendapat petunjuk Allah.”

(Al-Qur'an Surat At-Taubah [9] : 18) ¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Al-Qur'an, 9: 18 Semua terjemah ayat al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemah Per-Kata (Bandung: Menteri Agama dan Menteri P dan K, 1987).

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr Wb

Puji Syukur dan Alhamdulillah senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah SWT yang melimpahkan hidayah dan karunia-Nya. Tak lupa shalawat dan salam tetap tercurahkan ke junjungan Nabi Muhammad SAW. Dengan kelancaran dan perjuangan, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul: Manajemen Dakwah Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta).

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan serta bimbingan berbagai pihak. Maka dari itu, perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Rasyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
4. Dr. H Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik.

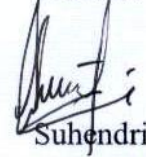
5. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang sudah mendharmakan ilmunya.
6. Andy Darmawan, M.AG, selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan motivasi.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Dakwah yang selalu membantu dan mempermudah peneliti melengkapi segala syarat yang dibutuhkan oleh akademik.
8. Keluarga besar Masjid Muhajirin Condongcatur, terimakasih atas semua bantuannya dan meluangkan waktunya serta memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tuaku, yang selama ini menyayangi dengan sepenuh hati, mendidik, membimbing, sabar dan berusaha sekuat tenaga serta berdo'a untuk kebaikan dan kebahagiaan putra putrinya. Terimakasih untuk do'a dan dukungannya sampai skripsi ini selesai.
10. Adik-adikku tercinta, terimakasih untuk kalian yang selalu menjadi penggerak semangat. Semoga dukungan yang kalian berikan selalu menuntunku meraih cita-cita.
11. Teman-teman terbaikku di Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2013, yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk berjuang menuntut ilmu sehingga dapat menyelesaikan studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
12. Sahabatku Mugiharjo, terimakasih sudah meluangkan waktu untuk membantu membimbingku menyelesaikan skripsi ini.

13. Sahabatku Nasrul Ulum, terimakasih sudah merelakan laptopnya untuk dapat digunakan kapanpun dibutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Yogyakarta, November 2017

Peneliti



Suhendri

NIM.13240025



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Suhendri (13240025), “Manajemen Masjid Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta)”. Skripsi Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017. Penelitian ini bertujuan mengetahui manajemen Masjid dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Yogyakarta.

Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan faktor sentral dalam suatu kegiatan dakwah secara individu maupun organisasi agar dalam pencapaian tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien, maka sudah seharusnya dalam pengelolaannya harus menggunakan manajemen yang baik. Eksistensi masjid sangat diperlukan oleh masyarakat, mengingat masjid merupakan salah satu lembaga keagamaan yang peran dan fungsinya tidak hanya untuk aktivitas-aktivitas keagamaan saja, tapi juga bisa digunakan untuk kegiatan-kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat sekitar serta pengembangan umat.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan tergolong sebagai penelitian lapangan apabila dilihat dari tempat penelitiannya. Penelitian lapangan yaitu penelitian dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari informan atau responden melalui teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk uji validitas data penulis menggunakan metode triangulasi sumber.

Setelah melakukan penelitian, maka dapat diketahui bahwa manajemen Masjid dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur secara garis besar adalah menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusia itu sendiri. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan adalah pertama fungsi manajerial, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. kedua fungsi operasional, yang meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan. ketiga pengembangan sumber daya manusia, pengembangan yang dilakukan yaitu dengan diadakannya pelatihan tiga kali dalam satu tahun yang langsung dibina oleh Dewan Masjid Indonesia (DMI) tingkat kecamatan. Selain itu juga dilibatkannya pengurus dalam kepanitiaan perlombaan-perlombaan dan kegiatan-kegiatan lainnya.

Kata Kunci: Manajemen, pengembangan, sumber daya manusia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang.....	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Tinjauan Pustaka.....	8
G. Kerangka Teori.....	10
H. Metode Penelitian.....	23

I.	Sistematika Pembahasan.....	28
BAB II	GAMBARAN UMUM MASJID AL-MUHAJIRIN	
	CONDONGCATUR YOGYAKARTA	
A.	Sejarah Pendirian.....	29
B.	Letak Geografis.....	31
C.	Visi dan Misi	32
D.	Program Kegiatan.....	32
E.	Struktur Kepengurusan dan Bagan Organisasi.....	34
F.	Sarana dan Prasarana.....	42
G.	Sumber Dana.....	47
BAB III	PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN DAKWAH	
	DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA	
	MANUSIA DI MASJID AL-MUHAJIRIN	
	CONDONGCATUR	
A.	Fungsi Manajerial.....	50
1.	Perencanaan.....	50
2.	Pengorganisasian.....	57
3.	Penggerakan.....	67
4.	Pengawasan.....	74
B.	Fungsi Operasional.....	78
1.	Pengadaan.....	78

2. Pengembangan.....	84
3. Pemberian Kompensasi.....	86
4. Pengintegrasian.....	86
5. Pemeliharaan.....	87

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

91

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Interview Guide
2. Struktur Organisasi Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Yogyakarta
3. Foto-foto Kegiatan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Yogyakarta
4. Daftar Riwayat Hidup

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Optimalisasi Manajemen Masjid Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Yogyakarta)”. Peneliti memberikan penegasan judul sebagai berikut:

1. Manajemen Masjid

Manajemen adalah proses manajerial yang khas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga dan sumber daya lainnya.¹

Masjid menurut bahasa Arab berasal dari kata *Sajada (fi'il madly)* yang berubah menjadi *Masjidun (isim makan)* yang mengikuti *Tasrif Istilakhi Tsulasi Mujarrod bab dua (sajada-yasjudu)* yang artinya tempat sujud. Sedangkan menurut istilah adalah bangunan yang didirikan khusus sebagai tempat beribadah kepada Allah SWT, baik shalat maupun kegiatan sosial lainnya yang bertujuan mengembangkan masyarakat Islam.²

Manajemen Masjid dalam penelitian ini adalah usaha mengoptimalkan pengelolaan masjid dengan menggunakan fungsi-fungsi

¹M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 9.

²Supardi Teuku Amiruddin, *Manajemen Masjid dalam Pembangunan Masyarakat, Optimalisasi Peran dan Fungsi Masjid*, (Yogyakarta: UII perss, 2001), hlm pengantar (x).

manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah sebuah proses bagi perkembangan dan memperlancar keahlian manusia melalui pengembangan dan pelatihan personel organisasi dan pengembangan tersebut ditujukan atas dasar peningkatan performa organisasi. McLean & McLean, menjelaskan bahwa HRD(*Human Resource Development*) adalah aktifitas dan proses apapun, termasuk secara inisial melalui tujuan jangka panjang, memiliki potensi untuk dikembangkan lagi. Ini berdasarkan pengetahuan, keahlian, produktifitas, dan kepuasan.³

Pengembangan yang dimaksud dalam judul ini adalah suatu usaha yang dilakukan oleh suatu Masjid Al-Muhajirin untuk menyiapkan dan meningkatkan kemampuan intelektual pengurus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan agar lebih baik.

3. Sumber Daya Manusia

Manusia yang berpotensi dan bekerja sebagai penggerak organisasi atau lembaga dalam mewujudkan keberadaannya secara nyata. Dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang berpangkal pada manusia untuk mewujudkan eksistensi organisasi.⁴ Sumber daya manusia yang dimaksud dalam definisi ini yaitu

³Reid A. Bates, *Human Resource Development Objectives, (Human Resources and Their Development-Vol. I. 2002)*, hlm 4-5.

⁴M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 189.

kualitas usaha kegiatan yang dilakukan oleh pengurus Masjid Al-Muhajirin Condongatur.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah suatu fungsi yang dilaksanakan dalam suatu organisasi dengan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam optimalisasi kegiatan masjid yang ada di Masjid Al-Muhajirin secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama (organisasi) yang meliputi: fungsi manajerial dan fungsi operasional serta pengembangan sumber daya manusia.

4. Masjid Al-Muhajirin

Pengertian masjid dalam penelitian ini adalah suatu tempat yang berfungsi sebagai tempat ibadah umat Islam. Ibadah tidak hanya sebatas sholat dan mengaji, akan tetapi juga berkenaan dengan persoalan *amar ma'ruf nahi munkar* (dakwah). Sedangkan masjid yang dimaksud dalam skripsi ini masjid yang berada di daerah Condongatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu kegiatan baik secara individu maupun organisasi. Sumber daya manusia dapat diklasifikasikan dalam dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia, sedangkan kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik

maupun non fisik. Secara umum pengembangan sumber daya manusia banyak dikaitkan dengan industrialisasi dari aspek perkembangan ekonomi dengan standarisasi memiliki arah yang jelas. Dalam dunia dakwah pengembangan sumber daya manusia lebih ditekankan pada pengembangan aspek mental dan spiritual. Selain aspek sumber daya manusia, aspek lembaga juga memiliki peran yang cukup penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu suatu lembaga juga harus memiliki arah dan tujuan yang jelas.

Sebagai salah satu lembaga keagamaan, eksistensi masjid sangat diperlukan oleh masyarakat. Masjid merupakan pusat kegiatan umat Islam, tidak hanya berfungsi untuk aktifitas-aktifitas yang bersifat keagamaan saja akan tetapi masjid juga bisa untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat sosial untuk tujuan dakwah dan pengembangan umat.⁵ Dalam sejarahnya, masjid merupakan pusat segala kegiatan masyarakat Islam. Pada masa awal Rasulullah hijrah ke Madinah, salah satu sarana yang dibangun adalah masjid. Masjid merupakan titik sentral pembangunan masyarakat pada waktu itu. Karena itulah perlu adanya pengelolaan yang baik agar fungsi dan peran masjid dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Pada era globalisasi, dapat pula kita temukan keterkaitan dinamika masjid sebagai pusat ibadah dan hidup kaum muslimin dengan perubahan dan perkembangan serta semangat membangun diri dan lingkungannya. Ketika upaya membangkitkan semangat membangun perlu digalakkan, maka tidak

⁵*Ibid.*, hlm. x.

jarang dari mimbar dan serambi masjid, berkumandang ajakan dan dorongan yang bukan saja berhenti pada sekedar ajakan, namun hal itu berkaitan dengan pelaksanaan perintah wahyu Allah yang oleh juru dakwah diterjemahkan kedalam rumusan yang jelas dan operasional bagi para jamaah.

Perkembangan dan perubahan masyarakat tersebut tidak lepas dari peran masjid sebagai tempat bergantungnya kaum muslimin dalam menterjemahkan ajakan-ajakan Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa risalah dari Allah kedalam kehidupan sehari-hari. Perubahan tersebut telah menjadikan manusia sadar akan posisi dia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Tuhannya untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan makhluk lainnya. Kesadaran ini mendorong kepada manusia agar bersikap *luwes* dan peka terhadap lingkungan yang semakin bergerak dan berkembang secara terus menerus. Untuk itu masjid harus memberikan fungsi-fungsi yang jelas terhadap perkembangan lingkungan masyarakat.

Dapat kita lihat seperti saat ini, bahwa masjid tidak hanya dipahami sebagai tempat ibadah mahdhoh saja akan tetapi sudah lebih luas seperti tempat kegiatan sosial kemasyarakatan serta pembinaan umat yang bernilai ibadah yang dijabarkan dalam bentuk kegiatan-kegiatan. Kegiatan-kegiatan itu meliputi remaja masjid, perpustakaan, pendidikan berjenjang, dan lain sebagainya. Pengembangan sumber daya ini tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Melalui ini, masjid bisa berkembang dan menampakan eksistensinya dihadapan para jamaah. Fenomena ini banyak muncul dikota-kota besar, dimana masjid telah menampakan fungsi-fungsi

sebagaimana mestinya sehingga keberadaan masjid memberikan manfaat bagi para jama'ah serta masyarakat sekitarnya. Karena itulah masjid harus peduli dan tanggap terhadap kondisi masyarakat sekitarnya. Konsekuensi logisnya adalah para pengurus harus diberi peluang penuh untuk membuat organisasi yang langsung menangani masalah sosial keagamaan. Mereka diharapkan dapat memberikan pelayanan dalam kegiatan sosial dan kegiatan keagamaan yang dikelola oleh sebuah organisasi atau lembaga dengan manajemen yang rapi.

