

**ANALISIS KINERJA BADAN KEMAKMURAN MASJID (BKM)
BAABUL JANNAH KECAMATAN PUTRI HIJAU
KABUPATEN BENGKULU UTARA**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Manajemen Dakwah**

Oleh:

**Qudratul Izmi Mumbaida
NIM. 171 133 0024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
2021 M / 1442 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama : **Qudratul Izmi Mumbaida Nim 1711330024** yang berjudul
“**Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah
Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara.**” Program Studi Manajemen

Dakwah (MD) Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki
sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak
untuk diujikan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Ushuluddin Adab dan
Dakwah IAIN Bengkulu

Bengkulu, Februari 2021

Tim Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H.M. Nur Ibrahim, M.Pd
NIP. 195708101991031003

Ashadi Cahyadi M.A
NIP. 19850918201101101009

Mengetahui

An. Dekan Fuad

Ketua Jurusan Dakwah

Rini Fitria, S.Ag., M.Si
Nip. 197510132006042001



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp.(0736) 51276, 51171 Fax (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi atas nama: **Qudratul Izmi Mumbaida** NIM : 1711330024 yang berjudul "**Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara**". Telah diuji dan dipertahankan di depan tim Sidang Munaqasah Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 18 Februari 2021

Dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Ilmu Dakwah Prodi Bimbingan dan Konseling Islam.

Bengkulu, 18 Februari 2021

Dekan

Dr. Suhirman, M.Pd

NIP.196802191999031003

Tim Sidang Munaqasah

Ketua

Drs. H. M. Nur Ibrahim, M.Pd

NIP. 195708101991031003

Sekretaris

Ashadi Cahyadi, MA

NIP. 19850918201101101009

Penguji I

Dr. M. Ridho Syabibi, M. Ag

NIP. 196807212002121002

Penguji II

Wira Madikusuma, M. S.I

NIP. 198601012011011012

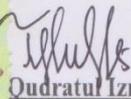
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul “Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara.” Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik IAIN Bengkulu maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni dari gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Bengkulu, Februari 2021

Saya yang menyatakan



Qudratul Izmi Mumbaida
NTM. 1711330024

MOTTO

إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَخْشَ إِلَّا اللَّهَ فَعَسَىٰ أَلْنُكَ أَنْ يَكُونَ نَوا مِنَ الْمُهْتَدِينَ

Artinya:

Sesungguhnya orang-orang yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat dan tidak takut (kepada siapapun) selain kepada Allah, Maka merekalah orang-orang yang diharapkan termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk.

(QS. At-Taubah : 18)

“Orang yang paling aku sukai adalah dia yang menunjukkan kesalahanku.”

Umar bin Khattab.

PERSEMBAHAN

Ucapan syukur dan terimakasih atas terselesaikannya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT, Satu-satunya Tuhan penguasa alam semesta. Hanya kepadaMu-lah hamba menyembah dan memohon, serta kepada Nabi Muhammad SAW dan para nabi yang lain serta para sahabatnya. Terima kasih atas semua berkah yang Engkau berikan kepada hamba-Mu ini.
2. Bapak dan Ibu tercinta yaitu Anwari, S.IP dan Kumi Aksi telah membesarkan, menyanangi, serta telah memotivasi dan memberikan dukungan baik moril maupun materil. Tanpa kalian saya tidak bisa seperti ini. Untuk itu gelar Sarjana ini saya persembahkan untuk kalian.
3. Bapak Dr. Rahmat Ramdani, M.Sos.I selaku pembimbing akademik, yang telah memberikan motivasi dan ilmu kepada penulis.
4. Drs. H.M. Nur Ibrahim, M.Pd selaku pembimbing ke I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Ashadi Cahyadi, MA selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuludin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu, Sekaligus pembimbing ke II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Keluarga besar KALAM IAIN Bengkulu yang sudah menjadi keluarga, sahabat, dengan motonya “Dakwah Terus Sampai Allah Katakan Waktunya Pulang” yang telah memberi banyak pengalaman dan wawasan berorganisasi.
7. Teman-teman Manajemen Dakwah B angkatan 2017 yang telah memotivasi dan membantu dalam proses perkuliahan.
8. Untuk Sahabat karibku Qoriah Cheribach Aznah dan Gusti Aleki Iktianna yang telah banyak memberikan motivasi penulis selama penulis menyelesaikan skripsi serta memberikan masukan kepada penulis dan yang selalu menemani mengisi waktu luang diluar perkuliahan.

9. Keluarga Qiqi Shop baik Produsen dan Konsumen yang telah memotivasi saya untuk mencari rezeki dari bisnis online untuk membiayai selama perkuliahan
10. Serta semua teman-teman dan pihak-pihak yang belum saya sebutkan yang telah mendoakan, mendukung dan memotivasi saya selama ini.

ABSTRAK

Qudratul izmi mumbaida, NIM: 1711330024, “Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara.”

Penelitian ini dilaksanakan pada Masjid Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara, hal ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah. Untuk responden peneliti mengambil 17 pengurus BKM, 3 dewan penasehat masjid, 2 jamaah Masjid Baabul Jannah.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 21 orang dengan cara sensus. Sedangkan analisa yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang diproses dengan menggunakan persentase dan tabel-tabel, data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Dari hasil analisis yang peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa 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.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja dan Analisis Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis Panjatkan ke Hadirat Allah SWT karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul “ **Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara**” dengan baik. Shalawat beriring salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, keluarga dan para pengikut-pengikutnya sampai akhir zaman nanti.

Penyusunan proposal skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M. Ag., M. H selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Suhirman M.Pd selaku Dekan Fakultas Ushuludin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu.
3. Rini Fitria, S.Ag., M.Si selaku Ketua Jurusan Dakwah Fakultas Ushuludin Adab dan Dakwah.
4. Ashadi Cahyadi, MA selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuludin, Adab dan Dakwah IAIN Bengkulu, Sekaligus pembimbing ke II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.

5. Drs. H. M. Nur Ibrahim, M, Pd selaku pembimbing ke I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Dr. Rahmat Ramdani, M.Sos.I selaku pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan ilmu kepada penulis.
7. Bapak dan ibu selaku Jurusan Dakwah IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberi berbagai ilmuny dengan keihklasan.
8. Teristimewa untuk Ayahanda Anwari, S.Ip dan Ibunda Kumiaksi yang senantiasa mendoakan untuk kesuksesan penulis dan yang telah banyak melimpahkan perhatian, dan kasih sayang serta memberikan bantuan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk kakakku Muhammad Aziz FR, M, Kom yang telah memotivasi dan membimbing penulis agart tetap semangat, tegar dan tabah dalam menuntut ilmu, dan seluruh keluarga tercinta yang telah banyak melimpahkan perhatian, kasih sayang, nasehat, bimbingan dan dorongan baik yang bersifat materi maupun spiritual dan dengan ini semua saya tetap tegar dan tabah dalam menuntut ilmu.
10. Dewan Penasehat Masjid Baabul Jannah, Bapak dan ibu pengurus BKM Baabul Jannah, terimakasih atas waktu, kesempatan serta bantuan sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian ini.
11. Untuk Sahabat karibku Qoriah Cheribach Aznah dan Gusti Aleki Iktianna yang telah banyak memberikan motivasi penulis selama penulis menyelesaikan skripsi serta memberikan masukan kepada penulis.

12. Untuk rekan-rekan Mahasiswa Manajemen Dakwah Semester 7B yang telah memberikan motivasi,

Penulis senantiasa berdoa agar segala bantuan dan dukungan yang telah di berikan kepada peneliti mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT baik yang tampak maupun yang tersembunyi sekalipun.

Penulis juga menyadari bahwa penulis masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca agar demi terciptanya suatu Skripsi yang sempurna di masa yang akan datang. Akhirnya penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah di berikan dalam penelitian ini. Aamiin.

Bengkulu, Februari 2021
Penulis

Qudratul Izmi Mumbaida
NIM. 171 133 0024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Kajian Terdahulu	8
F. Sistematikan Penulisan	12
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Manajemen Masjid.....	
B. Manajemen Kinerja.....	22
C. Indikator Penilaian Kinerja	29
D. Analisa Kinerja	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Pendekatan Penelitian	40
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	41

D. Jenis dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Uji Keabsahan Data.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Masjid Baabul Jannah	48
B. Badan Kemakmuran Masjid Baabul Jannah	51
1. Struktur BKM Baabul Jannah.....	51
2. Deskripsi Tugas BKM Baabul Jannah.....	52
3. Pemilihan Anggota BKM Baabul Jannah.....	56
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	56
1. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Kualitas	56
2. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Kuantitas	60
3. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Ketepatan Waktu..	63
4. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Efektifitas.....	64
5. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Kemandirian.....	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Variabel Penelitian	46
Tabel 2.2 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Integritas Tinggi	57
Tabel 2.3 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Dalam Memahami Tugas	58
Tabel 2.4 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Komunikasi Yang Baik.....	59
Tabel 2.5 Tanggapan Responden Pada Aspek Kuantitas.....	60
Tabel 2.6 Tanggapan Responden Pada Aspek Ketepatan Waktu	63
Tabel 2.7 Tanggapan Responden Pada Aspek Efektifitas	64
Tabel 2.8 Tanggapan Responden Pada Aspek Kemandirian	66
Tabel 2.8 Hasil Rekapitulasi Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Masjid pada awalnya merupakan tempat pusat segala kegiatan, bukan saja sebagai pusat ibadah khusus, seperti shalat dan i'tikaf. Akan tetapi, masjid merupakan pusat kebudayaan dan muamalat. Masjid merupakan tempat dimana lahir kebudayaan Islam yang demikian kaya dan berkah.¹ Kejayaan umat Islam yang telah tertulis di dalam lembaran-lembaran sejarah peradaban Islam tidak bisa dilepaskan dari proses pendidikan Islam yang dilakukan di masjid.

Semangat membangun masjid secara fisik masih belum diikuti dengan semangat untuk memakmurkannya, karena itu strategi pengelolaan masjid merupakan suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian secara terus menerus baik oleh pengelola maupun jama'ah, sehingga kehadiran masjid dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh para jamaah terlebih lagi dalam menghayati perkembangan masyarakat yang senantiasa dinamis dan kompleks.²

Berbicara tentang masjid, maka tidak terlepas dari peran Badan Kemakmuran Masjid. Hal ini didasarkan bahwa masjid tidak hanya sebagai tempat ibadah saja melainkan sebagai tempat pendidikan, pusat kebudayaan, sosial dan ekonomi. Bahkan hingga kini, budaya ta'lim yang dilakukan di masjid masih mudah ditemui. Masjid juga dapat berfungsi sebagai

5. ¹ Sofan Safri Harahap, *Manajemen Masjid*, (Yogyakarta: Dhana Bhakti Prima, 1996), hlm.

² Syahidin, *Pemberdayaan Umat Berbasis Masjid*, (Bandung: Alfabeta, 2003), hal. 30.

pembentukan karakter dan moral masyarakat sekitar, melalui berbagai macam kegiatan bimbingan serta arahan. Hal ini tidak terlepas dari peran BKM.³

Badan kemakmuran masjid merupakan organisasi yang sangat penting. Badan kemakmuran masjid adalah organisasi yang dikelola oleh jamaah dalam melaksanakan aktivitas masjid. Badan kemakmuran masjid dikelola oleh jamaah sebagai representatif masyarakat yang diberikan otoritas secara kolektif untuk memakmurkan masjid dan menjamin keberlangsungan fungsi masjid. Kinerja badan kemakmuran masjid menjadi alat pergerakan untuk melakukan inovasi dalam pencapaian kemakmuran masjid.

