

**ANALISIS KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID (DKM) NURUL ASRI
DALAM AKTIVITAS DAKWAH ISLAM DI KOTA YOGYAKARTA
TAHUN 2023**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Suryadin

NIM 16240098

Pembimbing

H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.

NIP 19731016 200012 1 001

STATE UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PRODI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1443/Un.02/DD/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID (DKM) NURUL ASRI
DALAM AKTIVITAS DAKWAH ISLAM DI KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2023

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SURYADIN
Nomor Induk Mahasiswa : 16240098
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 64e8c4b8b5f79



Penguji I

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64e938074ad53



Penguji II

Muhammad Irfai Muslim, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64e898b4d380c



Yogyakarta, 18 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64ea05775b2fa

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

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 : Suryadin

NIM : 16240098

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Dalam Aktivitas Dakwah di Kota Yogyakarta Tahun 2023


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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir Saudara dapat segera di-munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 09 Agustus 2023

Pembimbing,


Dr. H. Okrisal Eka Putra, LC, M.Ag

NIP. 19731016 200012 1 001

SURAT PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suryadin
NIM : 16240098
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Analisis Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Dalam Aktivitas Dakwah di Kota Yogyakarta Tahun 2023”** merupakan hasil penelitian saya sendiri, tidak terdapat pada karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 09 Agustus 2023

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Suryadin

NIM. 16240098

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Almamater

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

**“Allah tidak membebani seseorang melainkan
sesuai dengan kesanggupannya...”¹**

(Q.S Al-Baqarah Ayat 286)



¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya (Jakarta, PT. Rilis Grafika, 2009), Al-Qur'an 2:286.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yangtelah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya. Sehingga penyusun dapatmenyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Dalam Aktivitas Dakwah di Kota Yogyakarta Tahun 2023”**. Guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Strata Sosial (S.Sos) Strata-1 (S1)Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat serta salam semoga tercurahkepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan ummat-Nya.

Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas IslamNegeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Muhammad Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si. selaku KetuaProgram Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. H. M. Irfai Muslim, M.Si., Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri SunanKalijaga Yogyakarta.
5. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak masukan, saran serta motiviasi dengan kesabaran selama penyusunan skripsi ini.

6. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu serta membimbing selama perkuliahan.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
8. Bapak Mucharom S.Ag selaku Ketua Takmir, Ustadz Ibnu Asyakir Husna selaku Sekretaris, Mas Arif Setiawan selaku Kepala Baitul Maal dan seluruh Takmir Masjid Nurul Ashri yang telah mengizinkan serta menerima saya dalam proses penelitian dengan baik.
9. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Agani dan Ibu Rohani yang senantiasa memberi dukungan baik moral maupun material secara ikhlas serta senantiasa memotivasi dan mendoakan tiada henti dalam menyusun skripsi ini.
10. Adik kandung saya, Nurdanilah yang selalu mendukung dan menyemangati saya dalam menyusun skripsi ini.
11. Teman-teman kos, Firman, Arman, Handi, Feri, Fiki, Afif, dan mas Jihan, sampai ketemu di lain hari dan dikeadaan yang lebih baik.

Yogyakarta, 09 Agustus 2023

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Penulis

ABSTRAK

Suryadin, 16240098, 2023. “Analisis Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Dalam Aktivitas Dakwah di Kota Yogyakarta Tahun 2023”. Manajemen Pengelolaan Masjid adalah kunci keberhasilan kegiatan-kegiatan dakwah Islam di masjid, sehingga hal ini harus menjadi perhatian dan fokus utama setiap pengurus masjid. Dewasa ini pengurus masjid di beberapa daerah masih belum mampu memberikan pelayanan yang optimal dalam kegiatan-kegiatan dakwah, hal ini dilandasi oleh ketidakmampuan untuk melakukan manajemen pengurusan masjid. Hal demikian tentu harus segera diselesaikan untuk mencapai kinerja pengurus masjid yang lebih baik lagi, dengan menjadikan masjid-masjid yang telah berhasil dalam hal manajemen sebagai contoh dan panutan. Masjid Nurul Ashri adalah salah satu pusat dakwah terkemuka di Kota Yogyakarta, dengan berbagai kegiatan-kegiatan dakwah yang inovatif, kreatif, dan solutif bagi masalah yang dihadapi oleh umat Islam saat ini.

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rangkaian pengambilan data dengan melalui proses wawancara, observasi, dan kajian pustaka. Analisis data dilakukan untuk mengambil sebuah kesimpulan dan memberikan saran terkait tema penelitian, yang berfokus kepada analisis kinerja dari pengurus masjid, yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai kajian oleh pengurus-pengurus masjid di daerah lain.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dari Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Yogyakarta sudah cukup baik, dengan indikator berupa penempatan posisi para pengurus beserta elemen-elemen pendukung dibawahnya sudah berdasarkan dari potensi kemampuan individu masing-masing sesuai dengan bakat, minat serta kepribadian dari para pengurus beserta jajarannya. Selain itu, dalam proses menjalankan program dan kegiatan-kegiatan masjid, para pengurus termotivasi atas dasar pandangan bahwa

tugas tersebut sebagai sebuah ibadah, sehingga menjadi sebuah stimulus yang vital dalam memberikan pelayanan yang maksimal di samping melalui perencanaan program yang matang.

Di sisi lain, dalam menunjang ketercapaian visi-misi organisasi, organisasi sudah melakukan kewajibannya dengan memberikan dukungan terhadap para pengurus beserta elemen-elemen terkait seperti memenuhi kebutuhan akan aspek kompetensi ataupun wawasan yang diperlukan para pengurus dan elemen-elemen dibawahnya dalam mencapai kinerja yang maksimal, sekalipun hal tersebut berbanding lurus dengan masih banyaknya juga kekurangan dan hal-hal penunjang lain yang perlu di tingkatkan seperti ketiadaan kantor, keterbatasan lahan parkir, dan standar kinerja baku yang membantu para pengurus beserta elemen-elemen terkait dalam menjalankan program dan kegiatan organisasi secara terukur.

Kata Kunci : Analisis Kinerja Masjid, Dakwah Islam, Masjid Nurul Ashri.



DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Kegunaan Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka	6
E. Kerangka Teori	10
1. Tinjauan tentang kinerja.....	10
2. Tinjauan tentang DKM (Dewan Kemakmuran Masjid).....	25
3. Tinjauan tentang Masjid.....	32
F. Metode Penelitian	35
1. Jenis Penelitian.....	35
2. Subyek dan Obyek Penelitian	35
3. Teknik Pengumpulan Data.....	36
4. Analisis Data	37
5. Uji Keabsahan Data.....	38
G. Sistematika Pembahasan.....	39
BAB II	40
GAMBARAN UMUM MASJID NURUL ASHRI	40
A. Sejarah Berdirinya Masjid Nurul Ashri	40
B. Letak Geografis Masjid Nurul Ashri	43

C. Visi, Misi, dan Motto Masjid Nurul Ashri.....	43
D. Pengurus dan Struk Organisasi Masjid Nurul Ashri.....	44
E. Fasilitas Masjid Nurul Ashri.....	47
F. Kegiatan-Kegiatan di Masjid Nurul Ashri.....	50
G. Sumber Pendanaan Masjid Nurul Ashri	51
BAB III.....	53
PEMBAHASAN.....	53
A. Kemampuan Individu.....	53
B. Usaha Yang Dicurahkan	62
C. Dukungan Organisasi.....	71
BAB IV.....	78
PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	81
CURICULUM VITAE.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Triangulasi Sumber Data Wawancara	39
Gambar 2. 1 Google Maps Masjid Nurul Ashri Deresan	43
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Takmir Masjid Nurul Ashri	47



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Pengurus Takmir Masjid Nurul Ashri Periode 2019-2023.	45
Tabel 2. 2 Daftar Fasilitas Masjid Nurul Ashri	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Wawancara81
Lampiran 2 Dokumentasi Kegiatan Masjid81



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tersebarnya Islam di Yogyakarta dimulai sejak abad ke-16 dengan berdirinya Kesultanan Mataram Islam yang berasal dari Demak, pindah ke Pajang lalu kemudian ke Kotagede. Wilayah kekuasaan Mataram kala itu meliputi Jawa bagian tengah dan timur. Perjanjian dengan Belanda pada tahun 1755 memecah Kesultanan menjadi dua, Yogyakarta dan Surakarta. Kesultanan Yogyakarta ini kemudian di masa kemerdekaan kemudian berubah menjadi Provinsi Daerah Istimewa. Berdirinya kerajaan Islam ini berangsur menjadi sarana berkembangnya Islam menggantikan keyakinan mayoritas yang dianut oleh masyarakat setempat sebelumnya, yaitu Hindu dan kepercayaan lokal. Kemudian Islam diterima secara perlahan dan mempengaruhi kehidupan masyarakat Yogyakarta.