Salah satu kasus yang dapat kita lihat adalah kota Yogyakarta. Kota ini merupakan salah satu kota besar yang terkenal dengan kota pelajarinya, memberikan satu gambaran tentang masjid yang memiliki berbagai macam kegiatan-kegiatan yang bertujuan mengembangkan masyarakat Islam. Gambaran-gambaran tersebut dapat dibuktikan salah satunya adalah Masjid Al-Muhajjirin.⁶

Masjid Al-Muhajjirin adalah salah satu masjid yang terletak didaerah Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Masjid ini tidak hanya besar bangunannya saja, tapi juga memiliki kegiatan yang cukup beraneka ragam dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung dalam upaya pengembangan masyarakat. Namun, meskipun demikian ketika diadakannya perlombaan manajemen masjid tingkat kecamatan, Masjid Al-Muhajjirin hanya mendapatkan peringkat kedua. Dari situ pengurus merasa perlu peningkatan lagi dalam pengelolaan mesjid agar kedepannya

⁶Observasi, dikutip pada tanggal 15 Januari 2017.

mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Masyarakat yang beragam ini memunculkan para pengelola-pengelola atau ta'mir masjid yang sangat beragam juga. Sehingga dalam pengelolaannya memunculkan fenomena-fenomena baru yaitu pengembangan dan pemberdayaan kegiatan-kegiatan yang ada khususnya dibidang dakwah yang sangat terorganisir.⁷

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang penulis rumuskan adalah bagaimana optimalisasi manajemen masjid dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia pada Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui optimalisasi manajemen masjid dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia pada Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan bagi pengembangan optimalisasi manajemen masjid.

⁷Observasi, dikutip pada tanggal 15 Januari 2017.

- b. Penelitian ini diharapkan dijadikan masukan yang bisa dipertimbangan bagi perkembangan manajemen masjid Masjid Al-Muhajirin Condongcatur.
 - c. Sebagai bahan masukan bagi lembaga-lembaga masjid lain agar mempertimbangkan aspek manajemen dan juga aspek sumber daya manusia sebelum melaksanakan program kerja agar semua program yang telah direncanakan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Secara praktis
 - a. Agar menjadi pedoman bagi lembaga-lembaga lainnya yang ingin mengembangkan dan meningkatkan optimalisasi manajemen masjid.
 - b. Sebagai bahan acuan dan pertimbangan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur dalam menentukan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi.

F. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini dibuat untuk membedakan penelitian skripsi ini dengan penelitian sebelumnya, karena pernah dilakukan penelitian sebelumnya tentang manajemen dakwah dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian- penelitian tersebut yaitu:

1. Skripsi Nugroho, Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Dakwah Masjid Jogokaryan Yogyakarta*” menggambarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam

kegiatan dakwah yang meliputi analisis pekerjaan, penarikan (perekrutan), seleksi dan penetapan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dasar hukum dakwah, dan unsur-unsur dakwah tersebut.⁸

2. Skripsi Siti Chotijah, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta*” menggambarkan perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam analisis SWOT yang meliputi 4 faktor yaitu kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan.⁹
3. Skripsi Feni Sudilarsih Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Manajemen Dakwah di Lembaga Pengabdian Masyarakat Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro Dusun Sambego Maguwoharjo Kabupaten Sleman Kota Yogyakarta*” menggambarkan manajemen dakwah yang meliputi empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam manajemen dakwah tersebut.¹⁰

⁸Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Dakwah Masjid Jogokaryan Yogyakarta*, Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi, tidak diterbitkan, 2008.

⁹Siti Chotijah, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusiadi Tkit Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta*, Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi, tidak diterbitkan, 2008.

¹⁰Feni Sudilarsih, *Manajemen Dakwah di Lembaga Pengabdian Masyarakat Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro Dusun Sambego Maguwoharjo Kabupaten Seleman Kota Yogyakarta*, Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi, tidak diterbitkan, 2008.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Manajemen Masjid

Secara etimologi pada pengertian masjid dan manajemen, kita dapat mendefinisikan manajemen masjid sebagai kegiatan manajerial dalam mengoptimalkan manajemen masjid. Kegiatan manajerial ini juga memberikan implikasi terhadap fungsi dari kegiatan ini. Fungsi manajemen tidak bisa dilepaskan dari empat fungsi dasar manajemen. Setiap fungsi manajemen tidak bisa dipisahkan dan berdiri sendiri-sendiri, masing-masing saling memberikan pengaruh dan bekerjasama dalam melakukan pembangunan dalam aktifitas manajerial, dalam hal ini adalah manajemen dakwah.

Mengingat hubungan yang terjalin antara setiap fungsi manajemen bersifat integral, hal ini juga merujuk pada keterlibatan berbagai elemen masyarakat dalam kegiatan manajemen dakwah. Dalam manajemen pula sebaiknya melibatkan berbagai macam potensi di setiap elemen masyarakat sebagai bagian tak terpisahkan dari kegiatan dakwah.

Selanjutnya penjelasan tentang fungsi-fungsi dasar manajemen akan dibahas pada bagian dibawah ini:

a. Perencanaan (*takhthith*)

Perencanaan dapat didefinisikan langkah awal bagi sebuah kegiatan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait agar

memperoleh hasil yang optimal.¹¹ Secara garis besar perencanaan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Rencana besar
- 2) Rencana biasa.¹²

Demi keberhasilan sebuah perencanaan dan berkualitas baik, ada empat hal yang harus ada dalam sebuah kematangan dan sistematika perencanaan, antara lain adalah syarat perencanaan, kerangka perencanaan, unsur perencanaan, jenis-jenis perencanaan.

Sebuah perencanaan dikatakan baik, jika memenuhi persyaratan berikut:

- 1) Berdasarkan pada sebuah keyakinan bahwa apa yang dilakukan adalah baik. Standar baik dalam Islam adalah yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan as-Sunnah.
- 2) Dipastikan betul bahwa sesuatu yang dilakukan memiliki manfaat. Manfaat ini bukan sekedar untuk orang yang melakukan perencanaan, tetapi juga untuk orang lain, maka perlu memperhatikan asas maslahat untuk umat, terlebih dalam aktivitas dakwah.
- 3) Didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan. Untuk merencanakan sebuah kegiatan dakwah, maka seorang da'i atau pelaksana dakwah harus banyak

¹¹M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 94.

¹²*Ibid.*, hlm. 95.

mendengar, membaca, dan memiliki ilmu pengetahuan yang luas sehingga dapat melakukan aktifitas dakwah berdasarkan kompetensi ilmunya.

- 4) Dilakukan studi banding (benchmark). Benchmark adalah melakukan studi terhadap praktik terbaik dari lembaga atau kegiatan dakwah yang sukses menjalankan aktivitasnya.
- 5) Dipikirkan dan dianalisis prosesnya, dan kelanjutan dari aktivitas yang akan dilaksanakan.¹³

b. Fungsi Pengorganisasian (*tanzhim*)

1) Pengorganisasian Dakwah

Pengorganisasian adalah seluruh proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.¹⁴ Tugas bagi para da'i adalah merancang sebuah struktur sebuah organisasi yang memungkinkan mereka untuk mengerjakan program dakwah secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Pengorganisasian dilakukan supaya tujuan organisasi secara menyeluruh dapat dicapai seefisien mungkin. Prinsip efisiensi suatu organisasi adalah efisien jika pelaksanaan tersebut memudahkan

¹³M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 99.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 117.

pencapaian tujuan dengan konsekuensi waktu dan biaya yang sedikit.

Adapun unsur-unsur organisasi meliputi:

- a) Manusia (*Human Factor*) artinya organisasi akan terbentuk jika ada manusia yang bekerjasama, ada pimpinan dan ada yang dipimpin.
- b) Tempat kedudukan, artinya organisasi akan ada jika ada tempat kedudukannya.
- c) Tujuan, artinya dalam organisasi baru ada jika ada tujuan yang akan dicapai.
- d) Pekerjaan, artinya dalam organisasi tersebut ada pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada pembagian kerja yang tepat.
- e) Struktur, artinya dalam organisasi harus ada hubungan dan kerjasama antara manusia yang satu dengan yang lain.
- f) Teknologi, artinya dalam organisasi tersebut mengandung unsur teknis.
- g) Lingkungan (Environment External Social System) artinya organisasi mempunyai lingkungan tempat untuk bersosialisasi dan tempat untuk saling mempengaruhi satu sama lain.¹⁵

Dalam pengorganisasian ada dua poin yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Desain Pengorganisasian

¹⁵Abdul Syani, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Bina Aksa, 1987), hlm. 47-48.

Desain pengorganisasian terdiri atas tiga komponen, yaitu strategi, teknologi, dan derajat ketidakpastian lingkungan organisasi tersebut. Desain pengorganisasian itu terdiri dari:

(1) Organisasi yang Mekanistik

(2) Organisasi Organik¹⁶

b) Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas jabatan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.¹⁷ Ketika para manajer menyusun atau mengubah struktur sebuah organisasi, maka mereka terlibat dalam suatu kegiatan dan organisasi, yaitu suatu proses yang melibatkan keputusan-keputusan mengenai spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, serta formalisasi.¹⁸

2) Bentuk-Bentuk Organisasi Dakwah

a) Spesialis Kerja

b) Departementalisasi Dakwah

c) Rantai Komando

d) Rentang Kendali

e) Sentralisasi dan Desentralisasi

¹⁶M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 133.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 119.

¹⁸*Ibid.*,

f) Formalisasi Dakwah

c. Fungsi Penggerakan (*Tawjih*)

Penggerakan dakwah adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dari sinilah semua rencana dakwah akan terealisasi dimana semua fungsi manajemen akan bersentuhan langsung dengan pelaku dakwah. Pada fungsi ini juga berlakunya proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan penilaian akan berfungsi secara efektif.¹⁹ Dari setiap potensi yang ada maka kegiatan dakwah akan terlaksana sampai kepada sasaran.

Berikut poin penting yang menjadi kunci penggerakkan dakwah:

- 1) Pemberian motivasi, di sini manajerial memberikan penanaman kepada semua elemen yang ikut serta dalam penggerakan dakwah untuk bisa menumbuhkan sikap interaksi, kebutuhan persepsi, dan keputusan.²⁰
- 2) Bimbingan, dapat diartikan tindakan pimpinan yang mampu menjamin terlaksananya tugas dakwah sesuai dengan rencana dan ketentuan yang telah digariskan.²¹

¹⁹*Ibid.*, hlm. 139.

²⁰*Ibid.*, hlm. 141

²¹*Ibid.*, hlm. 151-152.

- 3) Menjalin hubungan, organisasi dakwah merupakan pekerjaan yang melibatkan setiap orang yang berada dalam sebuah tim dengan tujuan yang sama. Inilah yang menyebabkan setiap orang di dalamnya harus dapat menjalin hubungan dengan baik sebagai bagian kerjasama tim. Dengan ini, tujuan dakwah kepada sasaran dapat dicapai dengan baik. Ada beberapa alasan mengapa hubungan perlu dijalin, diantaranya adalah keamanan, status, pertalian atau relasi, kekuasaan, dan prestasi baik.²²
- 4) Penyelenggaraan komunikasi, yakni suatu proses yang digunakan oleh manusia dalam usaha untuk membagi arti lewat transmisi pesan simbolis merupakan hal yang sangat penting. Karena tanpa komunikasi yang efektif antara pemimpin dengan pelaksana dakwah, maka pola hubungan dalam organisasi dakwah akan berhenti, sebab komunikasi akan memengaruhi seluruh sendi organisasi dakwah.²³
- d. Pengendalian (*Riqabah*)

Pengendalian ditujukan untuk memastikan kemajuan yang telah tercapai oleh organisasi dakwah dengan sarana dan penggunaan sumber daya yang efisien. Bisa juga, pengendalian digunakan untuk mengukur penyimpangan dan prestasi yang telah direncanakan dan menggerakkan tindakan korektif. Pengendalian dakwah juga dimaksudkan untuk memonitor aktivitas perencanaan,

²²*Ibid.*, hlm. 154.