Memakmurkan masjid merupakan sebuah amal yang dilakukan oleh orang-orang yang beriman. Sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an, pada surat At- Taubah ayat 18 yang berbunyi:

إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَخْشَ
إِلَّا اللَّهَ فَعَسَىٰ أَلْتَمَسُ أَلَّا أَنْ يَكُونُوا مِنَ الْمُهْتَدِينَ

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat dan tidak takut (kepada siapapun) selain kepada Allah, Maka merekalah orang-orang yang diharapkan termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk. (QS. At-Taubah : 18).*⁴

Badan kemakmuran masjid adalah organisasi yang berwenang dalam memakmurkan masjid. Kemakmuran masjid tidak akan tercapai melalui hubungan satu arah dari badan kemakmuran masjid kepada masyarakat saja, namun hubungan dua arah antara badan kemakmuran masjid dan masyarakat

³ Ahmad Yani, *Panduan Memakmurkan Masjid*, (Jakarta: Al Qalam, 2009), hal. 25

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Edisi Revisi), (Jakarta: Lajnan Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2007), hal. 189.

merupakan kunci dari kemakmuran masjid. Dengan kata lain, kemakmuran masjid dan kemakmuran masyarakat harus berjalan secara berdampingan. Maka sukses atau tidaknya masjid dapat kita lihat dari kinerja badan kemakmuran masjid yang ada.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja dari proses kinerja yang diberikan oleh organisasi melalui wewenang dan tanggung jawab. Kinerja diharapkan mampu melaksanakan, menciptakan dan menghasilkan inovasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga dapat menjadi alat ukur keberhasilan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu, untuk menentukan apakah terjadi penurunan atau peningkatan. Apabila kinerja individu baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi akan baik.⁵

Kinerja menjadi faktor utama dalam penentuan keberhasilan pelaksanaan dan pencapaian organisasi. Karena kinerja yang baik akan secara langsung berdampak kepada peningkatan organisasi, melalui kontribusi terhadap kemajuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*Ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*). Menurut John Witmore dalam *Coaching for Performance* “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perusahaan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan”. Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan

⁵ Ardiana, Brahmayanti, Subaedi. *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.12, no. 1, 2010, Hal 45.

Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira “Menyatakan bahwa pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Jadi kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.⁶

Masjid Baabul Jannah merupakan masjid yang terletak di Desa Kota Bani. Masjid ini pada awalnya adalah masjid dusun dari 3 Rt, yang akhirnya ditetapkan menjadi masjid kecamatan. Masjid ini merupakan masjid yang menjadi rujukan bagi masjid lainnya dalam pelaksanaan pemamurkan masjid. Salah satu yang menjadi rujukan Masjid lainnya dalam kinerja badan kemakmuran masjid yang sangat baik dalam tujuan memakmurkan masjid. Hal ini bisa terlihat dari kemajuan perkembangan Masjid Baabul Jannah sangat signifikan dalam waktu singkat, baik dari peningkatan fasilitas dan jamaah, baik jamaah sholat berjamaah yang hadir rata-rata 2-3 shaf sholat, yang jika di akumulasikan sekitar 100-150 jamaah sholat jamaah, dan jamaah diskusi atau musyawarah.⁷

Badan kemakmuran Masjid Baabul Jannah berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi para jamaahnya, dengan selalu melakukan peningkatan pelayanan dan kenyamanan. Pelayanan berupa terbukanya masjid 24 jam, kantin masjid, reas area, area parker yang luas, dan CCTV sebagai

⁶ Mathis R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia (Jakarta :Salemba Empat, 2006), h. 211.

⁷ Wawancara dengan Suyandi, Selaku Dewan Penasehat Masjid, pada tanggal 26 Desember 2020 pukul 13.30 WIB.

bentuk keamanan untuk kenyamanan para jamaah.⁸ Karena hal ini peningkatan jamaah shalat berjamaah lima waktu sangat signifikan. Tidak hanya jamaah dengan usia tua, tetapi anak-anak juga shalat berjamaah lima waktu di masjid.

Badan kemakmuran Masjid Baabul Jannah juga memberikan kesempatan kepada para jamaah untuk memberikan kritik dan saran secara langsung dan saling terbuka antara pengurus dan jamaah. Hal ini yang menjadi daya tarik jamaah untuk datang ke masjid. Selama ini Badan kemakmuran Masjid Baabul Jannah berusaha memenuhi saran dan pendapat jamaah demi kenyamanan dalam pelaksanaan ibadah masyarakat.

Badan kemakmuran masjid merupakan organisasi masjid yang sangat penting dalam tujuan memakmurkan masjid. Namun tidak semua pengurus BKM dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Bahkan ada beberapa pengurus BKM yang tidak punya program kerja. Banyak Masjid yang dibangun, namun sepi akan jamaah, bahkan masjid itu tidak terbuka 24 jam, sehingga ketika ada musafir yang ingin melaksanakan sholat, para musafir tidak bisa melaksanakan sholat dikarenakan masjid terkunci

Fenomena-fenomena ini, dapat menyimpulkan bagaimana sistem pengelolaan masjid. Apakah telah sesuai dengan fungsi-fungsi masjid yang merupakan tempat ibadah bagi setiap umat Islam. Disinilah pentingnya kinerja BKM itu sendiri dalam proses kegiatan memakmurkan masjid. Karena

⁸ Wawancara dengan Warijo, Selaku ketua BKM Baabul Jannah, pada tanggal 29 Januari 2020 pukul 16.50 WIB.

apabila masjid dikelola dengan baik, maka akan memberikan daya tarik tersendiri bagi umat Islam untuk datang ke masjid dan cinta terhadap masjid.

Pada penelitian terdahulu, Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi dan untuk memperbaiki kinerja organisasi tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain untuk meningkatkan pengawasan dan pembinaan, kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan menilai pada tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang atau sekelompok orang diberikan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

BKM Baabul Jannah melaksanakan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan kemakmuran masjid. BKM Masjid Baabul Jannah selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik, baik dalam segi kenyamanan dan keamanan jamaah, melaksanakan segala program dengan efektif dan efisien, otoritas dan disiplin sehingga manfaat masjid dapat dirasakan oleh jamaah dan masyarakat sekitar baik dalam segi agama, sosial, ekonomi dan bisnis. Kinerja BKM Baabul Jannah yang baik dapat terlihat dalam peningkatan jumlah jamaah sholat wajib yang meliputi jamaah anak-anak, remaja dan

dewasa, serta pemanfaatan masjid dalam segala kegiatan para jamaah Masjid Baabul Jannah.

Kinerja BKM merupakan hal yang sangat penting, namun analisis kinerja tidak kalah penting dalam memakmurkan masjid, karena analisis kinerja adalah proses penilaian secara sistematis mengenai kinerja. Analisis kinerja bertujuan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program untuk kemudian diperbaiki atau ditingkatkan demi tercapainya visi dan misi oleh pengurus BKM selanjutnya, sehingga proses memakmurkan masjid oleh pengurus BKM selanjutnya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul “**Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi fokus permasalahan penelitian adalah bagaimana Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara?

C. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara.

D. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti.

Penelitian ini sebagai sarana untuk memperoleh ilmu manajemen kinerja dan pengalaman mengenai kinerja BKM Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara.

2. Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk melakukan penelitian terkait dengan kinerja dan bermanfaat untuk pengembangan studi mengenai kinerja BKM.

3. Organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja BKM Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara.

E. Kajian Terdahulu.

Dalam melakukan penelitian ini, langkah awal yang penulis tempuh adalah membaca beberapa penelitian-penelitian terdahulu. Sebelum, penulis mengadakan penelitian lebih lanjut dan menyusunnya menjadi suatu karya ilmiah. Berikut ini adalah penelitian-penelitian serta buku-buku yang di bahas berkaitan dengan materi yang akan dibahas, diantaranya:

Pertama, Armyn dan Dame meneliti tentang Problematika Kinerja Pengurus Masjid di Tapanuli Selatan. Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan phenomology. Penelitian ini menghasilkan bahwa masalah kinerja pengurus masjid adalah pengetahuan rendah dan tidak memahami organisasi masjid sesuai dengan pedoman Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. Hal ini membuat manajemen dan operasi masjid tidak

optimal dan terarah dengan baik. Solusi untuk mengatasi masalah tersebut dilakukan pengembangan organisasi dan administrasi pemberdayaan bagi pengelola masjid dalam rangka meningkatkan kinerja dalam mensejahterakan masjid.⁹

Kedua, Syukron dkk meneliti tentang Implementasi Model Manajemen Strategi Dan Balanced Scorecard Pada Sistem Manajemen Masjid Di Kabupaten Cilacap. Menggunakan metode penelitian *Balanced Scorecard (BSC)* yaitu sebuah pendekatan untuk mengukur kinerja organisasi dengan mengacu pada empat perspektif, yaitu finansial, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Berdasarkan pada analisis matrik SWOT. Penelitian ini menghasilkan jika Masjid mampu memanfaatkan kekuatan dan kesempatan dijadikan sebagai strategi maka Masjid berkembang dengan pesat. Untuk meningkatkan *Continuous improvement quality*, berdasarkan kekuatan dan kesempatan, Maka beberapa strategi yang telah disusun harus dilaksanakan berdasarkan key performance indicator yang telah ditentukan.¹⁰

Ketiga, Akhyarudin dkk meneliti tentang Peran Pengurus Dalam Memakmurkan Masjid Nurul Huda Desa Sungai Tonang Kecamatan Kampar Utara. Menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan atau memaparkan fenomena-fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian

⁹ Armyun Hasibuan dan Dame Siregar. *Problematika Kinerja Pengurus Masjid di Tapanuli Selatan*. Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan. Volume 3, Issue2, Desember 2018.

¹⁰ Amin Syukron dkk. *Implementasi Model Manajemen Strategi Dan Balanced Scorecard Pada Sistem Manajemen Masjid Di Kabupaten Cilacap*.

data tersebut dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Penelitian ini menghasilkan bahwa Peran Pengurus dalam Memakmurkan Masjid Nurul Huda Desa Sungai Tonang Kecamatan Kampar Utara menerapkan manajemen Masjid dalam tiga Bidang untuk memakmurkan Masjid, Pertama, Bidang Idaroh Masjid, Kedua, Bidang Imaroh Masjid, Ketiga, Bidang Ri'ayah Masjid.¹¹

Keempat, Hentika meneliti tentang Menuju Restorasi Fungsi Masjid: Analisis Terhadap Handicapinternal Takmir Dalam Pengembangan manajemen Masjid. Penelitian ini menghasilkan permasalahan manajemen tersebut sejatinya berpusat pada bagaimana manusia (takmir masjid) menjalankan semua proses manajemen masjid. Oleh karena itu, terdapat beberapa kekurangan yang hendaknya diperbaiki oleh masing-masing individu takmir masjid. Pertama, kurangnya pemahaman takmir masjid terhadap tuntunan Islam tentang masjid. Kedua, adanya niat yang tidak lurus karena Allah dalam melakukan perbaikan dan manajemen masjid. Ketiga, adanya faktor kurang mantabnya keimanan dalam individu takmir masjid.¹²

Kelima, Ilyas dkk meneliti tentang 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. Menggunakan penelitian kualitatif

¹¹ Akhyarudin dkk. *Peran Pengurus Dalam Memakmurkan Masjid Nurul Huda Desa Sungai Tonang Kecamatan Kampar Utara*. Jurnal Riset Mahasiswa Dakwah dan Komunikasi. Vol. 1, no.1, Mei 2019.