Jika diuraikan, kata “masjid” berasal dari Bahasa Arab yang dipinjam dari Bahasa Aramaika berarti tempat atau rumah ibadah, dari kata dasar “*sajada*” yang berarti tempat bersujud. Istilah sujud ini kemudian memiliki konteks yang lebih khusus sebagai salah satu gerakan dalam sholat. Dalam sholat sujud di pahami sebagai meletakkan dahi, kedua tangan, lutut dan kaki ke permukaan bumi.² Hal inilah yang kemudian melahirkan istilah masjid yang berarti tempat sujud atau dalam konteks yang lebih luas sebagai tempat sholat.

Pada masa Rasulullah masjid adalah pusat dari berbagai kegiatan masyarakat muslim, ia menjadi pusat dari berbagai kegiatan politik, sosial-masyarakat, pendidikan bahkan kebudayaan. Masjid juga dimanfaatkan untuk pengembangan kegiatan ekonomi

²Amelia Fauzia dan Irfan Abu Bakar, *Masjid dan Pembangunan Perdamaian: studi kasus Poso, Ambon, Ternate dan Jayapura* (Jakarta: CSRS UIN Jakarta, 2011), hlm. 25.

seperti baitul mal, koperasi masjid dan unit pengumpul shadaqah, infaq dan zakat. untuk meningkatkan kualitas umat islam, maka masjid bisa dijadikan sarana untuk membangun kualitas umat. Dari masjid bisa diajarkan tentang perlunya hidup berdisiplin, tepat waktu, kebersamaan (berjamaah) dan peningkatan pengetahuan.³

Membahas kaitan masjid dengan umat Islam laksana membahas keterkaitan air dengan ikan. Tetapi kalau dilihat kenyataannya dalam kehidupan sehari-hari keterkaitan masjid dengan umat Islam, bermacam-macam situasi dan kondisinya. Ada masjid yang mewah tetapi angker karena sepi, tidak ada aktivitas apapun. Sebaliknya ada pula masjid yang sedang-sedang saja, bahkan sangat sederhana bangunannya tetapi aktivitasnya padat, terutama digerakkan oleh generasi mudanya.

Saat ini orang mendirikan masjid di mana-mana tanpa ada suatu perencanaan yang baik sebagai tempat pembinaan umat lahir batin ataupun dari segi arsitekturnya. Jika diamati secara seksama, jumlah masjid di Indonesia cukup banyak dan beraneka ragam kegiatan yang dilakukan. Banyak pula ditemukan masjid yang besar, tetapi sepi jamaah. Tidak jarang pula ditemukan masjid yang kecil, namun selalu sibuk dengan kegiatan-kegiatannya seperti kegiatan perpustakaan, olahraga, pengajian, poliklinik, Baitul mal wattamwil dan lain sebagainya.⁴

Oleh karena itu masjid harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Sebagai lembaga sosial keagamaan. Pelaksanaan fungsi masjid tidak hanya sebagai tempat ibadah shalat, tetapi berbagai kegiatan lainnya juga. Pelaksanaan fungsi masjid tidak bisa dijalankan oleh satu orang saja, akan tetapi masjid pun harus memiliki sebuah organisasi agar fungsi masjid dapat terlaksana sebagai lembaga sosial keagamaan.

³Icni Orsat Cempaka Putih, dkk, *Pedoman Manajemen Masjid* (Jakarta: Fokus Babinrohis Pusat, 2004), hlm. 11.

⁴*Ibid*, hlm. 12.

Pengelolaan masjid menempati posisi yang sangat penting dan sekaligus kompleks karena berupaya untuk mencapai tujuan-tujuan agar lebih efektif dan efisien, sehingga untuk mewujudkan hal itu perlu dibentuk suatu organisasi dalam masjid sebagai pengurus yang bertugas mengelola dan memakmurkan masjid. Pengurus masjid ini dikenal dengan sebutan Dewan Kemakmuran Masjid (DKM).

Dewan Kemakmuran Masjid adalah pengurus masjid yang memegang amanat untuk menjalankan administrasi dan manajemen masjid sebagai sebuah organisasi yang bertugas memakmurkan masjid. Organisasi ini akan menjalankan peran dan tugasnya sebagai pengurus masjid, yaitu mengelola administrasi masjid. Pengurus masjid merupakan sumber-sumber daya insani yang dengan kreativitasnya dan kapabilitasnya merencanakan, merancang dan memproduksi ide-ide aktivitas keagamaan di masjid, mengawasi kualitas kegiatan tersebut, mengenalkan kepada umat disekitar masjid dan pendanaan (finansial) untuk mewujudkan penyelenggaraan berbagai kegiatan keagamaan yang diselenggarakan di masjid.⁵

Sebagai pengurus masjid, hal diatas merupakan hal yang wajib dilakukan oleh DKM. Merekalah lokomotif atau motor yang menggerakkan umat Islam untuk memakmurkan masjid dan menganekaragamkan kegiatan yang dapat diikuti oleh masyarakat sekitar. Pengurus masjid harus memiliki tekad dan kesungguhan dan mereka melakukan tugas tidak asal jadi atau setengah-setengah.⁶

Masjid yang dikelola secara baik akan membuahkan hasil yang baik pula, keadaan fisik masjid akan terus terpelihara dengan baik, kegiatan-kegiatan masjid akan berjalan dengan baik, jamaah pun akan terbina dengan baik dan masjid akan menjadi makmur. Bangunan yang bagus tidak ada artinya apabila masjid itu kurang/tidak

⁵Asep Usman & Cecep, *Manajemen Masjid* (Bandung: Angkasa, 2010), hlm. 32.

⁶Moh. E. Ayub dkk, *Manajemen Masjid: Petunjuk Praktis Bagi Para Pengurus* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hlm. 74.

makmur. Apabila masjid dituntut berfungsi membina umat, tentu sarana yang dimilikinya harus tepat, menyenangkan dan menarik semua umat, baik dewasa, anak-anak, orangtua, muda, pria, wanita, yang terpelajar maupun tidak atau sakit, serta kaya dan miskin.

Berdasarkan Anggaran Rumah Tangga Dewan Masjid Indonesia (DMI) pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) adalah anggota organisasi DMI yang memiliki tugas/fungsi dan tanggung jawab operasional pengelolaan masjid dengan berkewajiban menjaga kehormatan dan mentaati ketentuan organisasi yang memiliki hak untuk memilih dan dipilih sebagai pengurus DMI.⁷

Keberadaan DKM sangatlah penting untuk mengelola masjid dengan baik. Karena bukan hanya persoalan bangunan fisik yang menjadi tanggung jawab dari sebuah DKM tetapi lebih dari itu. yaitu bagaimana kiprah DKM dapat membina masyarakat kearah yang lebih baik, terutama masyarakat disekitar masjid berada. Pada kesempatan kali ini yang menjadi titik fokus peneliti ialah bagaimana kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Nurul Ashri sebagai lembaga pengurus masjid dalam menjalankan Aktivitas dakwah Islamiah.

Pada tahun 2020, masjid Nurul Ashri berhasil menjadi pemenang pada penghargaan masjid teladan “Pelatihan Manajemen Masjid (PMM) Masjidku Hasanahku” dengan predikat juara pertama pada kategori masjid besar dan masjid jami yang diselenggarakan oleh BNI Syariah dalam acara tasyakur hasanah milad ke-10 BNI Syariah.⁸ Pencapaian tersebut tidak terlepas dari kinerja Dewan Kemakmuran Masjid

⁷HR. Maulany, *Buku Pedoman Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) DI Jawa Barat* (Bandung: Pimpinan Wilayah Dewan Masjid Indonesia (DMI), 2010), hlm. 55.

⁸PT. Bank BNI Syariah, “BNI Syariah Selenggarakan Puncak Milad ke-10 Tasyakur Hasanah Secara Virtual”, PressRelease.id, <https://pressrelease.kontan.co.id/release/bni-syariah-selenggarakan-puncak-milad-ke-10-tasyakur-hasanah-secara-virtual?page=all>, diakses tanggal 21 Juni 2023.

(DKM) Masjid Nurul Ashri yang optimal dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pengurus masjid.