²³*Ibid.*, hlm. 159.

pengorganisasian, serta kepemimpinan. Ini juga dimaksudkan untuk mencapai aktivitas dakwah yang optimal dan sebagai alat pengaman sekaligus penggerak jalannya proses dakwah.²⁴

Adapun fungsi pengendalian dakwah adalah untuk menciptakan suatu mutu dakwah yang lebih baik. Dengan pengendalian, dakwah bisa menemukan penyimpangan dan melakukan koreksi bagi pembenahan pelaksanaan dakwah selanjutnya. Selain itu, dapat menciptakan sebuah siklus yang lebih cepat dan mempermudah pendelegasian tugas dakwah dan tim yang bersangkutan.²⁵

Adapun unsur-unsur dasar pengendalian dakwah meliputi:

- 1) Standar spesifikasi harapan
- 2) Pengukuran proses riil
- 3) Laporan penyimpangan
- 4) Perbaikan

2. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Barry Cushway, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktifitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.²⁶ Definisi yang

²⁴*Ibid.*, hlm. 167-169.

²⁵*Ibid.*, hlm. 177-178.

²⁶Barry Cushway dalam I Komang A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 5.

diberikan oleh Barry ini jelas mengarahkan manajemen pada strateginya terhadap tujuan perusahaan. Akan tetapi, ini tidak berarti definisi ini tak dapat dipakai dalam ruang organisasi. Karena sesungguhnya sebuah perusahaan juga merupakan organisasi yang bergerak dalam hal finansial, salah satunya. Selain itu sebagai inti kompetensi organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki kapasitas yang unik dan menghasilkan nilai tinggi dan berbeda bentuk dari yang lainnya seperti produktifitas, pelayanan, kualitas, dan perubahan inovasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan pengaturan umum yang dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Terutama terhadap kepentingan peningkatan mutu manajemen sumber daya manusia pada organisasi yang berkepentingan terhadap input manajemen sumber daya manusia yang ada.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

Fungsi ini berperan dengan wewenang kepemimpinan yang dimiliki untuk mengelola manajemen sumber daya manusia. Disini ada empat fungsi manajerial yang perlu dilakukan yakni perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.²⁷

²⁷*Ibid.*, hlm. 17-18.

Penjelasan lebih lanjut mengenai fungsi manjerial dapat dilihat pada bagian manajemen dakwah yang telah penulis jelaskan di atas.

2) Fungsi Operasional

Kegiatan yang terdapat dalam fungsi ini meliputi;

- a) Pengadaan
- b) Pengembangan
- c) Pemberian kompensasi
- d) Pengintegrasian
- e) Pemeliharaan²⁸

Selanjutnya pengembangan dengan meningkatkan ketrampilan, sikap, dan pengetahuan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia. Hal ini ditujukan agar sumber daya manusia dapat menjalankan tugas dengan baik. Sedangkan kegiatan yang ada dalam fungsi ini meliputi orientasi, pelatihan, dan pendidikan.²⁹

Pemberian kompensasi yang dimaksudkan sebagai pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, baik dalam bentuk material dan non material, atau non finansial yang adil dan layak atas kontribusi karyawan atau anggota dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

²⁸*Ibid.*,

²⁹*Ibid.*, hlm. 16-17.

Pengintegrasian agar memperoleh kenyamanan bagi berbagai pihak (karyawan, perusahaan, dan masyarakat). Di sini organisasi perlu memiliki pemahaman pada anggota sebelum menjatuhkan kebijakan. Dibutuhkan pertimbangan yang matang atas kebijakan tersebut.

Pemeliharaan untuk mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai dalam fungsi sebelumnya. Dua aspek yang perlu dipelihara ialah sikap positif anggota dan kondisi fisik mereka. Dan fungsi terakhir adalah pemutusan hubungan kerja.³⁰

3. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut jurnal *Encyclopedia of Life Support System*, Reid A. Bates mengatakan betapa pentingnya pengembangan terhadap sumber daya manusia. Menurutnya, dengan melibatkan model kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan penyelesaian terhadap berbagai masalah ekonomi dan sosial yang signifikan.³¹

a. Definisi

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses bagi perkembangan dan memperlancar keahlian manusia melalui pengembangan dan pelatihan personel organisasi dan pengembangan tersebut ditujukan atas dasar peningkatan performa organisasi. McLean

³⁰*Ibid.*, hlm. 18-20.

³¹Reid A. Bates, *Human Resource Development Objectives, (Human Resources and Their Development-Vol. I. 2002)*, hlm. 3.

& McLean, menjelaskan bahwa HRD (*Human Resource Development*) adalah aktifitas dan proses apapun, termasuk secara insial melalui tujuan jangka panjang, memiliki potensi untuk dikembangkan lagi. Ini berdasarkan pengetahuan, keahlian, produktifitas, dan kepuasan.³²

Chalofsky dan Lincoln menyatakan bahwa disiplin ilmu tentang HRD merupakan studi pada bagaimana individu dan grup dalam organisasi mengalami perubahan melalui pembelajaran.³³

b. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut buku Fondasi Pengembangan sumber daya manusia, Richard menyatakan terdapat lima fase proses pengembangan sumber daya manusia yakni: Analisis, usulan, pembentukan, implementasi, dan Penilaian.³⁴

Berdasarkan gambaran fase proses di atas, menunjukkan demikian sebagai tahap utama dari proses pengembangan sumber daya manusia dan setiap fase memiliki hubungan yang penting bagi tercapainya hasil yang sesuai dengan harapan. Salah satu permasalahan yang besar bagi proses ini ialah menghargai semua fase. Selebihnya komitmen organisasi terhadap *HRD* bergantung pada performa positif atas hasil yang dilaporkan pada fase evaluasi.³⁵

³²*Ibid.*, hlm. 4-5.

³³*Ibid.*,

³⁴*Ibid.*, hlm. 23.

³⁵*Ibid.*,

c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara rinci tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk produktifitas kerja, efisiensi tenaga, waktu dan biaya, mengurangi kerusakan dan kecelakaan, pemberian pelayanan, peningkatan moral, pengembangan karier, pengembangan konseptual, kepemimpinan, balas jasa, dan pelayanan pada konsumen.³⁶

d. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode pengembangan sumber daya manusia ini dititiberatkan pada metode latihan yang meliputi³⁷:

1. Metode latihan bagi karyawan non-manajerial

Yang termasuk pada metode ini adalah:

- a) *On the job method.*
- b) *Off the job method*

2. Metode latihan bagi karyawan manajerial

a. *On the job method* yang meliputi belajar dari pengalaman, *coaching*, magang, *position rotation*, proyek khusus, penugasan dalam bentuk panitia, dan bacaan selektif.

b. *Off the job method* meliputi kursus-kursus, *role playing*, simulasi, latihan kerja, latihan, pertemuan khusus, dan *multiple management.*

³⁶*Ibid.*, hlm. 92.

³⁷*Ibid.*, hlm. 93.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini merupakan studi kasus atau penelitian lapangan, karena data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung pada Masjid Al-Muhajirin Condongcatur.

2. Subjek penelitian

Yang dimaksud subjek penelitian adalah sumber tempat untuk mendapatkan keterangan penelitian. Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa subjek penelitian adalah keseleruhan dari sumber informasi atau informan yang dapat memberikan data sesuai dengan masalah yang diteliti.³⁸ Adapun yang menjadi subjek penelitian ini antara lain Pengurus, Jamaah, dan tenaga ahli Masjid Al-Muhajirin serta masyarakat.

3. Objek Penelitian

Sedangkan objek penelitian yang akan diteliti adalah apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.³⁹ Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah manajemen masjid dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam kegiatan dakwah yang dilakukan oleh Masjid Al-Muhajirin Condongcatur.

4. Metode Pengumpulan Data

³⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Ilmiah Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: PT Bima Angkasa), 1985, hlm. 91.

³⁹*Ibid.*, hlm. 93.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan tiga (3) yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dengan berlandaskan pada tujuan penelitian. Metode ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin artinya wawancara yang mengikuti pedoman seperlunya. Pedoman wawancara hanya berbentuk butir-butir masalah dan sub masalah yang diteliti, yang selanjutnya dikembangkan sendiri oleh pewawancara.

b. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan dengan sistematis fenomena yang diselidiki yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.⁴⁰ Cara kerja metode ini yaitu peneliti mengamati langsung objek lapangan dengan cara datang ke Masjid Al-Muhajirin Condongcatur untuk mendapatkan data yang sesuai dengan penelitian kemudian data tersebut dikelompokkan menurut jenisnya dan dilaporkan apa adanya. Metode penelitian ini digunakan untuk mengamati manajemen dakwah dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Masjid Al-Muhajirin Condongcatur tersebut sehingga mengetahui bagaimana

⁴⁰Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian Research II*, (Yogyakarta: Andi offset, 1997), hlm. 206.

teknik-teknik yang digunakan dalam mengatur dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia tersebut.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik dimana data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti: buku-buku, notulensi, peraturan-peraturan, bulletin-bulletin, catatan-catatan harian dan sebagainya.

5. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik analisis data selama di lapangan model Miles dan Huberman.⁴¹ Dengan tahap-tahap sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Pada tahap ini, dari semua data yang telah didapatkan. Dilakukan penyaringan atau pengurangan terhadap data-data yang dirasa tidak perlu dimasukkan dalam penyajian data. Karena selama proses penelitian (pengumpulan data) didapatkan berbagai macam karakteristik data baik itu yang menunjang ataupun tidak terhadap penelitian.⁴²

⁴¹Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), hlm. 247-252.

⁴²Huberman dan Miles, *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis*, (London: Sage Publications, 1994), hlm. 10-11.

b. Penyajian Data

Setelah data diberikan perlakuan penyaringan atau pengurangan pada data yang tidak penting. Data kemudian disajikan dalam berbagai macam bentuk. Baik teks, diagram atau *flowchart*. Akan tetapi, menurut Miles dan Huberman, yang paling kerap digunakan dalam penyajian data ialah teks naratif.⁴³

c. Kesimpulan atau Verifikasi

Berangkat dari kesimpulan inilah yang kelak akan didapatkan hasil penelitian atas rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Namun demikian, kesimpulan ini bisa saja dapat diragukan jika data hasil penyajian memerlukan verifikasi atau pembuktian atas kebenaran data.⁴⁴

6. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Cara untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan keabsahan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu: derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).⁴⁵

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan, ini merupakan kegiatan triangulasi. Triangulasi menurut Sugiyono dapat diartikan sebagai teknik

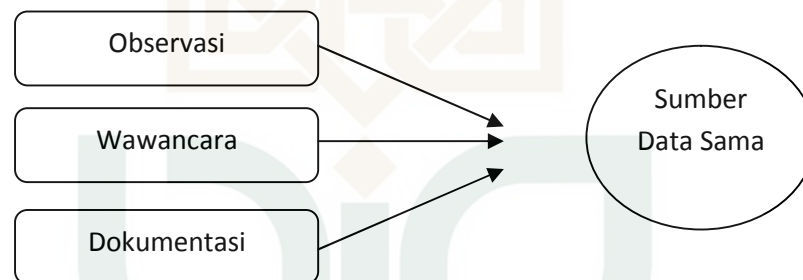
⁴³*Ibid.*, hlm. 11.

⁴⁴*Ibid.*, hlm. 11-12.

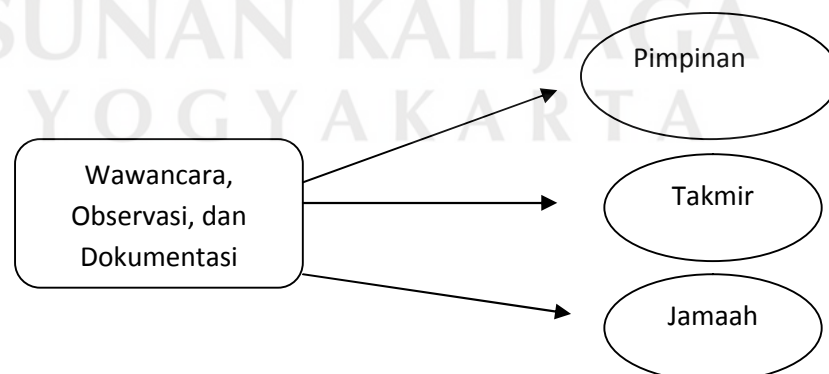
⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 364.

pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Triangulasi sendiri terdapat dua jenis yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber data. Triangulasi teknik berarti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda terhadap sumber yang sama. Sedangkan triangulasi sumber berarti menggunakan teknik yang sama terhadap berbagai sumber data.⁴⁶ Gambaran bagi triangulasi teknik dan triangulasi sumber dapat dilihat pada gambar di bawah ini:⁴⁷

Gambar 1.1 Triangulasi Metode pengumpulan data



Gambar 1.2 Triangulasi sumber pengumpulan data



⁴⁶*Ibid.*, hlm. 327.