¹² Niko Pahlevi Hentika. *Menuju Restorasi Fungsi Masjid: Analisis Terhadap Handicapinternal Takmir Dalam Pengembangan manajemen Masjid*. Jurnal Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol 2, No 2, 2016.

dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menghasilkan Pertama, kondisi keberagaman 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 keberagaman 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.¹³

¹³ Muhammad 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*. Prosa PAI : Prosiding Al Hidayah Pendidikan Agama Islam. Vol 1, No 2B, 2019.

Dari beberapa kajian yang ditemui, penulis belum menemukan skripsi yang membahas tentang analisis kinerja BKM pada suatu masjid. Dari kajian terdahulu yang ada banyak yang membahas tentang masjid namun dalam konsep yang berbeda, seperti membahas tentang manajemen masjid, problematika kinerja pengurus masjid, peran pengurus masjid dan pembinaan yang dilakukan pengurus masjid, dan disini penulis membahas tentang analisis kinerja BKM Baabul Jannah dengan metode penelitian kualitatif dengan pembahasan penulis yaitu “Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Masjid Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara”.

F. Sistematika Penulisan.

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan agar tidak keluar dari tujuan skripsi penelitian ini menjadi beberapa sub bab dengan sistem penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN:

Pendahuluan, terdiri dari Latar Belakang yang akan membahas bagaimanakah dasar argumen peneliti ingin meneliti sebuah topik pembahasan yang diangkat menjadi judul. Rumusan Masalah yang akan memberikan gambaran mengenai masalah yang akan peneliti teliti lebih lanjut. Batasan Masalah yaitu menjelaskan bagaimana masalah itu bisa terfokus dan tidak meluas dari segi lingkup yang akan diteliti. Tujuan Penelitian berisi maksud dari peneliti melakukan penelitian. Kegunaan

Penelitian dimaksudkan untuk hasil akhir dari penelitian. Kajian Terdahulu sebagai tambahan referensi peneliti untuk melakukan penelitian, dan Sistematika Penulisan berisi penjelasan secara umum tahap-tahap penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi yang berhubungan dengan penelitian. Pada bab ini menjelaskan tentang manajemen masjid, manajemen kinerja, indikator penilain kinerja dan analisis kinerja.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian, terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan meliputi sejarah Masjid Baabul Jannah, Struktur BKM Baabul Jannah, Deskripsi tugas BKM Baabul Jannah dan analisis kinerja BKM Baabul Jannah.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Masjid.

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.¹⁴

Masjid secara bahasa berasal dari bahasa arab yakni sajada yajudu sajdun dengan isim makan masjidun yang artinya patuh, taat, tunduk dan hormat, sedangkan secara istilah masjid adalah Suatu tempat yang dipergunakan sebagai pusat ibadah dan kebudayaan islam.¹⁵

M. HR. Songge menyatakan masjid secara etimologis, bermakna sebagai tempat para hamba yang beriman bersujud melakukan ibadah mahdhah berupa shalat wajib dan berbagai shalat sunnah lainnya kepada Allah SWT, dimana para hamba melakukan segala aktifitas baik yang bersifat vertikal maupun horizontal dalam kerangka beribadah kepada Allah SWT.¹⁶

Sedangkan yang dimaksud dengan manajemen masjid menurut Eman Suherman adalah kegiatan yang menggunakan perangkat yang meliputi unsur

¹⁴ Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen dakwah*, (Jakarta: PRENADAMEDIA, 2006), hal. 11.

¹⁵ Gazalba, *Masjid Pusat Ibadah dan Kebudayaan Islam*, (Jakarta: Putaka Antara. 1976). hal. 116.

¹⁶ M. Hr. Songge, *Pesan Risalah Masyarakat Madani*, (Jakarta: PT. Media Citra, 2001), hal. 12-13.

dan fungsi ditempat melakukan segala aktivitas yang mengandung kepatuhan kepada Allah Swt melalui ibadah dalam arti yang seluas-luasnya.¹⁷

Menurut Sufa'at mansur manajemen masjid adalah Usaha-Usaha dari seseorang atau beberapa orang pemimpin untuk merealisasikan fungsi-fungsi masjid sebagai mana mestinya, dengan melalui kegiatan orang-orng lain.¹⁸

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen masjid adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya yang digunakan untuk mengelolah suatu tempat yang menjadi pusat ibadah dan kebudayaan islam untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁹

Manajemen masjid pada garis besarnya dapat dibagi menjadi dua bidang, yaitu:

a. Idarah Binail Maaddiy/ *Phisical Management*.

Idarah Binail Maaddiyadalah manajemen secara fisik yang meliputi kepengurusan masjid, pengaturan pembangunan fisik masjid, penjagaan kehormatan, kebersihan, ketertiban, dan keindahan masjid, pemeliharaan tata tertib danketentraman masjid, pengaturan keuangan dan administrasi masjid, pemeliharaan agar masjid tetap suci, terpandang, menarik, dan bermanfaat bagi kehidupan umat,dan sebagainya.

b. Idarah Binail Ruhiy/ *Funcsional Management*.

¹⁷ Eman Suherman, Manajemen masjid, (Bandung: Alfabeta, cv. 2012). hal. 84.

¹⁸ Sufa'at Mansur, *Menejemenn Masjid*, (Bantul: AK Group. 2011). hal. 18.

¹⁹ Asep Usman Ismail, Cecep Castrawijaya, *Manajemen Masjid*, (Bandung: Angkasa, 2010), hal. 21.

idarah binail ruhiy adalah pengaturan tentang pelaksanaan fungsi masjid sebagai wadah pembinaan umat, sebagai pusat pengembangan umat dan kebudayaan Islam seperti dicontohkan oleh Rasulullah idarah binail ruhiy ini meliputi pengentasan dan pendidikan akidah Islamiyah, pembinaan akhlaktul karimah, penjelasan ajaran Islam secara teratur menyangkut:

1. Pembinaan ukhuwah Islamiyah dan persatuan umat.
2. Melahirkan fikrul Islamiyah dan kebudayaan Islam.
3. Mempertinggi mutu keislaman dalam diri pribadi dan masyarakat.²⁰

Manajemen masjid adalah suatu proses atau usaha mencapai kemakmuran masjid yang ideal, yang dilakukan oleh seorang pemimpin pengurus masjid bersama staf dan jamaahnya melalui berbagai aktivitas yang positif. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengorganisasian memegang kendali yang cukup besar setelah perencanaan. Pengorganisasian adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan.

Masjid yang makmur adalah masjid yang berhasil tumbuh menjadi sentral dinamika umta. Sehingga masjid benar-benar sebagai tempat ibadah, pusat kebudayaan Islam dan sebagai tempat kegiatan dan pembinaan umat. Memakmurkan masjid adalah tugas dan tanggung jawab seluruh umat Islam .

²⁰ Moh. E. Ayub, Muhsin MK, dan Ramlan Mardjoned, *Manajemen Masjid* (Jakarta: Gema Insani, 1996) , hal. 33.

Upaya memakmurkan masjid bila benar-benar dilaksanakan, dapat diharapkan memakmurkan masjid secara material dan spiritual. Namun, kesemuanya tetap bergantung pada kesadaran diri pribadi muslim baik pengurus maupun jamaah, yakni: kegiatan pembangunan, kegiatan ibadah, kegiatan pendidikan dan kegiatan-kegiatan lainnya. Semangat umat membangun masjid tampak sangat tinggi. Mereka tidak segan-segan mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, dan dana agar masjid dapat berdiri²¹.

Berikut cara memakmurkan masjid, yaitu:

a. Kesungguhan Pengurus Masjid.

Pengurus masjid yang telah mendapatkan kepercayaan untuk mengelola masjid sesuai dengan fungsinya memegang peran penting dalam memakmurkan masjid. 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. Masjid yang dikelola secara baik akan membuahkan hasil yang baik pula. Kesungguhan pengurus masjid dalam proses memakmurkan masjid dapat dilihat dari sikap pengurus masjid terhadap jamaah dalam proses memakmurkan masjid.²² Adapun sikap pengurus masjid antara lain:

1. Lemah lembut.

²¹ Drs, H, Ahmad Yani, *Paduan Memakmurkan Mesjid*, (Jakarta : Al-Qalam Kelompok Gema Insani, 2009) cetakan pertama, hal, 147.

²² Moh. E. Ayub, Muhsin MK, dan Ramlan Marjonet. *Manajemen Masjid*, (Jakarta: Katalog Dalam Terbitan, 1996), hal. 103.

Bersikap lemah lembut maksudnya pengurus masjid mau bergaul dengan masyarakat disekitar masjid secara luwes dan santun, diperlakukan dengan cara begini, pada mereka tumbuh rasa simpati dan dorongan untuk membantu berbagai program dan kegiatan masjid. Keluwesan dan kesantunan pengurus dengan sendirinya akan menumbuhkan kepercayaan dan simpati masyarakat. Sikap pengurus yang kaku akan menghasilkan komunikasi yang gagu, masyarakat akan bergerak menjauh, dan acuh tak acuh terhadap program kegiatan masjid.

2. Perhatian.

Dalam berbagai program dan kegiatan yang bersifat positif, pengurus hendaknya mau diajak bekerja sama dan sama-sama bekerja dengan masyarakat. Apabila pengurus masjid mampu bersikap demikian, masyarakat akan memberikan reaksi yang serupa. Dengan tergalangnya sikap "bekerjasama" dan "sama-sama bekerja" antara pengurus masjid dengan masyarakat bukan saja program dan kegiatan-kegiatan masjid dapat berjalan dengan sukses, melainkan juga syiar dan dakwah islam dapat tumbuh dan berkembang meriah dalam masyarakat.²³

3. Keterbukaan.

Pengurus masjid patut bersikap terbuka terhadap jamaahnya, baik menyangkut program atau rencana kegiatan maupun keuangan

²³ Sofyan Syafri Harahap. *Manajemen Masjid*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2001), hal: 54-55.

masjid.²⁴ Jamaah tidak saja diberi tahu tapi dilibatkan dalam menyusun rencana kerja pengurus. Sehingga, peran serta para jamaah berupa pemikiran, tenaga, dana dan do'apun tumbuh untuk menyukseskan kegiatan dan pembangunan masjid. Jika pengelolaan keuangan terbuka, open manajemen, jamaah selalu dapat memantau lalu lintas keuangan masjid. Pengurus menyampikan laporannya kepada jamaah melalui papan pengumuman atau dalam kesempatan sholat jum'at. Pertanggung jawaban keuangan ini siap diperiksa dan diserahkan terimakan kepada pengurus priode berikut.

4. Keakraban.

Keakraban pengurus terhadap jamaah dapat mempelancar tugas dan kegiatan-kegiatannya. Berbagai problem pengurus dapat dibahas sama-sama. Sebaliknya, rupa-rupa masalah yang dihadapi para jamaahpun mungkin saja dapat dicarikan jalan keluarnya melalui urun rembuk (musyawarah) dengan pengurus masjid. Alangkah baiknya jika, selesai sholat berjamaah, pengurus menyediakan waktu untuk berbincang-bincang dari hati kehati, bertukar pikiran dan pengalaman dengan jamaah. Dalam suasana akrab seperti ini, potensi kedua pihak dapat muncul kepermukaan dengan alami.²⁵

5. Kesetiakawanan.

Apabila ada jamaah yang ditimpa musibah, entah itu sakit, kecelakaan, meninggal dunia. dalam kesulitan ekonomi, dan sebagainya,

²⁴ Drs, H, Ahmad Yani, *Paduan Memakmurkan Mesjid....*hal,151

²⁵ Sofyan Syafri Harahap. *Manajemen Masjid*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2001), Hlm: 54-55.

pengurus selayaknya memperlihatkan rasa simpati dan keperhataianya. Pengurus datang berkunjung atau bersilaturahmi kerumahnya dan memberikan bantuan ala kadarnya untuk meringankan penderitaan dan mengembirakan hati yang di timpa musibah.