Melihat kinerja baik yang telah dicapai oleh DKM Masjid Nurul Ashri tersebut maka menarik untuk mengetahui rahasia dibalik cemerlangnya kegiatan-kegiatan dakwah yang mereka jalankan selama ini, sebab masih banyak pengurus-pengurus masjid di Indonesia yang belum mampu untuk menarik umat agar tertarik dan mau ikut serta dalam kegiatan keagamaan di masjid. Jika melihat keadaan sekarang, umat islam justru lebih nyaman untuk beraktivitas di tempat hiburan dan perbelanjaan ketimbang ke masjid, oleh karenanya maka peran DKM sangat diperlukan untuk kembali mewujudkan keterikatan umat dengan masjid, sebagaimana yang telah dilakukan oleh DKM Masjid Nurul Ashri saat ini.

Dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh, terutama mengenai kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri dalam menjalankan Aktivitas dakwah Islam. Dengan mengangkat Judul Penelitian “Analisis Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Nurul Asri Dalam Aktivitas Dakwah Islam Di Kota Yogyakarta Tahun 2023”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah Bagaimana Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Yogyakarta Dalam Aktivitas Dakwah Islam di Kota Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Yogyakarta Dalam Aktivitas Dakwah Islam di Kota Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teori

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi keilmuan baik bagi penulis, para akademisi, maupun masyarakat secara umum dalam hal pengelolaan masjid secara profesional. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terutama bagi jurusan Manajemen Dakwah.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi lembaga-lembaga terkait khususnya Masjid Nurul Ashri Yogyakarta, sekaligus hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi positif disamping bahan evaluasi bagi Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Yogyakarta.

D. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka atau telaah pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu (buku, skripsi, tesis, disertasi, artikel dan sebagainya). Di bagian ini peneliti harus menjelaskan secara tegas bahwa tema yang akan diteliti belum diteliti orang lain. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan maupun bahan perbandingan bagi penelitian ini, diantaranya :

Pertama, skripsi yang ditulis Qudratul Izmi Mumbaida Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang berjudul “*Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara*”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan hasil penelitian yaitu Kinerja BKM Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara pada taraf baik, hal ini pada semua variabel penelitian yaitu aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis

kinerja BKM (Badan Kemakmuran Masjid) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara tergolong baik.⁹

Kesamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tujuannya yang sama yaitu untuk mengetahui kinerja dari Dewan Kemakmuran Masjid (DKM). Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada objek penelitiannya dimana penelitian yang akan dilakukan adalah analisis kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) di Masjid Nurul Ashri Yogyakarta, sedangkan penelitian ini analisis kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara.

Kedua, skripsi yang ditulis Rijalul Haq Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang berjudul “*Manajemen Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Dalam Pelayanan Jamaah di Masjid Al-Ikhlas Desa Banteran Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas*”. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 dengan hasil penelitian bahwa Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Al-Ikhlas secara garis besar telah menerapkan sistem manajemen masjid dengan baik dalam pengelolaan masjid maupun kepengurusan Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Al-Ikhlas. Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan telah terimplementasi dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan berbagai aktivitas yang telah tercapai dan dirasakan keberadaannya dan manfaatnya oleh masyarakat seperti terlaksananya kegiatan ibadah, kajian rutin, dan pelayanan fasilitas yang memuaskan jama'ah.¹⁰

⁹Qudratul Izmi Mumbaida, “*Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Puri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara*”, Skripsi (Bengkulu Utara: Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2021), hlm. 70.

¹⁰Rijalul Haq, “*Manajemen Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Dalam Pelayanan Jamaah di Masjid Al-Ikhlas Desa Banteran Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas*”, Skripsi (Banyumas: Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019), hlm. 69.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang Dewan Kemakmuran Masjid (DKM). Selain itu penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu terletak pada subjek penelitiannya dimana penelitian ini dilakukan di Masjid Al-Ikhlash Desa Banteran Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas, sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu di Masjid Nurul Ashri Yogyakarta. Selain itu jika dilihat secara menyeluruh dari judul masing-masing sudah jelas perbedaannya. Pada penelitian ini lebih berfokus pada manajemen Dewan Kemakmuran Masjid, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada analisis kinerja Badan Kemakmuran Masjid.

Ketiga, penelitian dari Muhammad Ilyas dkk Jurusan Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Al Hidayah Bogor yang berjudul *“Upaya Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Dalam Pembinaan Keberagamaan Remaja: Studi Pada Remaja Masjid Ahlul Khoir RT 08 RW 13 Kelurahan Cilebut Timur Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bogor”*. Adapun hasil penelitian ini adalah: Pertama, kondisi keberagamaan remaja di RW 13 Kelurahan Cilebut Timur Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bogor untuk tahun 2019 ini lebih baik dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Kedua, upaya pengurus DKM Ahlul Khoir dalam pembinaan keberagamaan remaja adalah dengan mengadakan kajian khusus keremajaan, mengikutsertakan remaja dalam program kajian umum, mengadakan mabit setiap dua bulan sekali, melibatkan remaja dalam setiap kegiatan bakti sosial, dan mengadakan kegiatan tafakur alam. Ketiga, faktor pendukung antara lain adanya dukungan dari ketua DKM, sarana dan prasarana yang memadai, remaja semangat dalam beribadah dan antusias dalam mengikuti kegiatan remaja masjid, dan teman yang baik. Keempat, faktor penghambat antara lain karena kurangnya dukungan orang tua, remaja sibuk

dengan tugas dan kegiatan sekolah, remaja lebih memilih kegiatan yang lebih menarik, serta teman yang buruk. Kelima, solusi dalam mengatasi faktor penghambat antara lain yaitu DKM selalu memberikan pengarahan kepada orangtua remaja, mengingatkan remaja untuk mengikuti kegiatan masjid secara kontinyu, membuat program kegiatan masjid yang menarik, serta mengingatkan remaja untuk berhati-hati dalam bergaul dan menyibukkan mereka dengan kegiatan-kegiatan yang positif.¹¹

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang Dewan Kemakmuran Masjid dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan untuk perbedaannya, penelitian ini berfokus pada upaya Dewan Kemakmuran Masjid dalam pembinaan keberagaman remaja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada menganalisis kinerja Dewan Kemakmuran Masjid. Selain itu penelitian ini dilakukan di Masjid Ahlul Khoir Kabupaten Bogor, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Masjid Nurul Ashri Yogyakarta.

Keempat, Jurnal karya Masduki yang berjudul “*Kesuksesan Kegiatan Dakwah di Masjid Al-Muhajirin Pulo Gebang Perai Cakung Jakarta Timur: Strategi Dewan Kemakmuran Masjid*”. Jurnal ini diterbitkan tahun 2023 dengan temuan studi menunjukkan bahwa DKM Al-Muhajirin mengandalkan tiga pilar rencana program utamanya untuk melaksanakan upaya dakwahnya dengan sukses. Saat ini, DKM Al-Muhajirin memiliki keahlian manajemen dan manajemen masjid yang lebih banyak. Hal ini mempengaruhi DKM Al-Muhajirin dalam beberapa hal. Karena adanya pandemi covid-19 dan kendala lainnya, banyak program yang dilaksanakan secara virtual atau sementara dihentikan karena adanya unsur penghambat kegiatan

¹¹Muhammad Ilyas, dkk, “Upaya Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Dalam Pembinaan Keberagaman Remaja: Studi Pada Remaja Masjid Ahlul Khoir RT 08 RW 13 Kelurahan Cilebut Timur Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bogor”, e Jurnal Katalogis, Vol. (2019)

dakwah pemuda yaitu titik berat pembangunan masjid. Upaya dakwah ke depan di Masjid Al-Muhajirin tampak semakin mapan, maju dan semakin berhasil.¹²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, serta sama-sama membahas tentang Dewan Kemakmuran Masjid. Sedangkan untuk perbedaannya sendiri terletak pada objek penelitiannya dimana penelitian ini meneliti di Masjid Al-Muhajirin Pulo Gebang Perai Cakung Jakarta Timur, sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Masjid Nurul Ashri Yogyakarta.

Selain itu perbedaannya penelitian ini pembahasannya berfokus tentang kesuksesan kegiatan dakwah melalui strategi yang di diterapkan oleh Dewan Kemakmuran Masjid, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada menganalisis kinerja Dewan Kemakmuran Masjid.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori kerangka konseptual atau konsep teoretis yang digunakan oleh peneliti dalam mengkaji permasalahan dalam penelitian. Fungsi kerangka teori adalah sebagai dasar dan pijakan peneliti dalam melakukan analisis terhadap masalah utama penelitian. Dengan demikian, cara berpikir peneliti dan alur analisis yang diterapkan harus sesuai dengan teori yang dipergunakan.¹³

1. Tinjauan tentang kinerja

a. Pengertian kinerja

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas

¹²Masduki, "Kesuksesan Kegiatan Dakwah di Masjid Al-Muhajirin Pulo Gebang Perai Cakung Jakarta Timur: Strategi Dewan Kemakmuran Masjid", *e Jurnal Katalogis*, (2023), Vol. 1, No. 1.