⁴⁷*Ibid.*, hlm. 328.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara utuh terhadap isi penelitian ini, maka perlu disusun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari penjabaran penegasan judul, latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, metodologi penelitian, sistematika pembahasan, dan kerangka teori.

b. BAB II GAMBARAN UMUM

Pada bab ketiga ini berisi tentang paparan (deskripsi) sejumlah data empiris yang diperoleh melalui wawancara dan tinjauan lapangan. Mencakup gambaran umum lokasi penelitian.

c. BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menyajikan data penelitian yang berhasil dihimpun, kemudian dianalisis berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya berkaitan dengan fokus penelitian di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

d. BAB IV KESIMPULAN dan PENUTUP

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan yang dilengkapi dengan saran – saran dan kata penutup.

BAB III

PENERAPAN MANAJEMEN MASJID DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI MASJID AL-MUHAJIRIN CONDONGCATUR

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab I beberapa teori tentang manajemen masjid secara garis besarnya yaitu manajemen masjid sebagai kegiatan manajerial terhadap kegiatan masjid. Kegiatan manajerial yang juga memberikan implikasi terhadap fungsi dari kegiatan masjid. Fungsi manajemen masjid tidak bisa dilepaskan dari empat fungsi dasar manajemen yaitu: fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi penggerakan dan fungsi pengawasan. Masing-masing saling memberikan pengaruh dan bekerja sama melakukan pembangunan dalam aktifitas manajerial.

Melihat hubungan yang terjalin antara setiap fungsi manajemen bersifat integral, dan aktifitas manajerial merupakan sebuah usaha dalam mewujudkan suatu tujuan-tujuan tertentu. Maka dalam proses mencapai tujuan tersebut aktifitas manajerial menggunakan sumber daya manusia dan diikuti dengan pemanfaatan sumber-sumber bahan material yang ada.

Manajerial dalam dakwah merupakan sebuah aktivitas kelompok dakwah yang berusaha mewujudkan tujuan melalui:

1. Pengumpulan sumber daya dakwah dan segala bentuk fasilitas
2. Orientasi serta pemanfaatan sumber daya secara optimal⁶⁶

⁶⁶M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 93

Fungsi manajemen masjid sangat dibutuhkan dan sangat penting untuk dapat diterapkan di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur sebagai acuan dalam pengelolaan masjid untuk lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Masjid Al-Muhajirin Condongcatur merupakan wahana untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dibidang keagamaan, sosial dan pemberdayaan masyarakat. Karena itu agar harapan dan tujuan yang direncanakan dapat terlaksana secara efektif dan efisien, maka sudah seharusnya dalam pengelolaannya harus menggunakan manajemen yang baik. Dalam mengaplikasikannya, manajemen masjid dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial, fungsi operasional dan metode pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, Masjid Al-Muhajirin Condongcatur menerapkan fungsi-fungsi tersebut dalam pengelolaannya guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu:

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan adalah langkah awal dalam manajemen sebelum merealisasikan kegiatan dakwah. Perencanaan juga dapat diartikan perumusan rencana dan strategi yang akan dilaksanakan dalam suatu kegiatan dengan tujuan yang sama. Karena itu perlu mempersiapkan perencanaan yang matang agar dalam perealisasiannya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam organisasi, perumusan rencana adalah suatu hal yang sangat penting dan merupakan hal utama, karena berawal dari perencanaan akan memudahkan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan

merupakan suatu cita-cita yang disertai dengan usaha dan pernyataan yang jelas kemana organisasi akan dibawa. Tanpa adanya tujuan yang jelas dan tegas maka tidak akan ada kemajuan yang dapat tercapai dalam suatu organisasi. Begitu pula dengan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, dimana masjid merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang-orang untuk melaksanakan suatu kegiatan ibadah. Bahkan masjid tidak hanya untuk kegiatan ibadah saja tetapi masjid juga dapat digunakan untuk kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu Masjid Al-Muhajirin Condongcatur menentukan tujuan-tujuan yang dapat bermanfaat bagi jamaah dan masyarakat sekitar. Sebagaimana yang dikutip dalam wawancara dengan Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“Tujuannya itu memakmurkan masjid kemudian masyarakat, jamaah-jamaah yang ada disekitar Masjid Muhajirin ini, istilahnya bersama-sama memakmurkan masjid ini dengan semboyan masjid ini dari kita untuk kita”.*⁶⁷

Pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Ependi tersebut ditegaskan lagi dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada Mas Muzain selaku takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur sebagai berikut:

*“Masjid Muhajirin Perumnas Condongcatur menjadi pusat kegiatan dakwah dan pemberdayaan umat atau masyarakat sekitar Masjid Muhajirin”.*⁶⁸

⁶⁷Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

⁶⁸Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Agustus 2017.

Dalam menentukan tujuan-tujuan kegiatan ada beberapa langkah yang dilakukan di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur agar tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. *Pertama*, penentuan langkah-langkah dengan menginformasikan kepada pengurus juga jamaah untuk mengadakan rapat dalam rangka menentukan tujuan dan program-program kegiatan yang akan dilakukan. *Kedua*, Masjid Al-Muhajirin Condongcatur juga melibatkan takmir-takmir masjid yang ada disekitar lingkungan perumahan Condongcatur. Sebagaimana yang dikutip dalam wawancara dengan Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

“Caranya setiap ada pengajian-pengajian dan event-event tertentu selalu kita kumandangkan atau kita sampaikan. Disamping itu ada juga kita misalnya mengundang masjid-masjid lain, seperumnas dan sekitarnya. Jadi kita mengajak menentukan tujuan-tujuan bagaimana caranya masjid ini makmur dan orang-orang dekat dengan masjid”.⁶⁹

Adapun perencanaan-perencanaan yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur adalah sebagai berikut:

a. Rencana Besar

1) Program Kerja “Toko Tijar”

- a) Menyediakan bahan-bahan pokok kerjasama dengan seksi rumah tangga masjid dalam rangka ramadhan (kebutuhan takjil).

⁶⁹Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

- b) Menyediakan stok beras kerjasama dengan panitia zakat fitrah takmir dalam pelaksanaan zakat fitrah.
 - c) Menyisihkan sebagian keuntungan untuk kegiatan sosial tadabur alam kerjasama dengan takmir dan pengajian ahad pagi pada ahir periode.
 - d) Mengadakan ceramah tentang eksistensi usaha ekonomi masjid.
- 2) Program Pendidikan Terapan
- a) Pendidikan Qiroah
Untuk siswa-siswi SD, SMP dan SMA
 - b) Pendidikan untuk wanita
 - (1) Memotong pakaian
 - (2) Sanggul
 - (3) Kuliner atau membuat roti, makanan
 - (4) Menyulam, dsb.
- 3) Program Kerja Sie Sosial
- a) Kunjungan sosial
 - (1) Panti asuhan
 - (2) Panti jompo
 - (3) Pondok pesantren
 - b) Tadabur alam kerjasama dengan pengajian ahad pagi
Dana :
 - (1) Dari takmir

(2) Dari donatur

c) Member pinjaman pengusaha kecil disekitar masjid tanpa bunga, jika mengisi infak diperbolehkan pada waktu mengembalikan pinjaman. Dana untuk kegiatan ini berasal dari takmir masjid.

d) Kunjungan atau Takziah warga lingkungan masjid dan luar intern masjid, jika perlu.

Dana :

(1) Dari takmir

(2) Pribadi atau kolektif

4) Program Kerja Sie Wanita

a) Mengunjungi panti asuhan

b) Mengunjungi Yaketunis⁷⁰

b. Rencana Biasa

1) Program Kerja “Toko Tijar”

a) Menetapkan kepengurusan kembali dan menyusun pembagian tugas

b) Menyediakan barang-barang untuk memenuhi kebutuhan masjid

c) Menyediakan kebutuhan harian barang-barang jama’ah masjid dan sekitarnya

d) Memperbanyak macam barang dagangan

⁷⁰Yaketunis (Yayasan Kesejahteraan Tuna Netra Islam) yang ada di jalan Parangtritis, Yogyakarta.

- e) Menyediakan persediaan beras untuk guru-guru TK ABA
 - f) Menawarkan barang lewat brosur
- 2) Program Pendidikan Terapan
- a) Pendidikan Musik (teori dan praktek)
 - (1) Pengenalan musik
 - (2) Praktek atau konduktur
 - (3) Membuat lagu sederhana
 - (4) Harmoni
 - b) Lomba azan dan iqomah
 Bertujuan untuk mencari bibit muadzin dari kalangan anak-anak dan remaja
 - c) Pesantren kilat untuk anak-anak usia SD, SMP dan SMA
- 3) Program Kerja Sie Sosial
- a) Mengunjungi jama'ah aktif lingkungan masjid
 - (1) Yang sakit opname
 - (2) Jangka waktu kunjungan 1 tahun sekali
 - (3) Dana dari takmir @ Rp 100.000
 - (4) Pengujung
 - (a) Jika yang sakit laki-laki tugasnya bapak-bapak
 - (b) Jika yang sakit wanita tugasnya ibu-ibu
 - b) Takziah untuk jama'ah aktif lingkungan masjid
 Dana dari takmir @ Rp 150.000

4) Program Kerja Sie Wanita

- a) Mengadakan pengajian anak-anak remaja, kerjasama dengan Remais
- b) Pengajian ibu-ibu kerjasama dengan pengurus Pengajian Ahad Sore
- c) Pembinaan pada ibu-ibu pra menopause, kerjasama dengan Rumah Bersalin Amanah

Selain itu Masjid Al-Muhajirin juga memiliki program kerja pada bidang lainnya, yaitu:

a. Program kerja pengajian ahad sore

- 1. Membina keluarga jama'ah sakinah mawadah warohmah sebagai benteng ketahanan dalam beragama untuk umat Islam.
- 2. Meningkatkan kualitas bagi jama'ah.
- 3. Mengembangkan dakwah jamaah.
- 4. Pendekatan kesejahteraan dan dakwah.
- 5. Mengembangkan potensi jama'ah bagi kemakmuran dan kesejahteraan jama'ah
- 6. Menggandeng serta membina jama'ah muda untuk berwawasan luas, berjiwa marhamah, berprestasi serta mandiri.
- 7. Mengadakan syawalan rutin.
- 8. Anjang sana bagi jama'ah yang terkena musibah sakit atau meninggal dunia.

9. Turut serta pada kegiatan Idhul Qurban dan membantu menyiapkan konsumsi petugas Idhul Qurban.

10. Mengaji bersama setiap ahad sore diminggu pertama awal bulan.

11. Melaksanakan atau mengadakan pengajian rutin setiap ahad sore pukul 16.00 WIB hingga selesai.

b. Program kerja seksi rumah tangga

1. Melaksanakan tertib administrasi, efesiensi, serta transparansi dalam anggaran.

2. Mengelola bagian rumah tangga (dapur masjid) yang terencana serta terprogram untuk kesejahteraan jama'ah.

3. Menyediakan konsumsi untuk kegiatan rapat, serta kegiatan keagamaan hari besar Islam lainnya.

4. Menyediakan buka ta'jil pada Bulan Ramadhan.

5. Menyediakan konsumsi bagi jama'ah yang melaksanakan tadarus.

6. Mendata inventaris dapur Masjid Al-Muhajirin.

7. Menyediakan atau menyiapkan minuman hangat (bubur kacang hijau) tiap hari jum'at (subuh).

8. Menyediakan alat-alat keperluan kebersihan.⁷¹

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah seluruh proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai

⁷¹Dokumentasi, susunan kepengurusan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 17 Agustus 2017.

suatu tujuan yang telah ditentukan.⁷² Pengorganisasian atau *at-thanzhim* dalam pandangan Islam bukan semata-mata merupakan wadah, akan tetapi Islam menekankan bagaimana pekerjaan dapat dilakukan secara rapi, teratur dan sistematis.⁷³

Penerapan fungsi pengorganisasian yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur adalah sebagai berikut:

a. Desain Pengorganisasian

1) Organisasi yang Mekanistik

Organisasi mekanistik adalah sebuah struktur yang dicirikan oleh spesialisasi yang tinggi, departementalisasi yang luas, rentang kendali yang sempit, normalisasi yang tinggi, jaringan informasi yang tertulis, dan partisipasi yang kecil dalam pengambilan keputusan dan pekerjaan dibawahnya.⁷⁴

2) Organisasi Organik

Organisasi organik adalah suatu struktur pengorganisasian yang sangat adaptif dan fleksibel dengan spesialisasi kerja yang sedikit, formalisasi yang minimal, dan supervisi langsung kepada pekerja junior. Dalam organisasi organik ini dilakukan pembagian

⁷²M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 117

⁷³*Ibid.*

⁷⁴*Ibid.*, hlm. 133.

kerjabagi para pengurus dan mereka diberikan kuasa penuh untuk menangani masalah yang terjadi dilapangan.⁷⁵

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas jabatan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.⁷⁶ Adapun pembagian tugas pengurus takmir masjid Al-Muhajirin Condongcatur periode tahun 2016-2018 yaitu sebagai berikut:

1) Penasehat

Uraian tugas penasehat dalam struktur organisasi Takmir Masjid Al- Muhajirin adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan masukan, arahan dan saran baik diminta atau tidak kepada ketua takmir agar roda organisasi berjalan dengan baik.
- b) Ikut bertanggungjawab atas hasil pelaksanaan program kerja Pengurus Tamir Masjid Al-Muhajirin yang sudah disepakati dalam rapat harian atau Rapat Pleno.