Pengurus masjid dengan sikap-sikap seperti diatas wajar mereka berhasil memimipin, mengelola dan melaksanakan kegiatan-kegiatan masjid berkat dukungan, bantuan dan kerja sama para jamaahnya²⁶. Sehingga, apa yang mereka lakukan senantiasa membawa kemudahan, memberi manfa'at yang besar, hasil yang baik dan berkah berbagai pihak.

a. Memperbanyak Kegiatan.

Kegiatan di dalam masjid perlu diperbanyak dan ditingkatkan, baik menyangkut kegiatan ibadah ritual, ibadah sosial, maupun kegiatan kultural. Bentuk dan corak kegiatan yang dilaksanakan seyogianya disesuaikan dengan keadaan dan kemampuan pengurus dan situasi, kondisi masyarakat disekitarnya. Kegiatan yang menarik dan mudah diikuti dapat mengundang minat jamaah untuk mendatangi masjid. Kegiatan yang manfaatnya dirasakan langsung baik kebutuhan lahir maupun batin, mendorong mereka untuk tidak segan-segan memakmurkan masjid. Dari sinilah pengurus dapat menjalin hubungan dan kerja sama yang baik dengan jamaah.²⁷

²⁶ Ahmad Amin. *Etika Ilmu Akhlak*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995), hal.84.

²⁷ Moh. E. Ayub, dkk, *Manajemen Masjid*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 74-75.

Dengan demikian, para pengurus atau pengelola masjid perlu memahami fungsi masjid sebagai pusat pembinaan umat setra merealisasikan Idarah masjid sebagai salah satu strategi untuk mengaktualisasikan fungsi-fungsi masjid sebagaimana mestinya. Pengurus masjid atau pengelola masjid sering disebut dengan takmir masjid. Dalam memakmurkan masjid peran takmir masjid merupakan faktor utama dalam memakmurkan masjid, karena takmir masjid adalah seseorang yang dibrikan wewenang dalam memakmurkan masjid. Maka, untuk itu perlu adanya sebuah takmir masjid dengan system manajemen yang baik dalam mengelola dan memakmurkan masjid, agar bias meningkatkan kualitas pendidikan Islam anggotanya. Oleh karena itu, ada beberapa ketentuan atau kriteria yang perlu di pertimbangkan dalam memilih pengelola masjid atau takmir masjid:

1. Hendaknya orang yang berwibawa, berpengetahuan luas, jujur dan pemberani.
2. Hendaknya orang yang dapat menjadi suri teladan jamaah dan dapat melaksanakan fungsi tugasnya dengan amanah dan penuh keikhlasan.
3. Hendaknya yang berdedikasi untuk perencanaan dan pengembangan sarana keagamaan.
4. Mengikut sertakan para muda muda remaja didalam susunan pengurus itu untuk pengembangan generasi penerus.²⁸

²⁸ H. Nana Rukmana D.W. *Masjid dan Dakwah*,(Jakarta : Al-Mawardi Prima, 2002). hal. 145.

B. Manajemen Kinerja.

Kata manajemen kinerja merupakan penggabungan dari kata manajemen dan kinerja. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur.²⁹ Menurut George R Terry dalam bukunya *Principles of Management*, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut John R Schermerhorn Jr dalam bukunya *Management*, manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik manusia dan material untuk mencapai tujuan.³⁰ Dari beberapa definisi manajemen yang diberikan oleh para ahli, dapat disimpulkan manajemen mencakup tiga aspek, yaitu:

- a. Pertama : Manajemen sebagai proses.
- b. Kedua : Adanya tujuan yang telah ditetapkan
- c. Ketiga : Mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam

²⁹ Surya, Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2010), hal. 25.

³⁰ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksa, 2009), hal. 94.

bahasa Inggris adalah performance, yang sering diindonesiakan menjadi kata performa.³¹

Manajemen kinerja menurut Costello merupakan dasar dan kekuatan pendiri yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumberdaya. Manajemen kinerja menurut Schwartz merupakan gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya.³²

Maka dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi organisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumberdaya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian, hakikat manajemen

³¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 147

³² Surya, Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2010), hal. 34.

kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen kinerja bukannya memberi manfaat kepada organisasi saja tetapi juga kepada manajer dan individu. Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, mendukung program perubahan budaya.³³

Bagi manajer, manfaat manajemen kinerja antara lain: mengupayakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, membantu karyawan yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau ulang kinerja dan tingkat kompensasi.³⁴

Bagi individu, manfaat manajemen kinerja antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik,

³³ Nasurrail Nurseem. *Manajemen Kinerja*. *Jurnal Of Islamic Eucation Management*, Vol. 2, no. 2, 2017, Hal 170

membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.³⁵

Menurut Costello, manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya.³⁶ Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak saja kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi. Apabila pekerja telah memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, harga diri dan motivasinya akan meningkat. Dengan demikian, manajemen kinerja memerlukan kerja sama, saling pengertian dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

Adapun proses manajemen kinerja yaitu:

a. Masukan.

Manajemen kinerja membutuhkan berbagai masukan yang harus dikelola agar dapat saling bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi.

Masukan tersebut berupa: sumber daya manusia (SDM), modal, material, peralatan dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja.

³⁵ Nasurrall Nurseem. *Manajemen Kinerja*. *Jurnal Of Islamic Eucation Management*, Vol. 2, No. 2, 2017, hal 171.

³⁶ Nasurrall Nurseem. *Manajemen Kinerja*. *Jurnal Of Islamic Eucation Management*, Vol. 2, No. 2, 2017, hal 171.

Manajemen Kinerja memerlukan masukan berupa tersedianya kapabilitas SDM, baik sebagai perorangan maupun tim. Kapabilitas SDM diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja. Sedangkan kompetensi diperlukan agar SDM mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.³⁷

b. Proses.

Manajemen kinerja diawali dengan perencanaan tentang bagaimana merencanakan tujuan yang diharapkan di masa yang akan datang, dan menyusun semua sumber daya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.³⁸ Pelaksanaan rencana dimonitoring dan diukur kemajuannya dalam mencapai tujuan. Penilaian dan peninjauan kembali dilakukan untuk mengoreksi dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan bila terdapat deviasi terhadap rencana. Manajemen kinerja menjalin terjadinya saling menghargai kepentingan diantara pihak-pihak yang terlibat dalam proses kinerja. Proses manajemen kinerja dijalankan secara transparan terutama terhadap orang yang terpengaruh oleh keputusan yang timbul dan orang mendapatkan kesempatan melalui dasar dibuatnya suatu keputusan.

c. Keluaran.

³⁷ Nasrullah, Nursam. *Manajemen Kinerja*. Jurnal Of Islamic Education Management, Vol. 2, No. 2, Oktober 2017. hal. 171.

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal.9.

Keluaran merupakan hasil langsung dari kinerja organisasi, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan. Keluaran dapat lebih besar atau lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan. Bila terdapat deviasi akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang dan implementasi kinerja yang sudah dilakukan.

d. Manfaat.

Selain memperhatikan keluaran, manajemen kinerja juga memperhatikan manfaat dari hasil kerja. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi dampak keberhasilan seseorang dapat bersifat negatif, jika karena keberhasilannya ia menjadi sombong yang akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

e. Evaluasi.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.³⁹

³⁹ Nasurral Nursem. *Manajemen Kinerja,*, hal 172.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.

Adapun tujuan dari evaluasi kinerja yaitu:⁴⁰

1. Peningkatan Kinerja
2. Pengembangan SDM
3. Pemberian Kompensasi
4. Program Peningkatan Produktifitas
5. Program Kepegawaian
6. Menghindari Perlakuan Diskriminasi

Pada hakekatnya sistem manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.⁴¹

Kegiatan proses pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja baik pengamatan terhadap tenaga kerja itu sendiri, terhadap proses kerjanya, maupun terhadap hasil kerjanya. Dari hasil observasi itu dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk penetapan keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalannya dalam bekerja.

⁴⁰ Nasurrall Nurseem. *Manajemen Kinerja*. *Jurnal Of Islamic Eucation Management*, Vol. 2, No. 2, 2017, hal 173.

⁴¹ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Celeban Timur, 2005), hal.25.

C. Indikator Penilaian Kinerja.

Performa atau kinerja ialah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum, legal, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴²

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Suyadi Prawirosentono adalah sebagai berikut:⁴³

a. Efektifitas dan Efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.⁴⁴

b. Otoritas (Wewenang).

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

⁴² Suyadi, Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal. 2

⁴³ Permata, Sarita. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group)*. Jurnal Nominal, Vol. 1, No 1, 2012.

⁴⁴ Suyadi, Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hal. 27

c. Displin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.⁴⁵ Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Stephen Robbins, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:⁴⁶

1. **Kualitas.**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.⁴⁷ Kualitas merupakan hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang

⁴⁵ Suyadi, Prawirosoentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: BFEE, 1999), hal 27

⁴⁶ Stephen, Robbins. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006). hal 68.

⁴⁷ Hotlan, Tjiong Fei Lie. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Plannet*. Global Journal Of Management Studies, Vol.6, No 1, 2018. hal 12.

dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja dapat diukur melalui:⁴⁸

a. Memiliki Integritas yang Tinggi.

Karyawan yang memiliki Integritas tinggi akan bersikap baik didepan maupun dibelakang pemimpin. Karyawan akan tetap memberikan pekerjaan yang terbaik saat bersama pemimpin atau tidak bersama pemimpin. Hal ini berkaitan dengan kewibawaan, tanggung jawab, kepemimpinan dan kejujuran dalam bekerja.

b. Berwawasan Luas dan Pengetahuan yang Luas.

Karyawan yang memiliki wawasan luas sangat diperlukan dalam Perusahaan. Kecerdasan dan pengetahuan yang luas diperlukan untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif bagi kemajuan organisasi. Berwawasan dan pengetahuan yang luas dapat memeberikan kontribusi dan pandangan yang jauh kedepan dan bisa mencari solusi yang tepat atas berbagai masalah.

c. Pandai Berkomunikasi.

Kemampuan komunikasi itu sangat penting dalam menjalin hubungan apapun, termasuk hubungan kerja. Karyawan yang pandai berkomunikasi tahu kapan harus berbicara dan kapan harus diam, dan pandai menggunakan kata-kata yang tepat dan komunikatif dalam penyampaian gagasan-gagasannya.

⁴⁸ Stephen, Robbins. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006). hal 68.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Apakah seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas merupakan suatu kondisi yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kemandirian berkaitan dengan komitmen kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi, yaitu seberapa jauh karyawan memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena hal ini berkaitan dengan kemandirian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan.⁴⁹

Menurut Prawirosentono, ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja antara lain:⁵⁰

a. Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

b. Ketepatan Waktu

Apakah seorang karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

c. Kualitas Perusahaan.

⁴⁹ Indria, Mega Mayasari. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderisasi*. Jurnal Akutansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis., Vol. 3, No. 2. hal 166.

⁵⁰ Suyadi, Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". (Yogyakarta:BPFE, 2008). hal. 27.

Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya.

- d. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan.
- e. Apakah karyawan mengetahui standar mutu produktivitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- f. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan.

Apakah karyawan memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- g. *Self Confidence*.

Seberapa jauh karyawan memiliki ketergantungan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

- h. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Apakah karyawan memiliki kebijakan (*judgment*) yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seseorang karyawan yang mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi perusahaan.