¹³Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 16-17.

pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (kinerja individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).¹⁴

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut lagi, bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada

¹⁴Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 67.

seseorang atau kinerja organisasi tidak dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.¹⁵

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yakni pengetahuan, keahlian dan motivasi. Pengetahuan adalah faktor yang berperan besar terhadap kinerja seseorang, faktor ini meliputi kemampuan, kepribadian, pendidikan, dan hubungan antara bakat dan dan pelatihan. Pengetahuan adalah dasar individu dalam mengambil keputusan dalam situasi yang dihadapinya. Keahlian adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu prosedur kerja dengan tepat. Ketika pengetahuan dan keahlian disatukan maka pekerja tidak hanya tahu apa yang harus dilakukan tetapi pekerja juga tahu bagaimana melakukannya dengan benar. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada individu secara sadar untuk berusaha melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁶

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Devis yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

¹⁵Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hlm. 159.

¹⁶Campbell JP, dkk, *The Substantive Nature of Job Performance Variability, In Individual Differences and Behaviour in Organizations*, ed. KR Murphy, terj. Jex (San Fransisco: Jossey Bass, 2002), hlm. 258-299.

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}^{17}$$

Penjelasan :

– Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologi, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skills).

– Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya tersusun dari faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan motivasi adalah kemauan atau keinginan di dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak.¹⁸

Menurut Nursalam, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi dan gaya kepemimpinan. Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah segera diberikan petunjuk dan bimbingan yang bersifat langsung guna mengatasinya. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu diri sendiri sebagai pemimpin, kelompok yang dipimpin dan situasi.¹⁹

¹⁷A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 67.

¹⁸Fransiskus Ady, Djoko Wijono, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Maksipreneur*, vol. II, No. 2. (Juni, 2013), hlm. 101-112.

¹⁹Nursalam, *Manajemen Keperawatan* (Jakarta: Salemba Medika, 2002), hlm. 120.

Performa atau kinerja adalah tampilan riil yang dapat dilakukan oleh subyek di tempat kerja atau pada unit-unit layanan yang dibutuhkan. Faktor penentu kinerja terdiri dari tiga faktor yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap atau nilai dasar.²⁰

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja yaitu Kemampuan individual untuk melakukan hal tersebut, Tingkat usaha yang dicurahkan, dan Dukungan organisasi.

a) Kemampuan Individu

Kemampuan individu adalah suatu kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.²¹ Menurut Mathis dan Jackson, instrumen yang mempengaruhi kemampuan individu ada 3, yaitu:

– Bakat

Bakat adalah kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisan dari orang tua, bakat-bakat yang dimiliki pegawai tersebut apabila diberikan kesempatan untuk dikembangkan, maka akan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Sebaiknya seorang pegawai dalam memilih bidang pekerjaan, sebaiknya melihat aspek bakat yang ada dalam dirinya. Untuk itu sebaiknya pegawai mengikuti psikotes untuk mengetahui bakatnya sendiri sebelum memilih sebuah pekerjaan.²²

Mengenali jenis-jenis kecerdasan yang dimiliki, mengikuti minat intrinsik, dan mengembangkan bakat melalui pengalaman dapat menjadi panduan penting dalam menentukan jalur karir. Pegawai yang

²⁰Danim, *Kinerja Staf dan Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2008), hlm. 51.

²¹Stephen P. Robbin, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003), hlm. 50.

²²R. L. Mathis dan J. H. Jackson, *Manajemen SDM*, hlm. 114.

mengoptimalkan bakat mereka dalam pekerjaan memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kinerja yang tinggi dan memperoleh kepuasan kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, selain melihat kebutuhan ekonomi dan perkembangan industri, mempertimbangkan bakat pribadi juga menjadi langkah penting dalam memilih pekerjaan yang tepat.

– Minat

Minat adalah fenomena psikologis yang menggambarkan ketertarikan khusus individu terhadap suatu obyek, topik, atau aktivitas tertentu. Sebagai contoh, Mappiare mengartikan minat sebagai suatu perangkat mental yang memiliki sifat kompleks. Perangkat mental ini terdiri dari beragam unsur, seperti campuran perasaan, harapan, pengalaman pendidikan, rasa takut, atau kecenderungan-kecenderungan lain yang bersama-sama mendorong individu menuju pilihan tertentu.

Mappiare menekankan bahwa minat adalah faktor penting dalam menggerakkan individu menuju pilihan-pilihan tertentu dalam kehidupan. Perangkat mental yang membentuk minat ini bekerja sebagai pendorong yang memengaruhi pengambilan keputusan individu. Misalnya, ketika seseorang memiliki minat yang kuat dalam bidang seni, mereka lebih mungkin untuk memilih karir yang berkaitan dengan seni daripada bidang lainnya. Campuran perasaan, harapan masa depan, dan pengalaman masa lalu membentuk kerangka pikiran yang mengarahkan individu dalam mengejar minatnya.

Minat memiliki peran yang signifikan dalam membentuk arah dan pilihan individu dalam berbagai aspek kehidupan. Menurut Mappiare,

perangkat mental yang membentuk minat melibatkan faktor-faktor emosional, harapan, pengalaman, dan cenderung mendorong individu dalam memilih jalan yang sesuai dengan minatnya. Pengenalan akan minat yang kuat dapat membantu individu dalam membuat keputusan yang lebih baik, memotivasi diri, dan mencapai kepuasan pribadi yang lebih tinggi dalam perjalanan hidup mereka.²³

– Faktor kepribadian

Menurut Mathis dan Jackson, kepribadian melibatkan kompleksitas dari karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu. Kepribadian ini tidak hanya memengaruhi cara individu berinteraksi dengan lingkungan, tetapi juga membantu dalam membentuk identitas dan definisi diri mereka. Pengaruh kepribadian ini tampak dalam perilaku, sikap, dan respons yang diungkapkan oleh individu dalam berbagai situasi. Beragam aspek kepribadian, seperti kecenderungan sosial, tingkat ekstrasversi, atau cara mengelola emosi, menciptakan landasan unik yang menjadi dasar dari interaksi mereka dengan dunia di sekitarnya.

Setiap individu memiliki kepribadian yang unik, yang mengarah pada keragaman dalam cara berpikir, bekerja, dan berkontribusi. Dalam konteks profesional, pengakuan akan perbedaan kepribadian menjadi penting. Mengingat bahwa setiap orang memiliki kecenderungan dan preferensi berbeda, penting untuk memungkinkan individu untuk bekerja sesuai dengan kepribadiannya. Misalnya, individu dengan kecenderungan introvert mungkin lebih nyaman dengan pekerjaan yang

²³Mappiare, *Psikologi Remaja* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hlm. 62.

melibatkan analisis mendalam, sementara individu yang ekstrovert cenderung menonjol dalam interaksi tim dan komunikasi eksternal.

Kepribadian bukanlah entitas yang statis; itu berkembang seiring waktu dan pengalaman. Menerima keberagaman kepribadian membantu menciptakan lingkungan profesional yang inklusif dan harmonis. Mengakui bahwa setiap individu memiliki cara unik dalam berinteraksi dan memberikan kontribusi, mengarah pada peningkatan produktivitas dan efektivitas tim. Dalam perjalanan menuju kesuksesan, memahami dan menghormati kepribadian menjadi langkah penting untuk membangun hubungan kerja yang kuat dan mendukung pertumbuhan kolektif.

b) Usaha yang dicurahkan

Usaha (*effort*) adalah usaha dikeluarkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, usaha yang baik baik dipengaruhi oleh motivasi bagus dan semangat kerja yang tinggi. Seorang pegawai harus mempunyai usaha yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Usaha yang dicurahkan oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.

– Motivasi

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak. Ini mencerminkan keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk meraih sesuatu yang dianggap penting atau diinginkan. Motivasi berfungsi sebagai pemicu tindakan, menggerakkan individu untuk melakukan upaya dan menghadapi tantangan demi mencapai hasil yang diharapkan. Dalam intinya, motivasi adalah tenaga penggerak yang

mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

Seseorang dapat terdorong oleh berbagai macam alasan dan hasrat. Meskipun mencapai tujuan sering kali menjadi faktor utama, motivasi juga dapat berasal dari kepuasan pribadi, rasa pencapaian, keinginan untuk mengatasi tantangan, atau bahkan dorongan untuk memenuhi harapan orang lain. Motivasi tidak hanya mengenai tujuan jangka pendek, tetapi juga dapat mempengaruhi ambisi jangka panjang dan aspirasi hidup. Dalam beberapa kasus, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, seperti tekanan dari situasi sosial atau lingkungan kerja.