2) Ketua Umum

Uraian tugas ketua Umum dalam struktur organisasi Takmir Masjid Muhajirin adalah sebagai berikut:

⁷⁵*Ibid.*,

⁷⁶*Ibid.*, hlm. 119.

- a) Memimpin dan mengendalikan kegiatan para pengurus dalam melaksanakan tugas sehingga mereka tetap dalam kedudukan atau fungsinya masing-masing.
 - b) Mewakili organisasi keluar dan kedalam.
 - c) Melaksanakan program dan mengamankan kebijaksanaan program pemerintah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - d) Menandatangani surat-surat penting termasuk nota pengeluaran uang atau harta kekayaan organisasi.
 - e) Mengatasi permasalahan yang dijalankan oleh pengurus dan tanggap terhadap semua permasalahan yang terjadi baik internal pengurus takmir dan eksternal lingkungan masjid.
 - f) Mengevaluasi semua kegiatan yang dilaksanakan para pengurus.
 - g) Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan seluruh tugas organisasi kepada musyawarah umum.
 - h) Tugas-tugas tersebut dapat diserahkan atau diwakili oleh ketua 1 dan 2 orang Bendahara atau seksi-seksi lainnya jika diperlukan.
 - i) Wajib menjaga nama baik organisasi ketakmiran serta selalu menjalin dan mempertahankan hubungan silaturahmi baik didalam maupun diluar organisasi.
- 3) Ketua 1 dan 2
- a) Mewakili ketua umum apabila yang bersangkutan tidak hadir atau tidak ada ditempat.
 - b) Mewakili organisasi keluar dan kedalam.

- c) Membantu ketua umum dalam melaksanakan program dan mengamankan kebijakan program pemerintah sesuai peraturan yang berlaku.
 - d) Membantu mengatasi permasalahan yang dijalankan oleh pengurus Takmir dan eksternal lingkungan Masjid Al-Muhajirin.
 - e) Mengevaluasi semua kegiatan yang dilakukan pengurus.
 - f) Wajib menjaga nama baik organisasi ketakmiran serta selalu menjalin dan mempertahankan hubungan silaturahmi baik didalam maupun diluar organisasi.
- 4) Sekretaris Umum
- a) Memberikan pelayanan teknis administratif.
 - b) Membuat dan mendistribusikan undangan.
 - c) Membuat daftar hadir rapat-rapat atau pertemuan.
 - d) Mencatat dan menyusun notulen rapat atau pertemuan.
 - e) Mengerjakan seluruh pekerjaan sekretariat yang sudah direncanakan.
 - f) Membuat surat menyurat dan mengarsipkannya.
 - g) Membuat daftar jamaah, ustad dan majelis taklim.
 - h) Membuat laporan organisasi bulanan, tahunan dan termasuk Rapat Pleno Pengurus.
 - i) Melaporkan dan mempertanggungjawabkan tugasnya kepada ketua umum.

j) Wajib menjaga nama baik organisasi ketakmiran serta selalu menjalin dan mempertahankan hubungan silaturahmi baik didalam maupun diluar organisasi.

5) Sekretaris 1 dan 2

- a) Mewakili sekretaris umum apabila berhalangan.
- b) Membantu sekretaris umum dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.
- c) Melaporkan tugasnya kepada sekretaris.
- d) Wajib menjaga nama baik organisasi ketakmiran serta selalu menjalin dan mempertahankan hubungan silaturahmi baik didalam maupun di luar organisasi.

6) Bendahara Umum

- a) Memegang dan memelihara harta kekayaan organisasi, baik berupa uang, barang-barang inventaris, yang sudah dibukukan oleh sie peralatan atau perlengkapan (inventaris)
- b) Merencanakan dan megusahakan masuknya dana serta mengendalikan pelaksanaan rencana anggaran belanja masjid sesuai dengan ketentuan.
- c) Mengeluarkan uang sesuai dengan keperluan atau kebutuhan sesuai dengan persetujuan ketua umum.
- d) Menyimpan surat bukti penerimaan dan pengeluaran uang.
- e) Melaporkan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada ketua umum.

f) Wajib menjaga nama baik organisasi ketakmiran serta selalu menjalin dan mempertahankan hubungan silaturahmi baik didalam maupun diluar organisasi.

7) Bendahara 1 dan 2

- a) Mewakili bendahara umum apabila berhalangan.
- b) Membantu bendahara dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.
- c) Melaporkan tugasnya kepada bendahara umum.
- d) Wajib menjaga nama baik organisasi ketakmiran serta selalu menjalin dan mempertahankan hubungan silaturahmi baik didalam maupun diluar organisasi.⁷⁷

c) Bentuk-bentuk Organisasi Dakwah

1) Spesialis Kerja

Manajemen spesialis kerja diartikan sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya, dan tugas organisasi yang dibagi menjadi pekerjaan yang terpisah atau disebut dengan pembagian kerja.⁷⁸ Di dalam struktur kepengurusan Masjid Al-Muhajirin, penempatannya melalui sistem dimana calon pengurus menentukan sendiri posisi manakah yang dikehendaki. Sebagaimana wawancara berikut ini:

“Penentuan spesialis kerja atau pembagian kerja Masjid Muhajirin awalnya yaitu menanyakan terlebih dahulu kepada jamaah atau calon pengurus, mereka ingin ditempatkan di bagian apa. Tujuannya agar kedepannya

⁷⁷Dokumentasi, struktur kepegurusan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 17 Agustus 2017.

⁷⁸M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 121.

*dalam melaksanakan dapat bertanggungjawab karena dari bagian itu sudah menjadi pilihan masing-masing”.*⁷⁹

*“Biasannya spesialis kerja yang dilakukan sesuai dengan keinginan masing-masing calon pengurus, tapi jika masih ada bagian yang belum terisi makan akan ditentukan oleh yayasan atau ketua takmir”.*⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, mengenai spesialisasi kerja dapat dilihat bahwa di dalam kepengurusan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur lebih cenderung pada keinginan calon pengurus. Sebenarnya hal ini dapat dikatakan cukup baik untuk penempatan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu, pihak takmir memberikan penwaran terlebih dahulu kepada calon pengurus, bagian mana yang mereka minati. Namun demikian, takmir juga akan memandang kemampuan seseorang apakah sesuai dengan posisi yang dikehendaki oleh calon pengurus.

2) Departementalisasi Dakwah

Departementalisasi adalah mengelompokan pekerjaan menjadi sebuah unit kerja sehingga dapat dikoordinasikan, karena unit pekerjaan harus dibagi dalam kelompok kerja yang kemudian dijabarkan dalam sub cabang pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang atau beberapa orang. Salah satu cara yang populer untuk mengelompokan kegiatan dakwah adalah menurut fungsi yang

⁷⁹Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

⁸⁰Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Agustus 2017.

telah dijalankan, sedangkan landasan yang digunakan dalam mengelompokan tugas-tugas dakwah dalam mencapai dasar organisasi adalah dengan departementalisasi.⁸¹

*“Jadi gini mas, departementalisasinya itu kita ada tiga bidang pokok, yaitu Imarah, Idarah dan Ri’ayah. Dari ketiga itu nantinya ada pembagian bidang-bidang lagi”.*⁸²

*“Semua bidang-bidang yang ada di Masjid Muhajirin ini dibawahi atas tiga bidang utama mas, ada Imarah, ada Idarah dan juga Ri’ayah”.*⁸³

Sebagai salah satu lembaga dakwah, Masjid Al-Muhajirin menerapkan departementalisasi yang disesuaikan dengan program-program kerja dari masing-masing divisi. Departemen ini secara garis besar berfokus pada urusan sosial dan keagamaan serta pengembangan sumber daya yang ada di dalamnya.

3) Rantai Komando

Rantai komando adalah sebuah garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkat atas organisasi sampai tingkat paling bawah dan menjelaskan hasil keputusan ke departemen masing-masing.

“Di Masjid ini yang paling tinggi wewenangnya yaitu yayasan, baru setelah itu ketua takmir setelah itu pengurus.

⁸¹M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 126.

⁸²Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

⁸³Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Agustus 2017.

*Jadi jika menjalankan tugas ya sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh yayasan dan itu biasanya sudah disepakati bersama”.*⁸⁴

*“Kita kan ada yayasan mas, nah yayasan itu yang membawahi Masjid Muhajirin ini menjadi wewenangnya itu ada di yayasan”.*⁸⁵

Mengenai rantai komando, segala bentuk keputusan dan wewenang berada di tangan yayasan yang berada di atas kepengurusan masjid Al-Muhajirin. Namun demikian, sebagaimana bentuk dan struktur kerja organisasi lainnya, turunan wewenang itu akan langsung sampai pada pengurus masjid yang kemudian perlu diaplikasikan.

4) Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah memberi kewenangan dari satu bagian unit kepada bagian unit lain dengan maksud untuk tujuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

*“Rantai komando di masjid ini sebenarnya sama dengan dengan pendelegasian wewenang tadi, semua sudah ditetapkan dan semua sudah ada alurnya dari yang paling tinggi yaitu yayasan sampai kepada bidang-bidang yang ada. Selain itu komunikasi dan koordinasi kami lakukan dengan sistem kekeluargaan atau dengan kata lain kita rembukan bersama”.*⁸⁶

⁸⁴Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatu, 8 Juni 2017.

⁸⁵Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatu, 8 Agustus 2017.

⁸⁶Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatu, 8 Juni 2017.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh responden di atas, bahwa pendelegasian wewenang tidak ubahnya rantai komando. Sistem kerjanya adalah ditentukan oleh yayasan itu sendiri. Selain itu, yayasan merekomendasikan untuk bisa dilakukannya komunikasi dan koordinasi yang baik antar pengurus dan yayasan sendiri.

3. Penggerakan

Penggerakan dakwah merupakan inti dari manajemen dakwah, karena dalam proses ini semua aktivitas dakwah dilaksanakan dan dari sinilah aksi dari semua rencana dakwah akan terealisasi, dimana fungsi manajemen akan bersentuhan secara langsung dengan para pelaku dakwah. Selanjutnya dari sini juga proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dapat berfungsi secara efektif.⁸⁷

Untuk itu peran pemimpin dakwah akan sangat menentukan warna dari kegiatan-kegiatan tersebut. Karena pemimpin dakwah harus mampu memberikan sebuah motivasi, bimbingan mengoordinasi serta menciptakan sebuah iklim yang membentuk sebuah kepercayaan diri yang pada akhirnya dapat mengoptimalkan semua anggotanya.⁸⁸

Adapun penerapan dari fungsi penggerakan yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur adalah sebagai berikut:

⁸⁷M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 139.