- i. Komunikasi Antar Karyawan

Kemampuan berkomunikasi karyawan, baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya.

j. Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain.

Hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan tersebut.

k. Kemampuan Menyampaikan Ide

Kehadiran dalam mengikuti rapat (Meeting) yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan atau pendapat kepada orang lain, Tentunya hal ini akan mempunyai nilai tersendiri dalam penilaian kinerja seorang karyawan.

l. Kemampuan Mengatur Pekerjaan.

Kemampuan karyawan dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja. Secara umum hal ini mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

m. Kepemimpinan.

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

n. Kemampuan Mengembangkan Diri

Apakah seorang karyawan memiliki minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi faktor lain menilai kinerja seorang karyawan

o. Displin Ilmu

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki karyawan dengan penempatan pada bidang kerja.

D. Analisis Kinerja.

Analisis merupakan cara berfikir. Hal itu berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan.⁵¹

Komaruddin mengemukakan pengertian analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen, sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam suatu keseluruhan.⁵²

Dari pengertian di atas, maka analisis menyangkut beberapa unsur pokok antarlain sebagai berikut:

1. Analisis merupakan suatu perbuatan atau rangkaian perbuatan yang didasari pikiran yang logis mengenai suatu hal yang ingin diketahui
2. Mempelajari bagian pembagian secara rinci dan cermat sehingga apa yang ingin diketahui menjadi gambaran yang utuh dan jelas.
3. Ada tujuan yang ingin dicapai yaitu pemahaman yang tepat terhadap sebuah objek kajian.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2015), hal. 244.

⁵² Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal. 31.

Menurut Handoko analisis secara sistematis adalah mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasi informasi tentang sesuatu pekerjaan-pekerjaan.⁵³

Menurut Robbins hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencukup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan.⁵⁴

Analisis kinerja adalah sebuah proses penilaian secara sistematis mengenai kinerja atau *job performance* dari seseorang maupun organisasi. Tujuan dari diadakannya analisis kinerja adalah untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program untuk kemudian diperbaiki atau ditingkatkan demi tercapainya visi dan misi tertentu.

Proses analisis kinerja yaitu:

a. Menentukan standar kerja.

Standar kinerja adalah kinerja dalam bentuknya yang ideal. dua hal dalam standar kinerja adalah :

1. Desain Pekerjaan.

Desain pekerjaan adalah “Bangunan” yang menunjukkan bagian-bagian dari suatu pekerjaan. Desain pekerjaan meliputi pekerjaan, tugas, kegiatan, dan langkah kegiatan. Kadangkala, suatu desain pekerjaan dapat berbentuk SOP yang dilengkapi dengan spesifikasi kerja.

2. Standar Kualitas.

⁵³ Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 200), hlm 24, edisi II, Ceatakan Keempat Belas.

⁵⁴ Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*.(Jakarta: Prehallindo), hlm 20

Standar kualitas adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan wujud ideal dari suatu pekerjaan atau hasil (output) pekerjaan. Namun seyogyanya, standar kualitas kerja berorientasi pada pekerjaan (hasil kerja) dan bukan pada orang (pekerja). Suatu pekerjaan dapat dinilai dari dua dimensi ukuran:

- Dimensi Kualitatif (ketepatan waktu, kelengkapan, keefektifitasan, keindahan, orisinalitas, kepuasan, kreatifitas, dll)
- Dimensi Kuantitatif (biaya, efisiensi, waktu, produktifitas)

a. Menentukan kinerja (Identifikasi Kinerja SDM)

Enam hal yang tercakup dalam proses identifikasi kinerja, yaitu:

1. Menentukan fokus
2. Menentukan Strategi
3. Mengembangkan Instrumen
4. Mengumpulkan data
5. Mengolah data
6. Menafsirkan data

b. Mengidentifikasi masalah

Cara mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Membandingkan antara standar dan kinerja
2. Mengidentifikasi berbagai gejala (*simptom*)

Membedakan antara gejala yang menunjukkan adanya masalah dengan penyebab masalah.

c. Mengidentifikasi bukti-bukti masalah.

Bukti masalah adalah rincian informasi yang terkandung didalam masalah. Jika cara pengumpulan data yang kita lakukan berjalan dengan baik dan sistematis, maka bukti-bukti masalah tersebut seharusnya terjaring melalui pengumpulan data.

d. Menentukan penyebab masalah.

Ada empat macam sumber masalah dalam analisis kinerja, yaitu:

1. Sistem informasi dan manajemen
2. Desain pekerjaan
3. Kemampuan pekerjaan
4. psikologi pekerja

e. Menentukan solusi.

Dua macam solusi yang dapat dilakukan, yaitu training dan non training.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian mix methods, yaitu suatu langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam penelitian, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono mix methods adalah metode penelitian dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga akan diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif.⁵⁵

Penelitian mix methods adalah penelitian dengan menggunakan gabungan pada prosedur penelitian, dimana salah satu metode lebih dominan terhadap metode lainnya. Metode yang kurang dominan hanya diposisikan sebagai metode pelengkap sebagai data tambahan. Adapaun metode yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan sebagai metode pelengkap adalah metode kuantitatif.

B. Pendekatan Penelitian.

Pada Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan mix methods, yaitu pengamatan, kuesioner campuran atau penelaah dokumen.⁵⁶ Dalam penelitian ini menggunakan strategi metode campuran bertahap (*sequential mixed methods*) terutama strategi eksploratoris sekuensial. Pada tahap pertama peneliti mengumpulkan dan menganalisis data kualitatif yaitu dengan

⁵⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Afabeta, 2011), hal. 18

⁵⁶ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 9.

menyebarkan kuesioner terbuka, kemudian mengumpulkan data kuantitatif, yaitu kuesioner tertutup dan menganalisisnya pada tahap kedua yang didasarkan pada hasil dari tahap pertama.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Jl. Raya Kota Bani, Kecamatan Putri Hijau, Kabupaten Bengkulu Utara, Masjid Baabul Jannah. Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibagi menjadi dua, yakni pra penelitian dan penelitian. Pra penelitian dilakukan bersamaan dengan penentuan penulisan proposal, yakni pada bulan Desember 2020 dan waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 28 Januari 2020.

D. Jenis dan Sumber Data.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer.

Yaitu data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner campuran dan observasi. Data ini meliputi data atau informasi tentang kinerja BKM Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara.

2. Data Sekunder.

Yaitu data yang diperoleh dari Badan Kemakmuran Masjid Baabul Jannah yang berupa: Struktur organisasi dan rincian tugas dari pengurus BKM Baabul Jannah.

E. Teknik Pengumpulan data.

Adapun mengenai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi.

Observasi Metode observasi (pengamatan) merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, tujuan, dan perasaan. Penggunaan metode ini dengan tujuan agar mendapatkan data yang lebih kaya sehingga hasil penelitian dapat diperkuat dengan fakta di lapangan. Observasi dilakukan selama proses wawancara, di Masjid Baabul Jannah. Observasi memiliki macam-macam tipe. Dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipasi pasif (*passive participation*), yaitu peneliti datang ke tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.⁵⁷

2. Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁸ Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis

⁵⁷ Almanshur, Fauzan & Ghony, Djunaidi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz media, 2012), hal 165

⁵⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Afabeta, 2014), hal. 142.

berkaitan dengan variable penelitian dan kemudian disebarakan kepada pengurus BKM/ responden untuk menjawab.

Sementara Suharsimi mengatakan kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai. kuesioner terbuka adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikaaian rupa sehingga responden dapat memberikan isians esuai dengan kehendak dan keadaannya. Kuesioner campuran yaitu gabungan antara kuesioner terbuka dan tertutup. kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner campuran.⁵⁹

3. Dokumentasi.

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis seperti buku, majalah, catatan dan lain-lain misalnya profil yang dibutuhkan, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini merupakan data sekunder sebagai pelengkap data primer.

F. Uji Keabsahan Data.

Pengukuran Variabel dilakukan dengan Skala Likert yaitu yang digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator

⁵⁹ Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hal. 136-138.

tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan.⁶⁰

Berdasarkan metode penelitian yang telah dikemukakan diatas maka data informasi yang diperoleh akan dikelompokkan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan diberi nilai persentase, disajikan dalam bentuk tabel dan uraian dengan rumus persentase menggunakan rumus sebagai berikut :

Adapun rumusan persentase yang digunakan, mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto sebagai berikut:⁶¹

$$P = f/N \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase alternatif jawaban

F = Frekuensi jawaban responden

N = Jumlah Responden

100 % = Persentase

Setelah ditemukan persentasenya lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif. Perhitungan dalam persentase dapat dikategori sebagai berikut:⁶²

Kelas Interval	Kriteria
76% - 100%	Sangat Baik
51% - 75%	Baik

⁶⁰ Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: CV, Alfabeta, 2005), hlm 107

⁶¹ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm 33

⁶² Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), cet. XV, hal. 43.

26% - 50%	Sedang/ Cukup Baik
0% - 25%	Kurang/ Tidak Baik

G. Teknik Analisis Data.

Analisa yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara Deskriptif kualitatif (menggambarkan dan memaparkan) kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara. Setelah data yang diperlukan diperoleh, maka kemudian data tersebut akan diolah secara kualitatif. Selanjutnya data tersebut dikumpulkan dan data tersebut diklasifikasikan dalam bentuk tabel-tabel persentase dan penjelasan-penjelasan, kemudian hasil dari pembahasan ini dirumuskan suatu kesimpulan. Data yang diperoleh dipaparkan secara deskriptif analistis yaitu suatu analisa yang menggambarkan atau menceritakan secara jelas berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan.⁶³

Tabel 2.1 Variabel Penelitian.

NO	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Kinerja	Kualitas Kerja	1. BKM memahami tugas yang diamanahkan
			2. BKM menguasai bidang kerja
			3. BKM memiliki tanggung jawab pada bidang kerja
			4. BKM memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas
			5. BKM mengambil tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan
			6. BKM membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan
			7. BKM memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi
2	Kinerja	Kuantitas Kerja	1. BKM melakukan inovasi dalam pekerjaan
			2. BKM menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan.
			3. BKM menghasilkan ide-ide inovatif
3	Kinerja	Ketepatan Waktu	1. BKM menyelesaikan tugas tepat waktu
			2. BKM menentukan waktu dengan mengukur prioritas pekerjaan secara efisien
			3. BKM melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas
4	Kinerja	Efektifitas	1. BKM menggunakan waktu dengan seefiseien mungkin
			2. BKM memberikan hasil pekerjaan secara optimal
			3. Pekerjaan sesuai dengan hasil yang diinginkan
			4. Peran BKM dalam berkerja secara keseluruhan
			5. BKM dapat memelihara hubungan kerja yang efektif.

5	Kinerja	Kemandirian	1. BKM mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
			2. BKM memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
			3. BKM mempunyai sikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Masjid Baabul Jannah.

Desa Kota Bani, merupakan salah satu desa yang ada di Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara. Jarak Masjid Baabul Jannah Kecamatan Putrik Hijau dengan Kota Argamakmur Bengkulu utara berkisar 107 KM, dan jarak Masjid Baabul Jannah Kecamatan Putrik Hijau dengan Kota Bengkulu berjarak 135 KM. Penduduk desa Kota Bani, terutama di wilayah Dusun II terdiri dari beberapa suku bangsa (multi etnis) dan didominasi para pendatang, hal ini menjadikan Dusun II Desa Kota Bani lenih cepat maju dan menjadi daya tarik para pendatang baru untuk tinggal menetap di Dusun II Desa Kota Bani.