Motivasi adalah inti dari tindakan dan perjuangan dalam hidup. Dengan merangsang keinginan dalam diri seseorang, motivasi memberikan energi yang diperlukan untuk mengatasi hambatan, mengatasi rintangan, dan mengambil langkah-langkah menuju pencapaian tujuan. Memahami kompleksitas motivasi membantu individu memanfaatkan sumber daya internal mereka untuk meraih prestasi yang lebih besar dan mewujudkan impian. Dalam memahami peran ini, kita dapat lebih menghargai dan mengelola motivasi sebagai kunci utama dalam mencapai keberhasilan pribadi dan profesional.

– Etika kerja

Etika berhubungan dengan apa yang “seharusnya” dilakukan. Bagi profesional sumber daya manusia (SDM), ini merupakan cara dimana manajer seharusnya bertindak sehubungan dengan persoalan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Etika kerja sangat perlu diperhatikan

oleh karyawan karena berpengaruh besar pada usaha yang dilakukan. Persoalan etika dalam manajemen termasuk persoalan SDM (sumber daya manusia), memiliki 5 (lima) dimensi :

- Konsekuensi yang diperpanjang: keputusan etika mempunyai konsekuensi di luar keputusan itu sendiri.
- Lebih dari satu alternatif: ada berbagai macam alternatif dalam sebagian besar situasi pembuatan keputusan, sehingga persoalan tersebut mungkin melibatkan sejauh mana seharusnya “membengkokkan” peraturan.
- Hasil yang berbaaur: keputusan yang dimiliki dimensi etika seiring melibatkan pertimbangan atas beberapa hasil yang bermanfaat dengan hasil negatif.
- Pengaruh-pengaruh pribadi: keputusan etika sering mempengaruhi kehidupan pribadi para pegawai, keluarga mereka, dan orang-orang disekitarnya.²⁴

– Kehadiran

Membolos kerja mungkin tampak seperti perkara kecil bagi seorang pegawai. Tetapi apabila seorang manajer membutuhkan 12 orang dalam satu unit untuk menyelesaikan pekerjaan, dan empat orang sering tidak hadir, pekerjaan unit tersebut mungkin tidak akan selesai, atau pekerja tambahan harus dipekerjakan.

Karyawan boleh tidak hadir kerja untuk beberapa alasan. Secara jelas, beberapa ketidak hadiran tidak dapat dihindarkan. Karena sakit,

²⁴*Ibid*, hlm. 58.

kematian dalam keluarga, dan alasan-alasan pribadi lainnya atas ketidakhadiran tidak dapat dihindari dan dapat dimengerti, banyak pegawai mempunyai kebijakan cuti sakit yang memperkenankan mereka untuk tidak hadir dalam jumlah hari tertentu tetapi tetap mendapatkan gaji setiap tahunnya untuk jenis ketidak hadiran tanpa kesenjangan. Akan tetapi, banyak ketidakhadiran yang merupakan ketidakhadiran yang dapat dihindari, atau ketidakhadiran dengan kesengajaan.

Mengendalikan atau mengurangi ketidakhadiran harus dimulai dari pengawasan yang kontinu atas statistik ketidakhadiran pada unit kerja. Lebih mudah untuk mengontrol ketidak hadiran dengan kesengajaan apabila para manajer memahami penyebab dengan lebih jelas.

Akan tetapi, berbagai pendekatan dapat digunakan untuk mengurangi ketidakhadiran dengan kesengajaan :

- Pendekatan disipliner: pegawai yang tidak hadir pada awalnya diberi peringatan secara lisan. Tetapi untuk ketidakhadiran selanjutnya, mereka mendapatkan peringatan tertulis, suspensi atau pemecatan akhir.
- Penguatan positif: meliputi metode seperti pemberian bonus, pengakuan, hari libur atau penghargaan lain untuk para pegawai atas pemenuhan standar kehadiran.
- Pendekatan kombinasi: dalam teori, penghargaan kombinasi memberi penghargaan atas perilaku yang diinginkan dan memberi hukuman atas perilaku yang tidak diinginkan.

- Ketidakhadiran “tanpa kehadiran”: disini alasan akan ketidakhadiran begitu berarti, tetapi pegawai harus mengatur waktu mereka daripada menyuruh manajer untuk membuat keputusan mengenai ketidakhadiran yang beralasan dan yang tidak beralasan.
- Program cuti berbayar (*paid time off-PTO*): beberapa karyawan mempunyai program cuti berbayar (PTO) dimana hari libur, hari raya dan cuti sakit untuk setiap karyawan digabung dalam sebuah tabungan (PTO).²⁵

– Rancangan tugas

Para pegawai akan cenderung bisa kerja dengan baik, apabila diberi :

- Tanggung jawab dan otonomi kerja

Dapat diberikan tanggungjawab dan otonomi kepada pegawai, maka pegawai akan merasa lebih dihargai, sehingga akan bekerja dengan baik.

- Keseimbangan kerja/kehidupan

Salah satu melihat dari fleksibilitas kerja adalah ia sangat berkaitan dengan usaha pekerjaan/keluarga oleh para pemberi kerja. Program kerja/kehidupan yang diberikan oleh para pemberi kerja dapat mencakup banyak hal, seperti penjadwalan kerja yang fleksibel, pembagian kerja atau telecommuniting. Tujuan dari semua penawaran ini adalah untuk menyampaikan pada para pemberi kerja mengakui tantangan yang dihadapi para karyawan ketika menyeimbangkantumbuh kerja/kehidupan.

²⁵*ibid*, hlm. 122.

- Kondisi kerja Lingkungan kerja yang aman dimana resiko kecelakaan dan luka diperhatikan, juga turut mempengaruhi usaha kerja pegawai.²⁶

c) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- Standar kerja mendefinisikan standar yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.
- Peralatan dan teknologi merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah organisasi harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung pegawai tersebut telah bekerja keras.²⁷

²⁶*Ibid*, hlm. 133.

²⁷*Ibid*, hlm. 114.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan suatu penilaian terhadap kinerja tersebut. Penilaian kinerja (*appraisal of performance*) terhadap seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya apakah telah melaksanakan tugas tersebut dengan benar atau tepat pada waktunya. Penilaian itu mencakup keseluruhan aspek, yang tidak hanya dilihat dari segi fisiknya tetapi hal yang terpenting adalah meliputi kesetiaan, prestasi kerja, prakarsa, kompetensi, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan serta hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.²⁸

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang atau tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

²⁸John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 7.

- Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.²⁹

d. **Manfaat Penilaian Kinerja**

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

²⁹A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 10.

- Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- Menilai proses dan rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.³⁰

2. Tinjauan tentang DKM (Dewan Kemakmuran Masjid)

a. Pengertian Dewan Kemakmuran Masjid

Dewan Kemakmuran Masjid adalah pengurus masjid yang memegang amanat untuk menjalankan administrasi dan manajemen masjid sebagai sebuah organisasi yang bertugas memakmurkan masjid.³¹ Organisasi ini akan menjalankan peran dan tugasnya sebagai pengurus masjid, yaitu mengelola administrasi masjid. Pengurus masjid merupakan sumber daya insani yang

³⁰Sedarmayanti, *Manajemen Sumber daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Jakarta: Refika Aditama, 2009), 65

³¹Ahmad Yani, *Panduan Memakmurkan Masjid* (Jakarta: Al Qalam, 2007), hlm. 16.

dengan kreatifitasnya dan kapabilitasnya merencanakan, merancang dan memproduksi ide-ide aktivitas keagamaan di masjid, mengawasi kualitas kegiatan tersebut, mengenalkan kepada umat disekitar masjid dan pendanaan (finansial) untuk mewujudkan penyelenggaraan berbagai kegiatan keagamaan yang diselenggarakan di masjid.³²