⁸⁸*Ibid.*,

a. Pemberian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kemampuan seorang manajer atau pimpinan dakwah dalam memberikan sebuah kegairahan, kegiatan dan pengertian, sehingga para anggotanya mampu untuk mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. dengan demikian, motivasi merupakan dinamisor bagi para elemen dakwah yang secara ikhlas dapat merasakan, bahwa pekerjaan itu ada kewajiban yang harus dilaksanakan.⁸⁹

Adapun Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, dalam mencapai tujuan bersama dan setiap anggota pengurus dapat melaksanakan tugas-tugas sebagaimana mestinya maka ada beberapa upaya yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua Takmir Masjid Al-MuhajirinCondongcaturyaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“Kita motivasinya itu disamping secara moral ada juga insentif. Namun ada juga uang itu yang diambil dan ada juga yang diam-diam disumbangkan kembali kepada bendahara”.*⁹⁰

Sebagaimana pernyataan yang disampaikan oleh ketua takmir tersebut, Mas Muzain juga menyatakan hal serupa. Ia mengutarakan bahwa, selalu ada tausiyah yang disampaikan kepada anggota pengurus disetiap awal akan dilaksanakannya rapat. Hal tersebut dilakukan

⁸⁹*Ibid.*, hlm. 141.

⁹⁰Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

dengan tujuan dapat memberikan motivasi kepada setiap pengurus agar dalam menjalankan tugas-tugasnya dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

*“Memberikan tausiyah singkat kepada masing-masing anggota pengurus diawal setiap rapat guna memotivasi”.*⁹¹

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa para anggota pengurus dalam melaksanakan tugas-tuganya dilakukan dengan ikhlas dan tetap penuh tanggung jawab. Meskipun dari ketua takmir memberikan sedikit motivasi dengan bentuk insentif, namun tidak semua insentif itu diterima oleh para pengurus, ada juga yang sebagian memberikannya kembali kepada bendahara. Hal tersebut dikarenakan atas dasar kesadaran dari masing-masing juga adanya pengaruh dari motivasi secara moral yang sering disampaikan kepada setiap anggota pengurus.

b. Bimbingan

Bimbingan merupakan suatu hal yang cukup penting, karena dalam tahap ini dapat mendorong dari setiap pelaku dakwah atau bawahan melaksanakan program-program yang ada. Ketika dalam pelaksanaan program tersebut adanya bimbingan maka besar kemungkinan apa yang menjadi tujuan bersama dapat terlaksana dengan baik.

⁹¹Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Agustus 2017.

Masjid Al-Muhajrin Condongcatur, dalam upaya melakukan bimbingan yaitu dengan cara mengamati secara umum dari setiap program-program yang dilakukan oleh para pengurus. Ketika ada yang dianggap kurang baik maka saat itu juga pihak takmir langsung melakukan perbaikan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua Takmir Masjid Al-Muhajrin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“Bimbingan itu sifatnya gini, misalnya ada masukan dari jamaah, ada pembina yang selalu mengamati dan kadang-kadang tidak sampai orang luar yang menyampaikan kekita”.*⁹²

Sebagai klarifikasi atas apa yang diutarakan ketua takmir, Mas Muzain selaku anggota takmir membenarkan bahwa di dalam kepengurusan Masjid Al-Muhajirin terdapat bimbingan yang ditujukan kepada takmir atau ahlul bait. Berikut pernyataan yang disampaikan Mas Muzain:

*“Ketua takmir selalu memberikan arahan minimal satu bulan sekali guna memantau program kerja dari masing-masing seksi anggota. Selain itu guna memberikan bimbingan keruhanian kepada sesama anggota dan jamaah”.*⁹³

Selain itu, ada juga bimbingan khusus untuk bidang imarah, karena bidang ini yang paling terlihat oleh jamaah dan merupakan kegiatan rutin yang ada pada Masjid Al-Muhajirin Condongcatur. seperti halnya shalat dan pengajian. Sebagaimana yang disampaikan

⁹²Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

⁹³Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Agustus 2017.

oleh Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“Imam-imam shalat tadi setiap dua bulan sekali ada evaluasi dibawah ketua yang membawahi imarah itu, ada juga bimbingan pengajian”.*⁹⁴

c. Menjalin Hubungan

Organisasi dakwah merupakan sebuah organisasi yang berbentuk sebuah tim atau kelompok (dua individu atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung untuk mencapai sasaran tertentu), dimana semua kegiatannya akan bersentuhan langsung dengan para anggotanya. Definisi dari sebuah tim adalah sebagai dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling memengaruhi kearah tujuan bersama. Untuk itu diperlukan sebuah jalinan hubungan yang harmonis antara semua elemen yang terkait dalam aktifitas dakwah.

Masjid Al-Muhajirin dalam upaya mempererat dan menjalin hubungan yang harmonis antara anggota kepengurusan, yaitu dengan mengadakan pertemuan-pertemuan rutin seperti ba'da subuh.⁹⁵ Hal itu dilakukan juga dengan tujuan dapat memotivasi anggota pengurus menjalankan tanggungjawabnya dengan amanah. Ketika dalam suatu organisasi terjalinnya hubungan yang harmonis dari setiap anggota pengurus, maka akan terciptanya rasa kekeluargaan dan rasa nyaman yang pada ahirnya akan memberikan dampak positif terhadap organisasi

⁹⁴Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

⁹⁵Observasi pertemuan rutin Masjid Al-Muhajirin Condongcatur pada hari Senin tanggal 12 Agustus 2017.

itu sendiri. Sebagaimana yang disampaikan Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin yaitu Bapak Ependi sebagai berikut:

“Menjalin hubungan yang harmonis, yaitu dengan sering bertatap muka atau pertemuan-pertemuan rutin seperti ba'da subuh, memberikan motivasi agar dapat melakukan tanggungjawabnya dengan amanah”.

Pernyataan ketua takmir tersebut juga diklarifikasi oleh Mas Ainuddin selaku jamaah Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, bahwa adanya upaya-upaya yang dilakukan dalam menjalin hubungan yang harmonis antara anggota pengurus. Selain pertemuan rutin juga diagendakannya kegiatan diluar seperti mengadakan safari atau rekreasi bersama. Berikut pernyataan dari Mas Ainuddin selaku jamaah Masjid Al-Muhajirin condongcatur:

*“Biasanya pengurus takmir mengadakan safari atau rekreasi bersama anggota takmir dan jamaan dalam setahun dua kali yaitu berkunjung ke tempat-tempat wisata”.*⁹⁶

d. Penyelenggaraan Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dianggap sepele terlebih dalam suatu organisasi, karena baik buruknya komunikasi dari setiap anggota yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi program-program kegiatan dan tujuan-tujuan yang telah direncanakan. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan yang sama penting dan setaranya dengan fungsi manajemen lainnya, kesuksesan dari setiap anggota organisasi

⁹⁶Wawancara dengan Mas Ainuddin, Jamaah Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Agustus 2017.

dalam berkomunikasi akan menciptakan hubungan yang harmonis dan dari hubungan yang harmonis tersebut kemungkinan besar akan menjamin keberhasilan pelaksanaan pekerjaan atau pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu perlu adanya komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, anggota dan pimpinan, anggota pengurus dan jamaah.

Proses komunikasi yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur antara pimpinan, anggota pengurus dan jamaah juga mengikuti perkembangan zaman yaitu dengan memanfaatkan alat komunikasi. Oleh karena itu Masjid Al-Muhajirin Condongcatur juga memanfaatkan *handphone* untuk mempermudah dalam berkomunikasi yaitu dengan melalui grup WhatsApp. Namun dalam penggunaannya juga ada batasan-batasan yang harus ditaati oleh yang setiap anggota yang bergabung dalam grup WhatsApp tersebut. Selain itu setiap satu bulan sekali dan empat bulan sekali mengadakan rapat Pleno. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“Kita lewat WA, itu untuk semua komunikasi tetapi ada batasan-batasannya. Tapi koordinasi secara umum itu kita setiap bulan, setiap empat bulan sekali mengadakan rapat pleno”.*⁹⁷

Prihal komunikasi dan hubungan yang ada, salah seorang pihak pengurus yakni Mas Muzain memberikan tambahan bahwa setiap

⁹⁷Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

agenda yang di adakan oleh Masjid Al-Muhajirin selalu melibatkan persuratan. Agenda yang bersifat rutin maupun aksidental.

*“Proses komunikasi dilakukan dengan cara surat menyurat, misal jika ada agenda rapat bulanan, tahunan ataupun yang sifatnya eksidental”.*⁹⁸

4. Pengawasan

Pengendalian bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta upaya untuk memperbaikinya. Jadi pengendalian dapat dilakukan sebelum proses, saat proses, dan sesudah proses, yakni hingga hasil akhir dari suatu kegiatan dapat diketahui. Dengan pengendalian harapan penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam terlaksana secara efektif dan efisien.

Pengendalian ditujukan untuk memastikan kemajuan yang telah tercapai oleh organisasi dakwah dengan sarana dan penggunaan sumber daya yang efisien. Bisa juga pengendalian digunakan untuk mengukur penyimpangan dan prestasi yang telah direncanakan dan menggerakkan tindakan korektif. Pengendalian dakwah, selain sebagai upaya memonitor kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pengerakan. Juga dimaksudkan untuk mencapai aktivitas dakwah yang optimal dan sebagai alat pengaman sekaligus penggerak jalannya proses dakwah.⁹⁹

⁹⁸Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 18 Agustus 2017.

⁹⁹M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, hlm. 167-169.

Adapun penerapan fungsi pengawasan yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur adalah sebagai berikut:

a. Standar Spesifikasi yang diharapkan

Sebelum membuat program atau tujuan yang akan ditentukan, sebuah organisasi pasti telah menentukan juga standar operasional (SOP) dalam setiap kegiatan. Tujuannya yaitu untuk melihat dan mengetahui dari setiap program apakah sudah berjalan secara efektif dan efisien atau belum. Jika dalam pelaksanaan program dianggap kurang efektif maka disitu peran dari evaluasi yaitu agar hasil ahir dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan.

Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, dalam melihat setiap program apakah sudah berhasil atau belum yaitu dengan melihat adanya teguran ataupun masukan dari jamaah. Jika tidak adanya teguran ataupun masukan dari jamaah maka program tersebut dapat dikatakan berhasil. Selain itu, pengurus juga meminta kepada jamaah untuk dapat memberikan penilaian terhadap program-program yang dilakukan selama satu tahun. Sebagaimana yang dikutip dalam wawancara dengan Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“yang pertama misalnya kalo dalam satu bulan tidak ada masukan-masukan dari jamaah disamping apa yang dilaksanakan seksi-seksi itu memang jalan. Kemudian satu tahun terahir kita memberikan kesempatan kepada jamaah untuk menilai”.*¹⁰⁰

¹⁰⁰Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

b. Pengukuran Proses Riil

Dalam proses pemeriksaan atau pengawasan yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, upaya yang dilakukan yaitu dengan mengadakan evaluasi dalam rapat. Namun dalam merealisasikan program-program juga dilakukan pengawasan yang dilakukan langsung oleh penasehat. Ketika terdapat program yang tidak terealisasikan maka penasehat akan langsung menegur dan menanyakan apa alasan atau kendala yang dihadapi. Sebagaimana yang dikutip dalam wawancara sebagai berikut:

“pertama kita melalui evaluasi yang dalam rapat, tetapi kalo dalam pelaksanaan program kita liat. Penasehat mengontrol juga dalam kegiatan ini ada program apa saja dan kok gak jalan”.¹⁰¹

“proses pemantauan pelaksanaan program masjid Muhajirin dilakukan dengan cara meninjau efektivitas dan manfaat program tersebut terhadap jamaah. pemantauan ini dilakukan dan dievaluasi setiap sebulan sekali oleh pengurus takmir masjid Muhajirin”.¹⁰²

c. Laporan Penyimpangan dan Perbaikan

Setiap manusia sudah pasti memiliki kelebihan dan kekurangan dalam dirinya. Begitu pula dengan sebuah organisasi, menjadi hal yang wajar jika terdapat kekuatan dan kelemahan dalam suatu organisasi tersebut. Karena itu, perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan untuk perbaikan kelemahan atau penyimpangan yang ada, jika tidak

¹⁰¹Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

¹⁰²Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 18 Agustus 2017.

dilakukannya upaya perbaikan maka kelemahan tersebut dapat mempengaruhi kegiatan yang ada dan menghambat tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditentukan, hingga akhirnya berdampak buruk bagi sebuah organisasi tersebut.