Pada tahun 1997 Wilayah Dusun II Desa Kota Bani terdiri dari 3 (tiga) Rukun Tetangga (RT) yaitu RT. 03, RT. 04 dan RT. 05. Dusun II Desa Kota Bani telah memiliki Masjid Nurul Huda dengan ukuran bangunan 8 x 8 M ditambah teras depan dan teras sebelah kiri dengan lebar masing-masing sisi 3 M x 8 M, terletak di wilayah RT. 04. Dengan makin bertambahnya penduduk yang berdomisili di Dusun II Desa Kota Bani, luas bangunan Masjid tersebut tidak mampu lagi menampung jamaah terutama pada saat Shalat Jumat dan Shalat Tarawih pada bulan Ramadhan. Menghadapi kondisi tersebut, Pengurus BKM dan Pengurus Syara' Masjid Nurul Huda mengadakan rapat pengurus untuk membahas rencana pendirian/ pembangunan masjid baru dengan mengambil lokasi di pinggir jalan Raya Lintas Bengkulu - Padang, sehingga

kedepannya masjid yang akan dibangun bisa dimanfaatkan oleh jama'ah lokal dan juga para musyafir. Gagasan ini disampaikan Pengurus BKM Masjid Nurul Huda kepada Jama'ah/Masyarakat. Masyarakat sekitar menyambut baik rencana tersebut.

Berdasarkan kesepakatan dalam musyawarah Pengurus BKM dan sambutan positif dari masyarakat, selanjutnya Pengurus BKM dan Pengurus Syara' membuat perencanaan kegiatan yaitu: Pengurus BKM Masjid Nurul Huda mulai mencari lahan untuk Lokasi pembangunan masjid baru. Dalam kurun waktu 1 bulan, Pengurus BKM telah mendapatkan 1 (satu) kapling lahan dengan ukuran 25 x 50 M : 1.250 M² dengan harga Rp. 3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah). Pembelian lahan ini dibayar dengan menggunakan uang Kas Masjid Nurul Huda ditambah sumbangan masyarakat Dusun II.

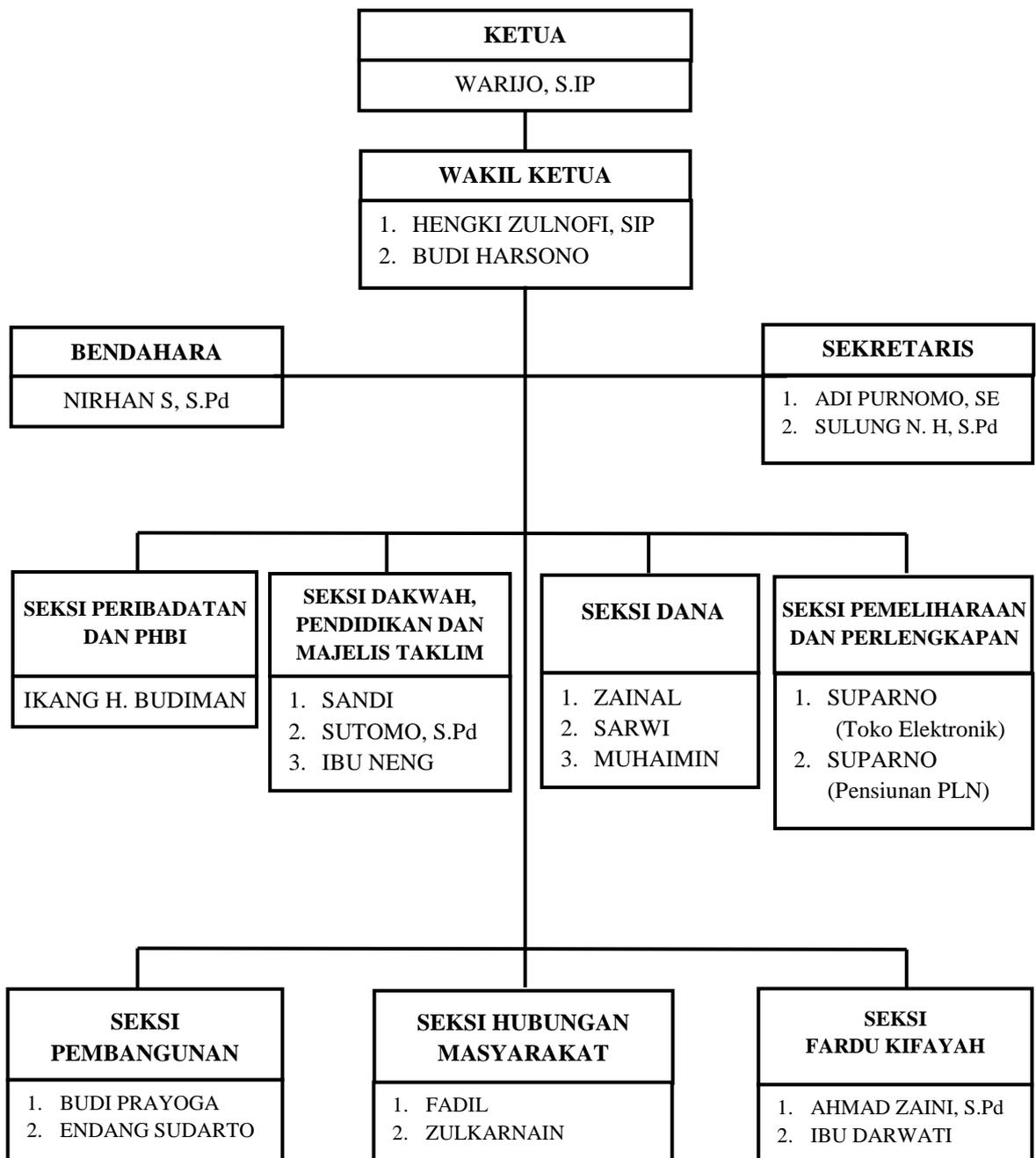
Dengan luas lahan yang telah dimiliki tersebut, pengurus BKM merasa belum cukup untuk didirikan masjid. Kebetulan lahan di sekitar lahan masjid masih ada beberapa kapling lahan kosong. Lahan yang berbatasan dengan lahan masjid berukuran 25 x 50 M. Pengurus berusaha mencari alamat pemilik lahan kosong yang berbatasan dengan lahan masjid. Pemilik lahan yang berbatasan langsung dengan lahan masjid berdomisili di Desa Fajar Baru, Kecamatan Ketahun, Kabupaten Bengkulu Utara. Setelah berhasil menemui pemilik lahan, terjadi kesepakatan jual beli dengan harga Rp. 7.000.000,00 (tujuh juta rupiah). Pengurus BKM bersedia membeli lahan tersebut, akan tetapi belum bisa membayar langsung. Pengurus minta waktu 6 (enam) bulan, karena pada saat itu Kas Masjid sangat sedikit saldonya.

Melihat kondisi Kas Masjid tidak memungkinkan, Pengurus BKM menyampaikan pengumuman meminta dukungan dari Masyarakat Dusun II untuk bersama-sama menyumbang dana seikhlasnya untuk pembelian lahan tersebut. Permintaan BKM tersebut disambut baik oleh masyarakat. Masyarakat secara suka-rela menyumbang untuk pembelian lahan tersebut. Alhamdulillah hanya dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan dana yang dibutuhkan untuk pembelian lahan tersebut telah tercukupi, bahkan uang Kas Masjid tidak terpakai untuk pembelian lahan tersebut. Dengan kepemilikan lahan 50 x 50 M : 2.500 M², hal ini dirasa cukup untuk membangun masjid Baru.

Setelah lahan yang dibutuhkan untuk pembangunan masjid telah dimiliki, pengurus BKM mengundang seluruh jama'ah untuk bermusyawarah membahas rencana pembangunan masjid. Dalam musyawarah, banyak usulan-usulan yang disampaikan oleh para peserta musyawarah, baik usulan tentang ukuran/luas bangunan maupun usulan nama masjid. Akhirnya peserta musyawarah mengenai pemberian nama masjid dan pembentukan panitia pembangunan. Maka dari hasil Musyawarah tercetuslah nama Masjid Baabul Jannah. Pembangunan masjid ini dimulai dari tahun 2001-2010, sampai Masjid Baabul Jannah ini telah terbangun secara sempurna, namun hingga kini masjid ini tetap terus melakukan perbaikan baik dari segi fisik maupun manfaat masjid.

B. Badan Kemakmuran Masjid Baabul Jannah.

1. Struktur BKM Baabul Jannah.



Gambar 1: Struktur Organisasi Badan Kemakmuran Masjid Baabul Jannah
Periode 2019-2021

2. Deskripsi Tugas BKM Baabul Jannah.

a. Ketua BKM

1. Memimpin dan mengendalikan kegiatan rutin organisasi secara umum (Mengkoordinir, memotivasi, mengevaluasi, membimbing)
2. Memimpin rapat umum pengurus (Membahas program kerja sesuai kebutuhan) dan kegiatan eksternal.
3. Pengambil keputusan atas semua permasalahan yang terjadi pada saat pelaksanaan tugas yang dijalankan pengurus.

b. Wakil Ketua

1. Membantu Ketua dalam pelaksanaan seluruh amanah yang ditetapkan dalam Musyawarah Jama'ah (seluruh kegiatan sehari-hari masjid).
2. Mewakili Ketua dalam kegiatan internal maupun eksternal apabila yang bersangkutan berhalangan hadir atau tidak ada di tempat.
3. Membantu Ketua mengkoordinir, memotivasi, mengevaluasi, mengarahkan dan membimbing seluruh kegiatan seksi dalam melaksanakan amanah organisasi.
4. Melaksanakan dan tanggung jawab tugas dari pelimpahan tugas Ketua (selalu berkoordinasi dengan ketua dalam kegiatan memakmurkan masjid)

c. Sekretaris

1. Melaksanakan dan mengontrol seluruh proses administratif baik ke intern pengurus BKM, Jama'ah Baabul Jannah maupun ke instansi luar.
2. Mengatur pertemuan rutin pengurus dan non rutin yang diperlukan di BKM Baabul Jannah.
3. Bersama ketua, sekretaris mengevaluasi program kerja dari masing masing bidang serta melakukan pengembangan di bidang organisasi dan program kerja.

4. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada ketua BKM.

d. Bendahara

1. Mengendalikan rencana anggaran pengeluaran masjid secara keseluruhan.
2. Menginventarisasi data kekayaan masjid baik berupa uang, barang, gedung dan bentuk yang lainnya.
3. Bersama ketua bidang melakukan evaluasi pengeluaran masjid atas program yang akan dan telah dilaksanakan.
4. Mengontrol dan melaksanakan distribusi dana/uang untuk setiap kegiatan yang telah di musyawarahkan.
5. Membuat laporan keuangan secara reguler dan dilaporkan ke Jama'ah Masjid Baabul Jannah.
6. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada ketua BKM.

e. Seksi Peribadatan dan PHBI

1. Merencanakan, melaksanakan, mengontrol, dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan Islam yang berhubungan dengan even PHBI.
2. Mengatur dan mengontrol pelaksanaan Shalat Tarawih Ramadhan, Shalat Idul Fitri dan Idul Adha (Membuat jadwal : Imam, Khotib, Kultum/Tausiah Ramadhan, Muadzin).
3. Mengevaluasi setiap kegiatan dan mengembangkan jenis-jenis kegiatan PHBI dengan tujuan meningkatkan Syi'ar Islam.
4. Membuat laporan dari setiap kegiatan PHBI yang telah dilakukan.
5. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada ketua BKM.

f. Seksi Dakwah, Pendidikan dan Majelis Taklim

1. Merencanakan, melaksanakan, mengontrol, dan mengevaluasi kegiatan da'wah dalam rangka pembinaan Iman, tarbiyah dan pembinaan masyarakat Islami.