Sebagai pengurus masjid, hal diatas merupakan hal yang wajib dilakukan oleh DKM. Merekalah lokomotif atau motor yang menggerakkan umat Islam untuk memakmurkan masjid dan menganekaramkan kegiatan yang dapat diikuti oleh masyarakat sekitar pengurus masjid harus memiliki tekad dan kesungguhan dan mereka melakukan tugas tidak asal jadi atau setengah-setengah. Masjid yang dikelola secara baik akan membuahkan hasil yang baik pula, keadaan fisik masjid akan terus terpelihara dengan baik, kegiatan-kegiatan masjid akan berjalan dengan baik, jamaah pun akan terbina dengan baik dan masjid akan menjadi makmur. Bangunan yang bagus dan tidak ada artinya apabila masjid itu kurang/tidak makmur.³³

Apabila masjid dituntut berfungsi membina umat, tentu sarana yang dimilikinya harus tepat, menyenangkan dan menarik semua umat, baik dewasa, anak-anak, orangtua, muda, pria, wanita, yeng terpelajar maupun tidak atau sakit, serta kaya dan miskin. Mengelola masjid pada zaman sekarang ini memerlukan ilmu dan keterampilan manajemen. Manajemen merupakan sumber kekuatan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu jika ditinjau dari maksud, tujuan maupun fungsinya, masjid merupakan organisasi. Istilah organisasi berasal dari perkataan argagon yang berarti “alat” atau “instrumen”

³²Asep Usman dan Cecep, *Manajemen Masjid* (Bandung, Angkasa, 2010), hlm. 32

³³Muhammad Ayub, *Manajemen Masjid Petunjuk Praktis Bagi Para Pengurus* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hlm. 74

kamus administrasi memberikan definisi, “ organisasi adalah suatu sistem usaha daripada sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang bersama”. Jadi, dapat disimpulkan organisasi salah satu wadah untuk menghubungkan seseorang dengan orang lain dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan cara kerja sama.

Dewan kemakmuran masjid merupakan sebuah organisasi yang bergerak sebagai pengurus masjid. Hadirnya kelembagaan yang definitif itu setidaknya menepis anggapan bahwa masjid atau langgar hanya dipergunakan untuk ibadah jum'at. Organisasi inilah yang mampu mengaktifkan berbagai kegiatan di masjid, sehingga dengan adanya organisasi tersebut, maka masjid pun menjadi ramai di isi oleh jama'ah. Pengurus masjid yang telah mendapat kepercayaan untuk mengelola masjid sesuai dengan fungsinya memegang peran penting dan memakmurkan masjid. Apabila kepengurusan masjid menggunakan manajemen yang baik, ada banyak manfaat yang akan diperolehnya, yaitu sebagai berikut :

- Tujuan atau target kemakmuran masjid yang hendak dicapai akan terumuskan dengan jelas dan matang, karena salah satu fungsi utama manajemen adalah perencanaan.
- Usaha mencapai tujuan kemakmuran masjid bisa dilaksanakan secara bersama-sama dengan kerja sama yang baik melalui koordinasi yang rapih, sehingga meskipun tugas takmir berat, dapat dilaksanakan dengan ringan.
- Dapat dihindari terjadinya tumpang tindih antara pengurus yang satu dengan pengurus yang lain, karena dalam kepengurusan akan dijelaskan masing-masing porsi pekerjaan yang harus dilaksanakan dan tanggung jawab yang diemban.

- Pelaksanaan tugas-tugas memakmurkan masjid dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- Pengontrolan dan evaluasi dapat bisa dilakukan dengan menggunakan standar atau tolok ukur yang jelas.

Kegiatan mengendalikan organisasi sangat tergantung pada kemampuan membina dan mengelola orang-orang yang dipimpin agar menjadi suatu tim kompak. Kemampuan ini harus diwujudkan dengan cara memberikan kesempatan yang luas dan mendorong partisipasi setiap secara anggota maksimal, sehingga ikut merasa menunjang keberhasilan yang dicapai. Sebagai suatu organisasi, maka hal ini dituntut untuk mampu mengelola serta mengembangkan apa yang telah diprogramkan dalam organisasi tersebut.³⁴

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Dewan Kemakmuran Masjid adalah suatu organisasi yang bertugas memelihara, mengatur, merencanakan dan melaksanakan berbagai kegiatan bersama masyarakat demi mencapai tujuan, yaitu menjadikan masjid yang makmur, yang tidak hanya dijadikan tempat ibadah tetapi berbagai kegiatan lainnya juga.

b. Fungsi Dewan Kemakmuran Masjid

Berdasarkan Anggaran Rumah Tangga Dewan Masjid Indonesia (DMI) pasal 1 dan pasal 3 maka pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) adalah anggota organisasi DMI yang memiliki tugas/fungsi dan tanggung jawab operasional pengelolaan masjid dengan berkewajiban menjaga kehormatan dan

³⁴A. Bachrun Rifa'I dan M. Fakhruroji, *Manajemen Masjid* (Bandung: Benang Merah Press, 2005), hlm. 106.

mentaati ketentuan organisasi yang memiliki hak untuk memilih dan dipilih sebagai pengurus DMI.³⁵

Fungsi utama masjid adalah tempat sujud kepada Allah SWT tempat shalat dan tempat beribadah kepada-Nya lima kali sehari semalam umat Islam dianjurkan mengunjungi masjid guna melaksanakan shalat jama'ah. Masjid juga tempat yang paling banyak dikumandangkan nama Allah melalui adzan, iqamat, tasbih, tahmid, tahlil, istighfar dan ucapan lain yang dianjurkan dibaca di masjid sebagai bagian dari lafadz yang berkaitan dengan pengagungan asma Allah. Selain itu fungsi masjid antara lain :

- Masjid merupakan tempat kaum muslimin beribadat dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.
- Masjid adalah tempat kaum muslimin beri'tikaf, membersihkan diri, menggembleng hati untuk membina kesadaran dan mendapatkan pengalaman batin atau keagamaan sehingga selalu terpelihara keseimbangan jiwa dan raga serta keutuhan pribadi.
- Masjid adalah tempat bermusyawarah bagi kaum muslimin guna memecahkan persoalan-persoalan yang timbul dalam masyarakat.
- Masjid adalah tempat kaum muslimin berkonsultasi, mengajukan kesulitan-kesulitan, meminta bantuan dan pertolongan.
- Masjid adalah tempat membina keutuhan ikatan jama'ah dan kegotong royongan didalam mewujudkan kesejahteraan bersama.
- Masjid dengan majlis ta'limnya merupakan wahana untuk kecerdasan dan ilmu pengetahuan muslimin.

³⁵N.L.J Saliem, *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga DMI*, <https://www.scribd.com/document/355582283/Anggaran-Dasar-Dan-Anggaran-Rumah-Tangga-Dmi#>, di akses tanggal 15 juli 2023

- Masjid adalah tempat pembinaan dan pengembangan kader-kader pimpinan umat.
- Masjid tempat mengumpulkan dana, menyimpan, dan membagikannya.
- Masjid tempat melaksanakan pengaturan dan supervisi sosial.³⁶

c. Kegiatan Dewan Kemakmuran Masjid

Kegiatan yang dilakukan pengurus dewan kemakmuran masjid (dkm) yaitu sebagai berikut :

- Mengkoordinir, memotivasi dan membimbing seluruh kegiatan bidang dan departemen dalam melaksanakan amanah organisasi.
- Memotivasi jama'ah dalam kemakmuran masjid dengan menyelenggarakan kegiatan peribadatan khususnya sholat dan peringatan hari-hari besar umat Islam.
- Menyenggarakan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan keimanan, keilmuan dan ketaqwaan jama'ah.
- Melakukan pemeliharaan dan sarana masjid.
- Menyenggarakan kegiatan sosial atau kemasyarakatan.
- Menyenggarakan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan keilmuan dan ketrampilan jama'ah, baik anak-anak, remaja maupun orangtua.
- Membina majlis ta'lim ibu-ibu.
- Mengaktifkan dan membina organisasi remaja masjid

³⁶Mustofa, *Rahasia Keajaiban Shalat* (Yogyakarta: Optimus, 2007), hlm. 28.

d. Urgensi Dewan Kemakmuran Masjid

Dalam setiap masjid sebenarnya memiliki badan atau organisasi yang mengelola dan juga memberdayakannya. Pengurus masjid biasa disebut dengan DKM (Dewan Kemakmuran Masjid). Keberadaan DKM sangat penting untuk mengelola masjid dengan baik. Karena bukan hanya persoalan bangunan fisik yang menjadi tanggung jawab dari sebuah DKM tetapi lebih dari itu, yaitu bagaimana kiprah DKM dapat membina masyarakat kearah yang lebih baik, terutama para remaja. Karena merekalah harapan bangsa, harapan masa depan Islam.