*“Ada yang memperingatkan dengan cara memanggil. kita udah sepakat ada satu yang agak pincang maka kita bantu, jadi paling tidak kita ingatkan”.*¹⁰³

Berkaitan dengan penyelewengan, ada ataupun tidak hal tersebut. Selalu diusahakan untuk bisa dilakukan upaya *crosscheck* dan evaluasi terhadapnya. Hal ini sebagaimana yang disampaikan Mas Muzain di bawah ini:

*“Dengan proses rapat guna mengkroscek, melakukan evaluasi, menegur pihak atau seksi-seksi anggota”.*¹⁰⁴

Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa upaya perbaikan yang dilakukan oleh ketua takmir ataupun Ketua Yayasan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu dengan cara memanggil pengurus yang melakukan penyelewengan tersebut dan memberikan peringatan serta adanya pendampingan atau bantuan untuk melaksanakan kegiatan atau program yang dianggap kurang mampu. Eksekusi yang dilakukan oleh pengurus dalam hal ini menunjukkan adanya perbaikan dari penyelewengan atau penyimpangan yang ada. Mengingat hal itu sangatlah tidak diharapkan kehadirannya.

¹⁰³Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

¹⁰⁴Wawancara dengan Mas Muzain, Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Agustus 2017.

Maka, tindakan cepat pihak takmir sangatlah dapat disimpulkan bahwa pengawasan pada aspek ini dilakukan dengan baik oleh Takmir Masjid Al-Muhajirin.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Procurement*), adalah kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia yang tepat baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁰⁵ adapun yang termasuk dalam pengadaan Sumber Daya Manusia antara lain:

a. Analisis Kerja dan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Setelah proses perekrutan berjalan dengan baik dan telah dibentuknya kepengurusan yang baru, maka tahap selanjutnya yaitu perencanaan Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja. Perencanaan kerja merupakan tahapan setelah analisis kerja, jadi sebelum membuat perencanaan kerja yang akan dilaksanakan kedepannya, terlebih dahulu dilakukan analisis kerja dengan tujuan dalam pembuatan perencanaan kerja nantinya dapat sesuai dan tepat sasaran.

Analisis kerja dilaksanakan agar memberikan kemudahan kepada pengurus untuk memahami suatu pekerjaan dalam kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan, sehingga dapat dikerjakan oleh orang-

¹⁰⁵I Komang Arda dan Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 18.

orang yang tepat. Proses analisis kerja merupakan suatu pengumpulan data, langkah-langkah yang dilaksanakan yaitu dengan melihat jenis kegiatan yang ada. Kemudian kegiatan tersebut dijabarkan dalam bentuk suatu pekerjaan, selanjutnya pekerjaan yang sejenis dikelompokkan dan ditetapkan dengan kriteria yang tepat. Hasil dari penjabaran dan pengelompokan tersebut dinamakan perencanaan kerja. Karena hasil dari penjabaran dan pengelompokan itu yang nantinya akan dilaksanakan atau direalisasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang nyata.

Perencanaan kerja dan analisis kerja dalam kegiatan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu dilakukan dengan membuat program kerja yang bersifat umum. Program kerja yang ditetapkan merupakan hasil dari analisis kerja tahun-tahun lalu. Pengurus menganalisis terlebih dahulu program-program kerja sebelumnya, dari program tersebut mana yang kira-kira berhasil dan memberikan manfaat kepada jamaah maka program tersebut akan dilanjutkan. Sedangkan program-program sebelumnya yang dianggap tidak berhasil, juga dilakukan analisis oleh pengurus untuk mengetahui apa sebab tidak berhasilnya program tersebut. Jika setelah dilakukan dianalisis dan sekiranya masih pantas untuk dilanjutkan maka program tersebut akan dimasukkan kedalam perencanaan kerja atau program kerja selanjutnya. Namun jika dianggap tidak layak untuk dimasukkan maka akan diganti dengan program yang baru. Sebagaimana yang dikutip dalam wawancara

dengan Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak

Ependi sebagai berikut:

*“Kita itu pertama ketika awal-awal sudah terbentuknya pengurus, kita membuat program kerja yang sifatnya umum. Lalu program yang kita ambil ini berdasarkan program kerja tahun-tahun yang lalu. Mana yang kira-kira berhasil itu kita pelajari dan kalo memang yang berhasil itu bermanfaat bagi jamaah kita teruskan. Kemudian ada program yang tidak berhasil kira-kira perlu gak kita masukkan atau tidak, jika perlu dimasukkan nanti kita pelajari apa sebab tidak berhasil”.*¹⁰⁶

Selain program kerja yang bersifat umum, Masjid Al-Muhajirin Condongcatur juga membuat program untuk masing-masing bidang yang ada dalam struktur kepengurusan yaitu Idarah, Imarah dan Riaya. Meskipun program-program itu telah dibuat, akan tetapi jika program tersebut dirasa tidak sesuai atau tidak tepat guna. Maka pengurus menyudahi atau memperbaiki program yang bermasalah tersebut melalui analisis dan pembacaan terhadapnya. Dalam pembuatan program kerja tersebut ketua takmir ataupun yayasan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur memberikan kepercayaan kepada masing-masing koordinator bidang dimana masing-masing bidang memiliki satu ketua, satu sekretaris dan satu bendahara. Program kerja yang dibuat terdiri dari dua jenis, yaitu program kerja jangka panjang dan program kerja jangka pendek. Program kerja jangka panjang terdiri dari enam bulan pertama, sedangkan program kerja jangka pendek terdiri

¹⁰⁶Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

satu bulan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua Takmir Masjid

Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“Setelah program tahunan itu jadi lalu kita ada namanya rapat kelompok dari tiga seksi tadi, idarah, imarah, riaya. Mereka masing-diketahui satu ketua, satu sekretaris dan satu bendahara, lalu mereka membuat program jangka panjang dan jangka pendek. Jangka panjang itu terdiri enam bulan pertama, lalu jangka pendek itu tiap bulan apa yang akan dikerjakan”.*¹⁰⁷

b. Penarikan

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi harus melakukan penyaringan untuk anggota atau pekerja baru.

Ada beberapa proses yang dilakukan oleh Masjid Al-Muhajirin Condongcatur dalam sistem perekrutan, yaitu Sebagaimana yang dikutip dalam wawancara dengan ketua takmir yaitu Bapak Ependi sebagai berikut:

*“Kalo intinya dibentuk oleh yayasan, jadi diatas kita itu ada yayasan Muhajirin. Ketika periodenya sudah habis selanjutnya kita serahkan kepada yayasan itu. Tetapi biasanya beberapa bulan sebelumnya yayasan mengadakan rapat-rapat untuk memilih paling tidak untuk memilih pengurus harian 3-5 orang. Tetapi ketua umunya sudah ditunjuk oleh mereka, lalu setelah itu diadakan pengumuman, setelah ada pengumuman itu lalu kita pengurus harian yang sudah ditunjuk segera mengadakan rapat”.*¹⁰⁸

¹⁰⁷Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

¹⁰⁸Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

Perekrutan pengurus atau panitia dalam kegiatan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur dilakukan dengan cara menggunakan sumber daya manusia yang ada di masjid-masjid lingkungan perumnas dan alumni-alumni Remais, itu artinya bahwa sistem perekrutan pengurus lebih mengutamakan menggunakan Sumber Daya Lokal atau masyarakat yang ada di sekitar Masjid Al-Muhajirin Condongcatur. Seperti yang diungkapkan Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“Pertama yang kita ambil itu adalah pengurus-pengurus dari takmir masjid yang ada diperumnas, istilahnya kita minta bantuan. Udah itu dari alumni-alumni Remais kita rekrut juga. Pengurus itu biasanya kita tentukan sampai dua atau tiga kali. Kita undang mereka lalu kita minta mereka menulis mau masuk bagian apa aja, kita buat struktur kemudian mereka menulis sendiri bagian apa”.*¹⁰⁹

Berangkat dari pernyataan-pernyataan di atas mengenai perekrutan, Masjid Al-Muhajirin melalui takmirnya menerapkan sistem perekrutan yang mengandalkan sistem dimana penyaringan dan mekanisme yang baik dan terstruktur. Ini artinya, manajemen dakwah dalam aspek ini dirasakan mampu membuka peluang pengembangan sumber daya manusia yang ada. Sehingga, dengan adanya penyegaran akan memperbaiki kinerja dan program lebih baik.

c. Seleksi

Kriteria-kriteria atau syarat-syarat bagi setiap calon anggota atau pengurus merupakan kebijakan yang ditentukan setiap organisasi untuk

¹⁰⁹Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik. Karena nantinya pengurus tersebutlah yang akan sangat berperan aktif dan juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan kedepannya. Ketika sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang terbaik, maka besar kemungkinan dalam pelaksanaan program-program kegiatan akan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Kriteria-kriteria yang ditentukan oleh Masjid Al-Muhajirin dalam perekrutan calon anggota atau pengurus yaitu sesuai dengan bidang masing-masing. Seperti halnya bidang Imarah, calon pengurus harus memiliki kemampuan lebih yaitu kulum dan mampu menjadi imam setiap shalat. Namun tidak berlaku untuk pengurus harian dan bidang-bidang lainnya, yaitu hanya mengutamakan kepada kemauan setiap masing-masing individu, kemampuan hanya dianggap sebagai pendukung saja, tetapi minimalnya bisa menjadi imam shalat siang seperti shalatdzuhur dan asar. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

*“Kriterianya itu kita anggap orang itu bisa ngaji, bisa jdi imam, paling tidak imam shalat siang. Syaratnya hanya itu, jadi kemampuan hanya pendukung, yang pertama kemauan lalu kita sleksi dia mau bagian apa. Kalo imara harus bisa jadi imam dan bisa kulum”.*¹¹⁰

¹¹⁰Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 8 Juni 2017.

2. Pengembangan

Faktor utama yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah manusia. Ia merupakan asset termahal dan terpenting. Ibaratnya manusia merupakan urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi, karena eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya. Karena itulah perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Adapun Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan beberapa cara yaitu, pelatihan da'i, pelatihan ilmu tajwid dan pelatihan azan.

Pelatihan tersebut yang diselenggarakan oleh Masjid Al-Muhajirin Condongcatur di khususkan untuk pengurus bidang Imarah. Karena bidang Imarah dianggap sebagai ruh kegiatan yang ada di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur. Selain itu, pengurus bidang Imarah harus dapat menjadi imam shalat lima waktu dan juga menjadi khatib jika sewaktu-waktu diperlukan. Meskipun demikian, tidak hanya pengurus Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yang terlibat didalamnya, tetapi juga melibatkan takmir-takmir masjid dan mushola yang ada disekitar Perumnas Condongcatur. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur yaitu bapak Ependi sebagai berikut:

“Kita mengadakan pelatihan da'i melibatkan semua takmir masjid dan umum dan ini sudah kesepakatan. 2016 tiga kali, 2017 itu bulan maret satu kali, april kemarin melakukan penyegaran da'i.

*yang kita undang itu imam-imam masjid, Mushola dan masjid sekitar perumnas.”*¹¹¹

Dari hasil wawancara tersebut, jelas bahwa Masjid Al-Muhajirin Condongcatur juga memperhatikan sumber daya manusia yang ada, yaitu dengan diadakannya pelatihan-pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan tiga kali dalam satu tahun. Pertama dilakukan pada tanggal 4 maret 2017, kemudian 29 april 2017 dan selanjutnya akan dilakukan ahir tahun 2017 sebagaimana yang telah diagendakan. Selain dengan metode pelatihan, terdapat juga metode lain yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, yaitu dengan cara melibatkan seluruh pengurus dalam kepanitian perlombaan-perlombaan dan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti halnya perlombaan manajemen masjid yang diselenggarakan oleh Dewan Masjid Indoesia (DMI) tingkat kecamatan. Dalam perlombaan tersebut pengurus akan dituntut untuk lebih aktif dan kreatif agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan, dari hasil tersebut akan terlihat kualitas atau kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia Masjid Al-Muhajirin Condongcatur dalam pengelolaan masjid.

*“Lomba manajemen masjid itu biasanya dilakukansatu tahun sekali”*¹¹².

¹¹¹Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 20 November 2017.

¹¹²Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 20 November 2017.

3. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan sebagai pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung. Adapun Masjid Al-Muhajirin, juga memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu dengan memberikan sedikit insentif sebagai upaya untuk berterimakasih atas pengabdian yang telah dilakukan. Apresiasi atau penghargaan terhadap dedikasi yang dilakukan oleh seseorang memang bisa diwujudkan melalui beragam bentuk. Masjid Al-Muhajirin yang mengeluarkan anggaran bagi mereka yang turut andil dalam kegiatan masjid. Terutama sumber daya manusia yang bertugas menjadi Imam dan Khatib Sholat Jumat.