2. Mengadakan kegiatan-kegiatan yang bersifat peningkatan kualitas keimanan dan pengetahuan agama bagi Pengurus BKM dan Jama'ah yang bersifat intensif.
3. Mengatur dan mengontrol pelaksanaan Shalat Jum'at, antara lain :Membuat jadwal : Khotib, Imam, Muadzin, badal Khotib, MC Jum'at.
4. Memastikan kehadiran petugas dengan cara mengkonfirmasi kembali melalui sarana komunikasi (misal : hand phone, dll).
5. Berkoordinasi dan bekerjasama dengan Remaja Masjid dalam pelaksanaan event event tertentu untuk menumbuh kembangkan syiar masjid.
6. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada ketua BKM.

g. Seksi Dana

1. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan program usaha untuk pendanaan organisasi.
2. Merencanakan,mengatur dan menyelenggarakan kegiatan kegiatan dalam usaha mencari sumber dana organisasi.
3. Mencari donator tetap.
4. Menjembatani hubungan antara organisasi dan donator tetap/tidak tetap.

h. Seksi Pemeliharaan dan Perlengkapan

1. Merencanakan, melaksanakan, mengontrol, dan mengevaluasi pelaksanaan perbaikan-perbaikan infrastruktur yang diperlukan dengan tujuan agar kenyamanan Jama'ah dalam beribadah tetap terjaga.
2. Menginventarisasi, pengecekan dan pemeliharaan rutin setiap kelengkapan peribadatan di Masjid Baabul Jannah.
3. Menyiapkan kelengkapan sarana dan prasarana dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Masjid Baabul Jannah.

4. Melaporkan dan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada ketua BKM.

i. Seksi Pembangunan

1. Merencanakan, melaksanakan, mengontrol, dan mengevaluasi pelaksanaan perbaikan-perbaikan infrastruktur yang diperlukan dengan tujuan agar kenyamanan Jama'ah dalam beribadah tetap terjaga.
2. Menginventarisasi, pengecekan dan pemeliharaan rutin setiap kelengkapan peribadatan di Masjid Baabul Jannah.
3. Menyiapkan kelengkapan sarana dan prasarana dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Masjid Baabul Jannah.
4. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada ketua BKM.

j. Seksi Hubungan Masyarakat

1. Menyampaikan informasi setiap kegiatan di semua bidang di Masjid Baabul Jannah.
2. Pemanfaatan teknologi informasi untuk sosialisasi kegiatan masjid dan sarana penyampaian informasi, saran dan usul dari para jamaah.
3. Menjalinkan kerjasama yang lebih baik dengan sesama BKM yang ada di lingkungan Putri Hijau.
4. Meliput atau mendokumentasikan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh BKM Masjid Baabul Jannah dalam bentuk foto atau video
5. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada ketua BKM.

k. Seksi Fardu Kifayah

1. Penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang Fardhu Kifayah;
2. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang Fardhu Kifayah;

3. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang Fardhu Kifayah;
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

3. Pemilihan Anggota BKM Baabul Jannah.

Sistem pemilihan Pengurus BKM Masjid Baabul Jannah Tahun 2019. Pengurus BKM lama dan pengurus Sara mengundang tokoh masyarakat dan jamaah untuk musyawarah pemilihan pengurus BKM baru. Pemilihan sebatas pengurus inti (Ketua, Waka, Sekretaris dan Bendahara. Sebelum rapat dimulai, pengurus lama dan pengurus Sara' sudah punya catatan nama-nama yang akan diusulkan menjadipengurus. Saat musyawarah nama-nama tersebut disampaikan kepada peserta musyawarah. Berdasarkan pengalaman nama-nama yang diusulkan selalu disetujui peserta musyawarah. Setelah pengurus inti terpilih, selanjutnya secara bersama sama memilih atau menunjuk seksi-seksi. Bila sudah selesai pemilihan, selanjutnya dibuat berita acara hasil musyawarah susunan pengurus baru. Selanjutnya dibuat surat permohonan/laporan ke Kades untuk dibuatkan SK.⁶⁴

C. Hasil Penelitian.

Untuk membahas masing-masing indicator dari variable kinerja BKM Baabul Jannah digunakan kuesioner yang disebarkan kepada 21 responden dalam penelitian ini. Pertanyaan-pertanyaan didalam variabel menyangkut tentang analisis kinerja BKM dengan berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan pada Bab II Sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pembahasan berikut ini:

⁶⁴ Wawancara dengan Suyandi, Selaku Dewan Penasehat Masjid, pada tanggal 26 Desember 2020 pukul 13.30 WIB.

1. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Kualitas.

Adapun gambaran analisis kinerja BKM Baabul Jannah ditinjau dari aspek kualitas, yang terbagi menjadi 3 aspek atau kriteria yaitu, memiliki integritas yang tinggi, memiliki pengetahuan yang luas dan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2.2

Tanggapan Responden Tentang Memiliki Integritas Yang Tinggi

No	Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Baik	3	14,29%
2	Baik	18	85,71%
3	Cukup Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100,00%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 3 orang (14,29%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 18 orang (85,71%), dan tidak ada responden yang menjawab “Cukup Baik” dan “Tidak Baik”.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab baik, yaitu sebanyak 18 orang (85,71%). Dengan demikian dapat dianalisis bahwan BKM Baabul Jannah memiliki integritas yang

tinggi dan baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil observasi dan kuesioner terbuka kepada pihak-pihak BKM dan pihak-pihak terkait lainnya seperti dewan penasihat dan jamaah masjid Baabul Jannah, bahwa BKM Baabul Jannah memiliki Integritas tinggi dalam pengelolaan dan pengembangan sarana/prasarana masjid serta memberi motivasi kepada para jamaah untuk selalu peduli dan turut serta dalam usaha memakmurkan masjid.

Setiap ada kegiatan yang akan dilaksanakan, pengurus BKM selalu memberitahu dan meminta pendapat atau dukungan dari jamaah melalui pengumuman menjelang Sholat Jumat dan membagikan informasi melalui WA Group Pengurus BKM, WA Group Kelompok Pengajian Bapak-bapak dan WA Group Pengajian Ibu-ibu. Sampai dengan saat ini penyampaian melalui Pengumuman menjelang Sholat Jumat maupun melalui WA Group sangat efektif dan efisien serta mendapat kepercayaan penuh dari jamaah/masyarakat.

Tabel 2.3

Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Dalam Memahami Tugas

No	Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Baik	6	28,57%
2	Baik	15	71,43%
3	Cukup Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100,00%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 6 orang (28,57%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 15 orang (71,43%), dan tidak ada responden yang menjawab “Cukup Baik” dan “Tidak Baik”.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab baik, yaitu sebanyak 15 orang (71,43%). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa BKM Baabul Jannah sudah mampu sepenuhnya memahami tugas yang diamanahkan. Hal ini juga sejalan dengan hasil observasi dan kuesioner terbuka kepada pihak-pihak BKM dan pihak-pihak terkait lainnya seperti dewan penasehat dan jamaah Masjid Baabul Jannah, bahwa BKM Baabul Jannah berwawasan luas dan memiliki pengetahuan baik dalam memahami tugas yang diamanahkan sehingga BKM Baabul Jannah dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Tabel 2.4

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Komunikasi Yang Baik

No	Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Baik	3	14,29%
2	Baik	13	61,90%
3	Cukup Baik	5	23,81%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100,00

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 3 orang (14,29%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 13 orang (61,90%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 5 orang (23,81%) dan tidak ada responden yang menjawab dan “Tidak Baik”.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab baik, yaitu sebanyak 13 orang (61,90%). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa BKM Baabul Jannah memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil observasi dan kuesioner terbuka kepada pihak-pihak BKM dan pihak-pihak terkait lainnya seperti dewan penasihat dan jamaah Masjid Baabul Jannah, bahwa BKM Baabul Jannah memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga dapat terjalin hubungan yang baik dengan para pengurus, jamaah dan para donator-donatur Masjid Baabul Jannah.

2. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Kuantitas.

Adapun gambaran analisis kinerja BKM Baabul Jannah ditinjau dari aspek kuantitas, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2.5

Tanggapan Responden Pada Aspek Kuntitas

No	Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	15	71,43%

3	Cukup Baik	6	28,57%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100,00%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” tidak ada (0%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 15 orang (71,43%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 6 orang (28,57%) dan tidak ada responden yang menjawab “Tidak Baik”.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab baik, yaitu sebanyak 15 orang (71,43%). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa BKM Baabul Jannah sudah baik dan mampu dalam melakukan inovasi-inovasi dalam tugas sebagai BKM, baik dari segi fisik maupun dari segi memaksimalkan pemanfaatan masjid. Hal ini juga sejalan dengan hasil observasi dan kuesioner terbuka kepada pihak-pihak BKM dan pihak-pihak terkait lainnya seperti dewan penasihat dan jamaah, bahwa BKM Baabul Jannah memiliki inovasi-inovasi dalam kegiatan memakmurkan masjid. Beberapa inovasi yang telah dilakukan diantaranya :

- Membangun Kamar Mandi/WC dan tempat wudhu untuk pria di sebelah kiri masjid dan kamar mandi/WC/tempat wudhu wanita dibangun disebelah kanan masjid, sehingga hal ini lebih memberikan rasa nyaman.

- Membuat tempat wudhu sebanyak 6 (enam) tempat, untuk menanggulangi kendala (waktu) untuk siswa SMA yang jumlahnya ratusan Siswa SMA dan para musafir yang singgah sholat/istirahat di masjid.
- Pembangunan tempat parkir beratap. Tempat parkir motor dan parkir mobil beratap dibuat terpisah.
- Pembuatan koridor penghubung antar masjid dan tempat parkir beratap, sehingga apabila saat musim hujan para jamaah yang sholat di masjid terhindar dari hujan.
- Kerjasama Pengurus BKM dan Pihak SMAN 07 Putri Hijau membuat koridor penghubung antara Masjid dengan gedung SMA, sehingga dewan guru dan para siswa yang akan melaksanakan sholat Duha dan sholat Dhuhur berjamaah tidak ada kendala. Hal ini sejalan dengan Program SMAN 07 Bengkulu Utara yang mewajibkan guru dan siswa yang beragama Islam untuk sholat berjamaah.
- Membuat Rest Area untuk para musafir.
- Membuat Kantin Masjid. Di kantin masjid, minuman kopi dan teh gratis untuk para jamaah dan musafir.
- Rencana jangka pendek tahun 2021, Pengurus BKM akan membangun taman, hal ini untuk memperindah masjid sekaligus tempat bermain anak-anak dan memberi kenyamanan para jamaah/musafir.
- Rencana jangka panjang membangun Gedung Islamic Center dan rumah singgah musafir sebanyak 3 lantai, lantai 2 (dua) dan 3 (tiga)

dimanfaatkan untuk sarang burung wallet. Hasil dari penjualan sarang burung wallet dimanfaatkan untuk memakmurkan masjid, santunan anak yatim, keluarga miskin, para lansia (jompo) dan membantu masjid lain yang dianggap perlu.

3. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Ketepatan Waktu.