Beberapa sebab yang membuat pengurus DKM tidak menjalankan perannya dengan baik, diantaranya karena pertama, komitmen dan tanggungjawab pengurus yang rendah. Kedua, ada pengurus yang tidak mengerti tentang bagaimana menjalanka roda kepengurusan dan harus di bagaimanakan masjid itu menurut fungsi yang sebenarnya. Ketiga, tidak ada uraian kerja pengurus dan wewenang yang jelas. Keempat, waktu, tenaga dan pikiran serta perhatian pengurus yang kurang, sehingga kepengurusan berjalan sambil llaui saja. Kelima, terdapat konflik atau ketidakcocokkan pribadi antara pengurus yang satu dengan pengurus yang lain, dan lain-lain.³⁷

Idealnya, pengurus masjid memiliki solidaritas dan kapasitas yang tidak diragukan. Tapi yang kita saksikan dan kita rasakan sekarang adalah begitu banyak masjid yang kepengurusannya tidak solid. Ini tampak dari kurang berfungsinya seksi-seksi, pelaksanaan program bertumpu pada satu atau dua orang saja dengan segala keterbatasannya. Aktivitas yang ada di masjid tidak

³⁷Ahmad Yani, *Panduan Memakmurkan Masjid* (Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang: Pustaka Tarbiatuna, 2004), hlm. 156.

banyak dan tidak bervariasi. Akibatnya kepengurusan masjid tidak memperoleh kepercayaan dari jama'ahnya.

Semua kriteria anggota kepengurusan masjid yang ideal tersebut dapat terwujud dengan beberapa hal. Salah satu cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengurus masjid sebagaimana yang diinginkan adalah melaksanakan pelatihan manajemen masjid, atau mengikutsertakan pengurus masjid dilembaga-lembaga dakwah dan kemasjidan serta hal penting adalah pelatihan pengurus (*Training Centre* Kepengurusan) diawal periode agar pengurus memiliki kesamaan visi, persepsi dan langkah-langkah dalam memakmurkan masjid. Materi yang disampaikan mencakup peningkatan kepribadian sebagai pengurus masjid, wawasan kemasjidan dan kemampuan manajerial.

3. Tinjauan tentang Masjid

a. Pengertian Masjid

Masjid berasal dari bahasa Arab *sajada* yang berarti tempat sujud atau tempat menyembah Allah SWT. Dalam pengertian sekarang masjid merupakan bangunan tempat shalat kaum muslimin sekaligus tempat melakukan Aktivitas yang mengandung kepatuhan kepada Allah. Dimasa perkembangan awal Islam, masjid menjadi pusat atau sentral kegiatan kaum muslimin. Kegiatan di bidang pemerintahan yang mencakup, ideologi, politik, ekonomi, sosial, peradilan dan kemiliteran dibahas dan dipecahkan dilembaga masjid. Masjid berfungsi pula juga sebagai institusi pendidikan. Sebagaimana yang telah dilakukan oleh rasulullah bersama sahabatnya ketika hijrah ke madinah yang dibangun pertama kali adalah masjid. Masjid merupakan tempat ibadah dan sebagai lembaga yang sangat sentral dalam kehidupan masyarakat muslim.

b. Peran Masjid Bagi Umat Islam

Berdasarkan sejarah Masjid Nabawi di Medinah yang didirikan oleh Rasulullah saw., dapat dijabarkan fungsi dan peranan masjid pada masa itu, yaitu bahwa tercatat tidak kurang dari sepuluh peran dan fungsi Masjid Nabawi di antaranya sebagai tempat ibadah (shalat, zikir), konsultasi dan komunikasi berbagai masalah termasuk ekonomi, sosial, budaya, pendidikan santunan sosial, latihan militer dan persiapan peralatannya, pengobatan korban perang, perdamaian dan pengadilan sengketa, menerima tamu (di aula), menawan tahanan dan pusat penerangan dan pembelaan agama. Dari penjelasan tersebut bisa dikatakan bahwa masjid berperan sebagai berikut :

- Sebagai Pusat Kegiatan Umat Islam
Masjid sebagai pusat segala kegiatan umat Islam, baik kegiatan Sosial, Pendidikan, Politik, Budaya, Dakwah maupun kegiatan ekonomi.
- Sebagai Lambang Kebesaran Islam
Masjid merupakan lambing kebesaran Islam, seperti halnya Masjidil Haram dilambangkan sebagai pusat kebesaran Islam, dimana di dalamnya terdapat Ka'bah sebagai kiblat umat Islam seluruh Dunia. Sedang masjid Istiqlal Jakarta sebagai lambing kebesaran Islam di Indonesia dan Masjid Demak sebagai lambing kebesaran Islam di pulau Jawa.
- Sebagai Pengembangan Ilmu
Masjid berperan sebagai pengembangan ilmu, baik ilmu dunia maupun akhirat, seperti adanya Taman Pendidikan Al Qur'an (TPA), Perpustakaan Masjid, serta kursus computer, radio, tv, bahasa asing dan lain sebagainya.

c. Fungsi-Fungsi Masjid

Jika diamati secara seksama, jumlah masjid di Indonesia cukup banyak dan beraneka ragam kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Banyak ditemukan masjid besar tetapi sepi akan jamaahnya. Tidak jarang pula masjid kecil tetapi sibuk dengan kegiatan-kegiatan seperti kegiatan perpustakaan, olahraga, pengajian, poliklinik, Baitul mal wattamwil dan lain sebagainya. Fungsi masjid yang utama diantaranya adalah sebagai berikut :

- Tempat untuk Melakukan Ibadah

Masjid sebagai tempat bersujud sering diartikan pula sebagai Baitullah (rumah Allah), maka masjid dianggap suci sebagai tempat menunaikan ibadah bagi umat islam. Baik ibadah sholat maupun ibadah lainnya.

- Tempat untuk Melakukan Kegiatan Pendidikan Keagamaan

Masjid besar pada umumnya memiliki majelis taklim yang menyelenggarakan pengajian mingguan yang jamaahnya cukup besar. Di beberapa masjid yang cukup besar, bahkan terdapat pula Lembaga Pendidikan keagamaan, seperti kursus bahasa Arab, kursus khatib dan masih ada kajian keagamaan lainnya.

- Tempat Bermusyawarah Kaum Muslimin

Pada jaman Rasulullah, masjid berfungsi sebagai tempat yang nyaman untuk membahas masalah sosial yang sedang menjadi perhatian masyarakat.

- Tempat Konsultasi Kaum Muslimin

Masjid juga sering dijadikan sebagai tempat berkonsultasi kaum muslimin dalam menghadapi permasalahan-permasalahan, seperti masalah ekonomi, budaya dan politik.

- Tempat Kegiatan Remaja Islam

Pada beberapa masjid, terdapat kegiatan remaja masjid dengan kegiatan yang bersifat keagamaan, sosial dan keilmuan melalui bimbingan pengurus masjid.

– Tempat Penyelenggaraan Pernikahan

Selain sebagai tempat ibadah masjid juga dapat dimanfaatkan sebagai tempat penyelenggaraan acara pernikahan oleh kaum muslimin. Penyelenggaraan (akad nikah) di masjid, lebih mencerminkan suatu peristiwa keagamaan dibandingkan dengan peristiwa budaya atau sosial.

– Tempat Pengelolaan Shadaqah, Infaq dan Zakat

Masjid seharusnya peduli terhadap tingkat kesejahteraan umatnya. Oleh karena masjid dijadikan pusat pengelolaan zakat, maka masjid akan berperan sebagai Lembaga untuk meningkatkan ekonomi umat.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti merupakan instrument kunci, analisis data yang bersifat *induktif*, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.³⁸

2. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber data yang diperoleh dari narasumber atau informan. Adapun subyek dalam penelitian ini adalah Pengurus Masjid, Takmir dan Jama'ah Masjid Nurul Ashri. Sedangkan obyek penelitian merupakan titik fokus

³⁸Affifudin dan Beni saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), hlm. 86.

yang diteliti. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Yogyakarta.

3. Teknik Pengumpulan Data

Agar data dapat terkumpul dengan lengkap, tepat dan valid, peneliti menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³⁹

b. Dokumentasi

Dokumentasi ialah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.⁴⁰ Dokumentasi ini dimaksud untuk mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan pada saat penelitian untuk melengkapi data yang telah didapat dari buku, internet maupun wawancara secara langsung.

c. Observasi

Observasi merupakan cara untuk mengkaji proses dan perilaku. Menggunakan metode ini berarti menggunakan mata dan telinga sebagai jendela untuk merekam data. Dilihat dari sejauh mana keterlibatan peneliti/pengumpul data dalam event yang diamati.⁴¹ Maksud observasi diatas adalah seorang peneliti melakukan sebuah penelitian dengan metode observasi atau pengamatan secara langsung, adapun alat yang digunakan yaitu hanya mata

³⁹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 186.