“Disamping secara moral ada juga intensip yang itu diberikan, pada waktu jadi khotib dan imam jumat, rutinitas kultum subuh. Dan untuk ahli bait kita berikan uang makan juga setiap bulan nerima insentif”.¹¹³

Insentif yang diberikan kepada ahli bait atau takmir masjid, jika dikalkulasikan dalam setiap bulannya yaitu Rp.800.000-900.000.

4. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian karyawan berusaha untuk memperoleh keamanan, kepentingan individu karyawan, perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu organisasi perlu memahami perasaan dan sikap SDM untuk menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan, yang terkait dengan masalah-masalah sumber daya manusia.¹¹⁴

¹¹³Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 20 November 2017.

¹¹⁴ I Komang Arda dan Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 19.

Pengintegrasian inilah yang kemudian dapat menjadi pengikat antara SDM yang ada di dalam organisasi baik yang berada di posisi atas maupun bawah. Secara garis besar ini adalah tentang bagaimana komunikasi secara horizontal dan vertikal di dalam tubuh Masjid Al-Muhajirin dan masyarakat sendiri.

*“Dengan menjalin hubungan yang harmonis, caranya yaitu dengan sering bertatap muka atau pertemuan-pertemuan rutin seperti ba'da subuh, memberikan motivasi agar dapat melakukan tanggungjawabnya dengan amanah”.*¹¹⁵

Berdasarkan pemaparan responden pada wawancara di atas. Menunjukkan bahwa Masjid Al-Muhajirin melaksanakan pengintegrasian dengan cara melakukan pertemuan-pertemuan dan motivasi. Tentunya hal ini dapat menyambung silaturahmi dan memperkuat hubungan antar sesama dan juga organisasi dakwah yang satu ini.

5. Pemeliharaan

Mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama dari SDM yang telah dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif terhadap tugas dan kondisi fisik SDM. Pemeliharaan yang terjadi di dalam masjid Al-Muhajirin menurut pemaparan Ketua Takmirnya mengindikasikan bahwa dengan melakukan ikatan berupa komunikasi serta faktor pendukung berupa insentif dan pemberian rasa nyaman mampu untuk bisa

¹¹⁵Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 20 November 2017.

memelihara hubungan dan kualitas dari SDM yang ada pada Masjid Al-Muhajirin sendiri. Sebagaimana pernyataan Bapak Ependi berikut ini.

*“Caranya dengan memberikan sedikit insentif, menjalin hubungan yang baik dan memberikan rasa nyaman”.*¹¹⁶



¹¹⁶Wawancara dengan Bapak Ependi, Ketua Takmir Masjid Al-Muhajirin Condongcatur, 20 November 2017.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai optimalisasi manajemen masjid dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di Masjid Al-Muhajirin Condongcatur Yogyakarta adalah Masjid Al-Muhajirin Condongcatur telah melakukan pengelolaan masjid dengan cukup baik, yaitu dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan adalah pertama, fungsi manajerial yang meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Kedua, fungsi operasional yang meliputi: pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan. Ketiga pengembangan sumber daya manusia, pengembangan yang dilakukan yaitu dengan diadakannya pelatihan tiga kali dalam satu tahun. Pertama dilakukan pada tanggal 4 maret 2017, kedua 29 april 2017 dan selanjutnya akan dilakukan pada ahir tahun 2017. Selain itu juga dilibatkannya pengurus dalam kepanitiaan perlombaan-perlombaan dan kegiatan-kegiatan lainnya.

B. Saran-Saran

Upaya untuk peningkatan Masjid Al-Muhajirin Condongcatur dalam pengembangan sumber daya manusia, penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya dilakukan studi banding ke lembaga-lembaga dakwah sejenisnya yang sudah sukses, guna menjaga keeksistensian masjid tersebut.
2. Dapat lebih memperhatikan dan mengembangkan kegiatan yang sudah ada, serta lebih meningkatkan kinerja.
3. Hendaknya memaksimalkan bidang-bidang sosial guna pemberdayaan masyarakat sekitar.
4. Diharapkan dalam upaya perekrutan agar lebih banyak merekrut calon-calon pengurus yang berkompeten atau ahli pada bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Supardi Teuku, *Manajemen Masjid dalam Pembangunan Masyarakat, Optimalisasi Peran dan Fungsi Masjid*, Yogyakarta, UII perss, 2001.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Ilamiah Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, PT Bima Angkasa, 1985.
- Bates, Reid A., *Human Resource Development Objectives, Human Resources and Their Development-Vol. I*. 2002.
- Chotijah, Siti, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Tkit Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta*, Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi, tidak diterbitkan, 2008.
- Cushway, Barry, I Komang A., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Hadi, Sutrisno, *Metode Penelitian Research II*, Yogyakarta: Andi offset, 1997.
- Huberman, Miles, *An Expanded Sourcebook Qualitative Data Analysis*, London: Sage Publications, 1994.
- Mulkhan, Abdul Munir, *Ideologis Gerakan Dakwah*, Yogyakarta: Sipress, 1996.
- Munir, M., Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kegiatan Dakwah Masjid Jogokaryan Yogyakarta*, Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi, tidak diterbitkan.
- Subianto, H., Achmad, *Pedoman Manajemen Masjid*, Yogyakarta: ICMI Orsat Cempaka Putih, 2004.
- Sudilarsih, Feni, *Manajemen Dakwah di Lembaga Pengabdian Masyarakat Pondok Pesantren Pangeran Diponegoro Dusun Sambego Maguwoharjo Kabupaten Sleman Kota Yogyakarta*, Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi, tidak diterbitkan, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011.

Syani, Abdul, *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Bina Aksa, 1987.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

INTERVIEW GUIDE

Wawancara kepada ketua takmir, pengurus dan jamaah

1. Bagaimana sejarah berdirinya Masjid Al-Muhajirin?
2. Bagaimana denah dan letak geografis Masjid Al-Muhajirin?
3. Apa yang menjadi landasan visi dan misi Masjid Al-Muhajirin?
4. Bagaimana struktur dan bagan organisasi Masjid Al-Muhajirin?
5. Apa saja sarana dan prasarana Masjid Al-Muhajirin?
6. Darimana sumber dana yang diperoleh Masjid Al-Muhajirin?
7. Apa saja program kegiatan Masjid Al-Muhajirin?
8. Apakah dalam pengelolaannya Masjid Al-Muhajirin menerapkan fungsi manajemen dakwah dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia?
 - A. Fungsi manajerial
 - 1) Perencanaan
 - a) Bagaimana proses menentukan tujuan Masjid Al-Muhajirin?
 - b) Bagaimana menentukan perencanaan besar dan perencanaan biasa Masjid Al-Muhajirin?
 - 2) Pengorganisasian
 - a) Bagaimana dengan pembagian tugas Masjid Al-Muhajirin?
 - b) Apakah dalam pengorganisasian menggunakan bentuk-bentuk organisasi dakwah?
 - Bagaimana spesialis kerja Masjid Al-Muhajirin?
 - Bagaimana departementalisasi dakwah Masjid Al-Muhajirin?
 - Bagaimana rantai komando Masjid Al-Muhajirin?
 - Bagaimana rentang kendali Masjid Al-Muhajirin?
 - Bagaimana sentralisasi dan desentralisasi Masjid Al-Muhajirin?
 - Bagaimana formalisasi dakwah Masjid Al-Muhajirin?
 - 3) Penggerakan
 - a) Bagaimana pemberian kompensasi yang Masjid Al-Muhajirin?
 - b) Bagaimana bimbingan yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin?

- c) Bagaimana cara menjalin hubungan yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin?
 - d) Bagaimana proses penyelenggaraan komunikasi Masjid Al-Muhajirin?
- 4) Pengawasan
- a) Bagaimana menentukan standar spesifikasi yang diharapkan Masjid Al-Muhajirin?
 - b) Bagaimana pengukuran proses ril Masjid Al-Muhajirin?
 - c) Bagaimana laporan penyimpangan dan poses perbaikan yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin?

B. Fungsi Operasional

- 1) Bagaimana Pengadaan yang dilakukan Masjid Al-muhajirin?
- a) Bagaimana analisis kerja dan perencanaan sumber daya manusia Masjid Al-Muhajirin?
 - b) Bagaimana sistem Penarikan untuk memilih calon pengurus atau takmir Masjid Al-Muhajirin?
 - c) Bagaimana proses seleksi yang dilakukan dalam menentukan pengurus atau takmir Masjid Al-Muhajirin?
- 2) Pengembangan
- a) Apakah ada pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia Masjid Al-Muhajirin?
 - b) Bagaimana metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin?
- 3) Bagaimana upaya pemberian kompensasi terhadap anggota, pengurus dan jamaah Masjid Al-Muhajirin?
- 4) Bagaimana proses pengintegrasian yang dilakukan Masjid Al-Muhajirin?

Lampiran 3



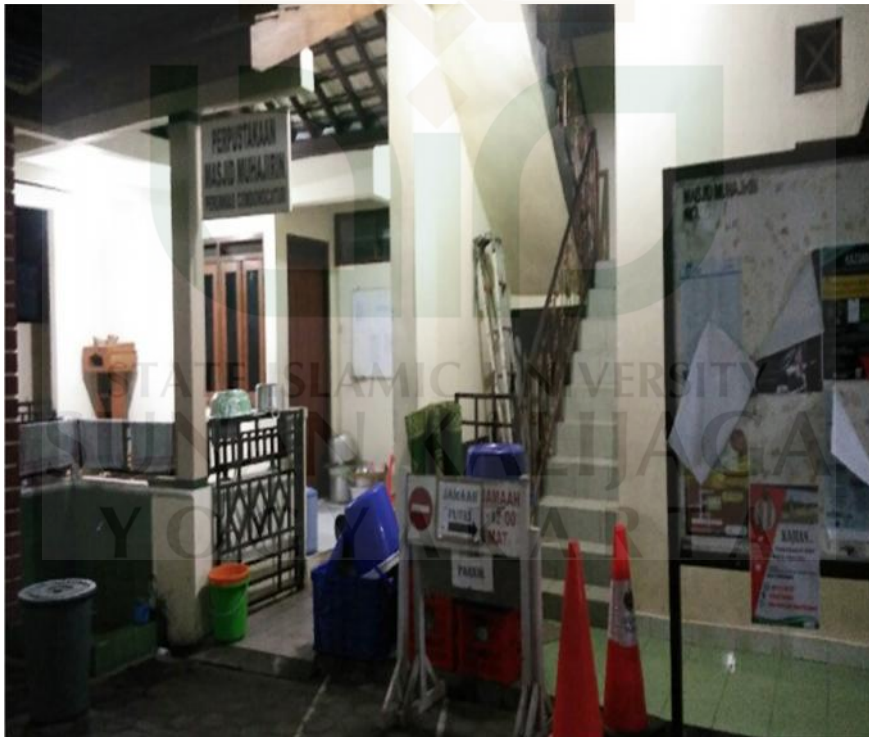
Pengajian Rutin Ba'da Magrib



Pengurus Masjid Al-Muhajirin



Bangunan Masjid Tampak Luar



Perpustakaan Masjid Al-Muhajirin



Rapat Bulanan



Pengajian Rutin Anshol (Anak Shaleh)



Piala Perlombaan Manajemen Masjid



Piala Perlombaan Manajemen Masjid



Pelatihan Azan



Pelatihan Ilmu Tajwid



Pelatihan Ilmu Tajwid



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 4

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

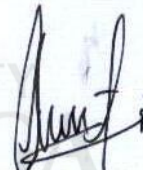
Nama : Suhendri
Tempat/Tgl. Lahir : Lampung, 18 Juni 1994
Alamat : Jl. Sawojajar, Condongcatur, Depok, Sleman,
Yogyakarta
Nama Ayah : Amintas Rohmat
Nama Ibu : Susilawati
No Handphone : 085742436553
Email : akhisuhendry34@gmail.com

B. Riwaya Pendidikan

1. SD N 1 banjit, Tahun Lulus 2006
2. SMP N 3 Banjit Tahun Lulus 2009
3. MA Plus Walisongo Tahun Lulus 2012

Yogyakarta, 25 November 2017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Suhendri