Adapun gambaran analisis kinerja BKM Baabul Jannah ditinjau dari aspek ketepatan waktu, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2.6

Tanggapan Responden Pada Aspek Ketepatan Waktu

No	Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	13	61,90%
3	Cukup Baik	8	38,10%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100,00%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” tidak ada (0%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 13 orang (61,90%), responden yang menjawab “Cukup Baik” sebanyak 8 orang (38,10%) dan tidak ada responden yang menjawab “Tidak Baik”.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab baik, yaitu sebanyak 13 orang (61,90%). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa BKM Baabul Jannah sudah baik dan mampu dalam memaksimalkan waktu dalam kegiatan memakmurkan masjid. Hal ini juga sejalan dengan hasil observasi dan kuesioner terbuka kepada pengurus BKM dan pihak-pihak terkait lainnya seperti dewan penasihat dan jamaah masjid Baabul Jannah. Setiap menjalankan rencana kegiatan, para pihak selalu berkoordinasi dengan para jamaah dan menganalisa sumber dana. Sumber dana masjid berasal dari kotak amal setiap jumat dan kotak amal yang ditaruh di luar masjid, dikantin masjid dan toko-toko terdekat, serta sumbangan jamaah/masyarakat di sekitar masjid.

4. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Pada Aspek Efektifitas.

Adapun gambaran analisis kinerja BKM Baabul Jannah ditinjau dari aspek efektifitas, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2.7

Tanggapan Responden Pada Aspek Efektifitas

No	Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Baik	-	-
2	Baik	15	71,43%
3	Cukup Baik	6	28,57%
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100,00%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan bahwa tidak ada responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 15 orang (71,43%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 6 orang (28,57%), dan tidak ada responden yang menjawab “Cukup Baik” dan “Tidak Baik”.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab baik, yaitu sebanyak 13 orang (61,90%). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa BKM Baabul Jannah sudah baik dan mampu dalam memaksimalkan waktu dalam kegiatan memakmurkan masjid. Hal ini juga sejalan dengan hasil observasi dan kuesioner terbuka kepada pengurus BKM dan pihak-pihak terkait lainnya seperti dewan penasihat dan jamaah masjid Baabul Jannah. Setiap menjalankan rencana kegiatan, para pihak selalu berkoordinasi membahas tentang:

- Kebutuhan dana yang dibutuhkan.
- Kemampuan tenaga kerja.
- Sumber bahan baku/material
- Musim/cuaca

Hal ini sangat menentukan keberhasilan dari semua sektor yaitu efisiensi biaya, kualitas, efektifitas maupun waktu yang dibutuhkan dalam pembangunan.

5. Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah ditinjau dari Aspek Kemandirian.

Adapun gambaran analisis kinerja BKM Baabul Jannah ditinjau dari aspek kemandirian, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2.8

Tanggapan Responden Pada Aspek Kemandirian

No	Tanggapan	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Baik	5	23,81%
2	Baik	16	76,19%
3	Cukup Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
Jumlah		21	100,00%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang menjawab “Sangat Baik” sebanyak 5 orang (23,81%), responden yang menjawab “Baik” sebanyak 16 orang (76,19%), dan tidak ada responden yang menjawab “Cukup Baik” dan “Tidak Baik”.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden lebih dominan menjawab baik, yaitu sebanyak 16 orang (76,19%). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa para pengurus BKM Baabul Jannah memiliki kemandirian dalam kegiatan memakmurkan masjid. Hal ini juga sejalan dengan hasil observasi dan kuesioner terbuka kepada pengurus BKM dan

pihak-pihak terkait lainnya seperti dewan penasihat dan jamaah masjid Baabul Jannah.

Pembangunan Masjid Baabul Jannah bisa dibangun karena warga sekitar merasa masjid yang ada selama ini tidak mampu lagi menampung jamaah terutama pada ibadah sholat jumat dan tarawih. Dengan demikian ada rembuk/musyawarah warga untuk membangun masjid yang lebih besar.

Pengurus BKM merasa tidak memiliki kemampuan dalam melaksanakan amanah tanpa melibatkan jamaah/warga sekitar. Dengan melibatkan warga sekitar dalam setiap pembangunan, ini memunculkan semangat dan rasa tanggung jawab warga dalam mewujudkan seluruh rencana kegiatan yang dibuat Pengurus BKM. Setiap melaksanakan pembangunan, warga di sekitar yang terdiri dari 3 RT, dibuat jadwal gotong royong. Apabila warga yang berhalangan hadir, mereka tanpa diminta/secara suka rela mengganti dengan membantu berupa uang tunai atau material yang dibutuhkan dan ibu-ibu membantu membuat kue untuk warga yang bergotong royong.

Kemandirian ini bukan sebatas pada kemandirian pengurus BKM tetapi kemandirian terbentuk karena ada kebersamaan antara para pengurus BKM dan jamaah/warga sekitar. Dengan demikian seluruh kegiatan yang dibuat oleh pengurus BKM selalu mendapat respon positif dan turut memikirkan segala kendala yang dihadapi dalam penyelesaian segala rencana yang dibuat pengurus BKM.

Berdasarkan pada hasil dan penjelasan 5 indikator yang telah dijelaskan diatas, maka selanjutnya penulis membuat tabel rekapitulasi dari Analisis Kinerja BKM (Badan Kemakmuran Masjid) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara sebagai berikut:

Tabel 2.8

Hasil Rekapitulasi Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah

Indikator Penelitian	Sangat	Baik	Cukup	Tidak	Total
	Baik		Baik	Baik	
	%	%	%	%	%
Aspek Kualitas	19,05	73,01	7,94	-	100,00
Aspek Kuantitas	-	71,43	28,57	-	100,00
Aspek Ketepatan Waktu	-	61,90	38,10	-	100,00
Aspek Efektifitas	-	71,43	28,57	-	100,00
Aspek Kemandirian	23,81	76,19	-	-	100,00
Jumlah	42,86	353,96	103,18	-	500,00
Rata-rata	8,57	70,79	20,64	-	100,00

Dari tabel diatas dapat diketahui rekapitulasi tanggapa responden dari hasil angket (kuesioner) penelitian mengenai Analisis Kinerja Badan Kemakmuran Masjid (BKM) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara bahwa:

1. Kualitas Kerja : baik (73,01%)

2. Kuantitas Kerja : baik (71,43%)
3. Ketepatan Waktu : baik (61,90%)
4. Efektifitas Kerja : baik (71,43%)
5. Kemandirian. : baik (76,19%)

Jadi akumulasi keseluruhan Kinerja BKM Baabul Jannah dari 5 indikator sudah terlaksana dengan baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja BKM Baabul Jannah dikategorikan berkinerja **Baik (70,79%)**.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan.

Dari hasil analisa penelitian yang telah peneliti uraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara yang terdiri dari 5 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Jadi berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja BKM Baabul Jannah Desa Kota Bani Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara dikategorikan berkinerja **Baik** pada persentase rata-rata 70,79%.

B. Saran.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan Analisis Kinerja BKM (Badan Kemakmuran Masjid) Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara, ada beberapa saran mengenai Kinerja BKM Baabul Jannah, diantaranya sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Pengurus BKM Baabul Jannah agar bisa mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya.
2. Disarankan kepada Pengurus BKM Baabul Jannah untuk melaksanakan kaderisasi dalam mempersiapkan calon pengurus BKM kepada Generasi Muda, sehingga kualitas/kemampuan Pengurus BKM berikutnya bisa dipertahankan dan bahkan bisa lebih ditingkatkan lagi.

3. Mengingat posisi Masjid Baabul Jannah terletak di pinggir jalan dijalur lintas Kabupaten/Propinsi, saat ini sudah banyak terobosan/inovasi yang telah dilakukan oleh pengurus BKM dan sudah menjadi tempat yang nyaman untuk beribadah/istirahat para jamaah/musafir. Akan tetapi tidak ada salahnya selalu mencari terobosan/inovasi baru, salah satunya dengan membuat/menempatkan **kotak saran dan kritik** (bukan pujian) untuk mendapatkan saran/masukan baik dari para jamaah/musafir.
4. Disarankan agar Pengurus BKM Baabul Jannah untuk selalu bersedia membuka diri bagi pengurus BKM dari Masjid lain, agar kegiatan Masjid Baabul Jannah bisa ditiru oleh Pengurus BKM Masjid lain dalam hal Manajemen maupun langkah-langkah yang ditempuh dalam mewujudkan gagasan dan inovasi baru demi kemakmuran dan kenyamanan beribadah bagi jamaah/musafir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh Azzama dan Muhyani “Manajemen Masjid Jogokariyan Yogyakarta Sebagai Pusat Kegiatan Masyarakat” *Journal of Communication Science and Islamic Da’wah Volume 3 (1)*. 2019.
- Ahmad Yani. 2009. *Panduan Memakmurkan Masjid*. Jakarta: Al Qalam
- Akhyarudin dkk “Peran Pengurus Dalam Memakmurkan Masjid Nurul Huda Desa Sungai Tonang Kecamatan Kampar Utara” *Jurnal Riset Mahasiswa Dakwah dan Komunikasi. Vol. 1, No.1*, Mei 2019.
- Almanshur, Fauzan & Ghony, Djunaidi. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz media.
- Ardiana, Brahmayanti, Subaedi. “Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya” *Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol.12, No. 1*, 2010.
- Armyn Hasibuan dan Dame Siregar “Problematika Kinerja Pengurus Masjid di Tapanuli Selatan” *Jurnal Iqra’: Kajian Ilmu Pendidikan. Volume 3, Issue2*, Desember 2018.
- Asep Usman Ismail, Cecep Castrawijaya. 2010. *Manajemen Masjid*. Bandung: Angkasa.
- Drs, H, Ahmad Yani. 2009. *Paduan Memakmurkan Mesjid*. Jakarta : Al-Qalam
Kelompok Gema Insani
- Eman Suherman. 2012. *Manajemen masjid*. Bandung: Alfabeta

- Gazalba. 1976. *Masjid Pusat Ibadat dan Kebudayaan Islam*. Jakarta: PuStaka
- Antara
- H. Nana Rukmana D.W. 2002. *Masjid dan Dakwah*. Jakarta : Al-Mawardi Prima
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksa
- M. Hr. Songge. 2001. *Pesan Risalah Masyarakat Madani*. Jakarta: PT. Media Citra.
- Mathis R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Dian Angelia. Jakarta :Salemba Empat
- Moh. E. Ayub, Muhsin MK, dan Ramlan Mardjoned. 1996. *Manajemen Masjid*. Jakarta: Gema Insani
- Muhammad Ilyas dkk “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” *Prosa PAI : Prosiding Al Hidayah Pendidikan Agama Islam. Vol 1, No 2B*, 2019.
- Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi. 2006. *Manajemen dakwah*. Jakarta: PRENADAMEDIA
- Nasurrat Nursem “Manajemen Kinerja” *Jurnal Of Islamic Eucation Management, Vol. 2, no. 2*, 2017.
- Niko Pahlevi Hentika ”Menuju Restorasi Fungsi Masjid: Analisis Terhadap Handicapinternal Takmir Dalam Pengembangan manajemen Masjid”

*Jurnal Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta. Vol 2, No 2, 2016.*

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok
Gramedia

Soejono dan Abdurrohman. 1997. *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran dan
Penerapan*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Sofan Safri Harahap. 1996. *Manajemen Masjid*. Yogyakarta: Dhana Bhakti Prima

Sufa'at Mansur. 2011. *Menejemenn Masjid*. Bantul: AK Group

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta:
Rineke Cipta

Surya, Dharma. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Syahidin. 2003. *Pemberdayaan Umat Berbasis Masjid*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan
Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

L

A

M

P

I

R

A

N

DOKUMENTASI PENELITIAN



Masjid Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau
Kabupaten Bengkulu Utara

DOKUMENTASI PENELITIAN



DOKUMENTASI PENELITIAN



DOKUMENTASI PENELITIAN



Kegiatan di Masjid Baabul Jannah Kecamatan Putri Hijau

DOKUMENTASI PENELITIAN