⁴⁰*Ibid*, hlm. 216.

⁴¹Surwanto, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 41.

dan telinga. Jadi apa yang dia liat dan apa yang dia dengar itu lah yang dinamakan pengamatan (observasi).

4. Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis yang berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul.⁴²

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan.⁴³ Berikut merupakan langkah-langkah analisis data model Miles dan Huberman :

a. Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (trianggulasi). Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi.

b. Reduksi Data

Setelah data-data tersebut terkumpul langkah selanjutnya yaitu mereduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 131.

⁴³*Ibid*, hlm. 134-140.

c. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya.

d. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.⁴⁴

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validasi interval), *transferability* (validasi eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas). Dari keempat bentuk tersebut uji kredibilitas data yang paling utama dapat dilakukan dengan berbagai metode antara lain : perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus negative, menggunakan bahan referensi dan mengadakan member check.⁴⁵

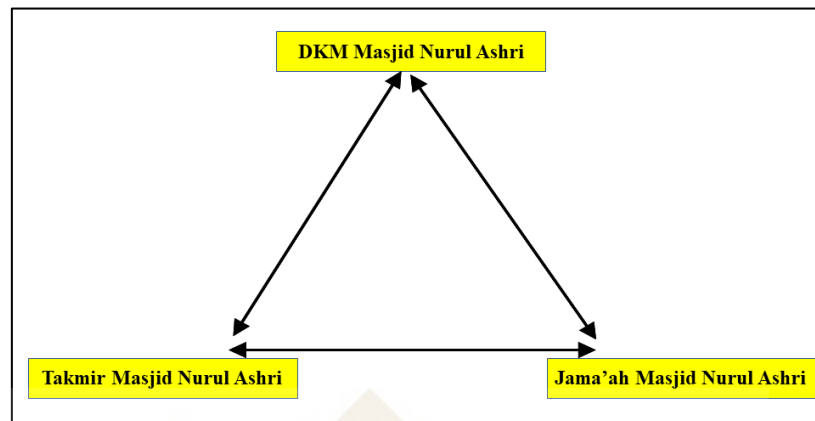
Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan data triangulasi. Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dari sumber atau informan yang berbeda-beda, kemudian dilakukan cek kredibilitas data dari berbagai sumber tersebut.⁴⁶ Adapun teknik triangulasi sumber yang digunakan peneliti sebagai berikut :

⁴⁴*Ibid*, hlm. 134-142.

⁴⁵*Ibid*, hlm. 185-186.

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 240.

Gambar 1. 1 Triangulasi Sumber Data Wawancara



Sumber: Gambar di olah Ulang Peneliti

G. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan dalam skripsi menjadi sistematis, maka peneliti membaginya ke dalam 4 bab, yaitu :

- BAB I, berisi pendahuluan, dimana menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan terakhir sistematika pembahasan.
- BAB II, memaparkan tentang gambaran umum tentang masjid Nurul Ashri di antaranya sejarah berdirinya masjid, letak geografis, visi misi serta motto masjid, pengurus dan struktur organisasi, fasilitas masjid, kegiatan masjid, dan terakhir sumber pendanaan masjid.
- BAB III, pembahasan, memaparkan jawaban atas rumusan masalah yang telah di buat yaitu bagaimana kinerja DKM (Dewan Kemakmuran Masjid) Nurul Ashri Yogyakarta 2023.
- BAB IV, penutup, berisi tentang kesimpulan penelitian yang telah dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah serta saran yang berisi masukan-masukan peneliti.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di Masjid Nurul Ashri Yogyakarta tentang “Analisis Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Dalam Aktivitas Dakwah di Kota Yogyakarta” dapat di ambil kesimpulan bahwa :

Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri Dalam Aktivitas Dakwah di Kota Yogyakarta Tahun 2023 yang meliputi kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, serta dukungan organisasi secara keseluruhan sudah cukup baik.

Penempatan posisi para pengurus beserta elemen-elemen pendukung dibawahnya sudah berdasarkan dari potensi kemampuan individu masing-masing sesuai dengan bakat, minat serta kepribadian dari para pengurus beserta jajarannya. Selain itu, dalam proses menjalankan program dan kegiatan-kegiatan masjid, para pengurus termotivasi atas dasar pandangan bahwa tugas tersebut sebagai sebuah ibadah, sehingga menjadi sebuah stimulus yang vital dalam memberikan pelayanan yang maksimal di samping melalui perencanaan program yang matang.

Di sisi lain, dalam menunjang ketercapaian visi-misi organisasi, organisasi sudah melakukan kewajibannya dengan memberikan dukungan terhadap para pengurus beserta elemen-elemen terkait seperti memenuhi kebutuhan akan aspek kompetensi ataupun wawasan yang diperlukan para pengurus dan elemen-elemen dibawahnya dalam mencapai kinerja yang maksimal, sekalipun hal tersebut berbanding lurus dengan masih banyaknya juga kekurangan dan hal-hal penunjang lain yang perlu di tingkatkan seperti ketiadaan kantor, keterbatasan lahan parkir, dan standar kinerja baku

yang membantu para pengurus beserta elemen-elemen terkait dalam menjalankan program dan kegiatan organisasi secara terukur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan sebagai sebuah masukan atau saran, yaitu:

1. Saran Untuk Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Nurul Ashri

Berdasarkan tiga aspek penting yang menjadi pijakan dalam melihat kinerja Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Masjid Nurul Ashri ada beberapa hal yang menjadi saran dari penulis bagi Masjid Nurul Ashri diantaranya perlunya mencari solusi bagi lahan parkir yang terbatas mengingat posisi masjid yang ada di tengahkampung sehingga dapat menimbulkan kemacetan bagi Aktivitas lalu lintas di sekitaran masjid. Selain itu pengadaan kantor sebagai pusat pelayanan masjid juga menjadi sangat vital perannya agar pengelolaan masjid bisa lebih profesional.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya, untuk bisa meneliti bidang Baitu Maal Masjid Nurul Ashri, karena banyak hal menarik lainnya yang belum dapat penulis dalami, salah satu contohnya seperti bagaimana Baitul Maal ini dapat menemukan referensi kegiatan masjid, sehingga harapannya dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terkait lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayub, Moh. E. dkk, *Manajemen Masjid: Petunjuk Praktis Bagi Para Pengurus*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Cempaka Putih, Icmi Orsat, dkk, *Pedoman Manajemen Masjid*, Jakarta: Fokkus Babinrohis Pusat, 2004.
- Fauzia, Amelia dan Irfan Abu Bakar. *Masjid dan Pembangunan Perdamaian: Studi Kasus Poso, Ambon, Ternate dan Jayapura*, Jakarta: CSRS UIN Jakarta, 2011.
- Haq, Rijalul, “*Manajemen Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Dalam Pelayanan Jamaah di Masjid Al-Ikhlash Desa Banteran Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas*”, *Skripsi* (Banyumas: Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019).
- Ilyas, Muhammad dkk, “*Upaya Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) Dalam Pembinaan Keberagaman Remaja: Studi Pada Remaja Masjid Ahlul Khoir RT 08 RW 13 Kelurahan Cilebut Timur Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bogor*”, *e Jurnal Katalogis*, Vol. (2019).
- Masduki, “*Kesuksesan Kegiatan Dakwah di Masjid Al-Muhajirin Pulo Gebang Perai Cakung Jakarta Timur: Strategi Dewan Kemakmuran Masjid*”, *e Jurnal Katalogis*, 2023.
- Maulany, *Buku Pedoman Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) DI Jawa Barat*, Bandung: Pimpinan Wilayah Dewan Masjid Indonesia (DMI), 2010.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2005).
- Mumbaida, Izmi, Qudratul “*Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Puri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara*”, *Skripsi* (Bengkulu Utara: Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2021).
- <https://pressrelease.kontan.co.id/release/bni-syariah-selenggarakan-puncak-milad-ke-10-tasyakur-hasanah-secara-virtual?page=all>, diakses tanggal 21 Juni 2023.
- <https://www.scribd.com/document/355582283/Anggaran-Dasar-Dan-Anggaran-Rumah-Tangga-Dmi#>, di akses tanggal 15 juli 2023
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Refika Aditama, 2009.
- Usman, Asep dan Cecep, *Manajemen Masjid*, Bandung: Angkasa, 2010.