



Strategi DKM Masjid Raya PT. Dirgantara Indonesia dalam Optimalisasi Kegiatan Keagamaan

Ida Hartati¹, Saeful Anwar² & Luk-luk Atin Marfuah³

¹Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

²³Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

*Email : idahartati@student.uinsgd.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine how the planning strategy, organizing strategy, and evaluation strategy of the DKM Habiburrahman in optimizing religious activities. The research method used is descriptive method with a qualitative approach. In collecting data, it is done by using observation techniques and interviews. Based on the results of research, the DKM strategy in optimizing religious activities, namely in the planning strategy, is implemented by making a work plan called GBHP. The organizing strategy adopted was to involve PTDI employees to become DKM. Then the evaluation strategy that is applied is to carry out routine evaluation meetings to determine the work program of implementing the strategy applied. In this study, DKM strategy in optimizing religious activities was successfully implemented.

Keywords : *strategy; DKM; mosque; optimization; religious.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi perencanaan, strategi pengorganisasian, dan strategi evaluasi DKM Masjid Raya Habiburrahman PT. Dirgantara Indonesia dalam optimalisasi kegiatan keagamaan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian di Masjid Raya Habiburrahman, strategi DKM dalam optimalisasi kegiatan keagamaan yaitu dalam strategi perencanaan dilaksanakan dengan membuat rencana kerja yang disebut dengan Garis-garis Besar Haluan Program. Strategi pengorganisasian yang diterapkan adalah dengan melibatkan karyawan PTDI untuk menjadi pengurus DKM. Kemudian strategi evaluasi yang diterapkan yaitu melaksanakan rapat evaluasi rutin untuk mengetahui program kerja yang dilaksanakan dan keberhasilan penerapan strategi yang diterapkan. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa strategi DKM dalam optimalisasi kegiatan keagamaan berhasil diterapkan.

Kata Kunci : *strategi; DKM; masjid; optimalisasi; keagamaan.*

PENDAHULUAN

Masjid merupakan tempat yang keberadaannya menjadi kebutuhan bagi umat Muslim. Masjid sebagai komponen fasilitas sosial tidak hanya berfungsi sebagai tempat untuk melaksanakan shalat saja, tetapi juga sebagai tempat yang di dalamnya mencakup segala aktivitas sosial dan sebagai pusat dakwah Islam sebagaimana telah dicontohkan pada zaman Rasulullah SAW. Secara institusional, masjid memerlukan tata cara pengelolaan yang modern dan bertanggung jawab seiring dengan adanya peran dan fungsi masjid guna mengoptimalkan kegiatan keagamaan. Dalam hal ini, dibutuhkan suatu strategi sebagai rencana yang cermat mengenai segala kegiatan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Demikian, untuk mengelola masjid dan menciptakan strategi yang cermat membutuhkan sumber daya manusia yang akan menjalankannya. Strategi menjadi alat yang paling efektif dalam memanfaatkan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang. Maka dalam suatu kepengurusan masjid dibentuklah Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) yang dapat menjalankan strategi dengan memakmurkan masjid, salah satunya dengan mengoptimalkan kegiatan keagamaan serta merawat masjid dalam segi bangunan fisik, sarana prasarana, arsitektur, dan lainnya. Bagaimanapun, DKM memiliki peran penting untuk melaksanakan kegiatan keagamaan baik di dalam maupun di luar lingkungan masjid. Adanya kegiatan keagamaan diharapkan dapat menjadi salah satu pengembangan kegiatan dakwah Islam dan keberadaan masjid dengan segala kegiatannya memberikan dampak bagi pembinaan umat Islam.

Masjid Raya Habiburrahman merupakan masjid yang dibangun oleh perusahaan industri pesawat terbang PT. Dirgantara Indonesia (PTDI). Latar belakang didirikan masjid ini adalah karena adanya kebutuhan karyawan PTDI untuk melaksanakan ibadah Shalat Dzuhur dan Shalat Jum'at. Seiring berjalannya waktu, masjid tidak hanya dipakai untuk melaksanakan ibadah shalat saja, tetapi menjadi pusat kegiatan keagamaan khusus karyawan dan masyarakat luar yang kemudian di kelola oleh pengurus DKM yang seluruhnya merupakan pegawai aktif PTDI. Terbatasnya jam istirahat kantor otomatis menjadi batasan pula untuk pengurus DKM dalam mengelola masjid serta jamaah yang berasal dari karyawan PTDI dalam melaksanakan ibadah, sehingga pengurus harus memaksimalkan waktu yang ada untuk mengoptimalkan rencana kegiatan keagamaan untuk keterlibatan jamaah (karyawan).

Penulis mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian saat ini, di antaranya: *Pertama*, Reniyana (2015): Strategi Pengelolaan Masjid dalam Melayani Jama'ah di PT. Kahatex (Studi Deskriptif di Masjid Al-Furqoon PT. Kahatex). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Masjid Al-Furqoon merupakan masjid perusahaan yang menerapkan proses manajemen masjid dengan pembagian kerja dan penggambaran organisasi.

Proses fungsi manajemen telah dijalankan dengan baik dan tujuan telah terlaksana dalam memakmurkan masjid di kalangan karyawan dan masyarakat sekitar yang dekat dengan perusahaan. *Kedua*, Zezen Jaelani (2007): Strategi Pengurus DKM dalam Meningkatkan Efektivitas Shalat Berjama'ah (Studi Deskriptif di DKM Nurul Iman Taman Cipadung Indah Jl. Ekadasa No. 2A Kelurahan Cipadung Kidul Kecamatan Panyileukan Kota Bandung). Hasil penelitian menyatakan bahwa DKM Nurul Iman menerapkan proses manajemen seperti organisasi yang lain. Dalam proses meningkatkan efektivitas shalat berjama'ah menggunakan metode yang dipakai Rasulullah yaitu strategi umpan balik, kesosialan, dan kesabaran. Meningkatkan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di Masjid Nurul Iman merupakan salah satu pelayanan yang penting dari DKM untuk diberikan kepada jama'ah. *Ketiga*, Rifki Adi Maulana (2015): Manajemen Masjid Istiqamah dalam Upaya Meningkatkan Aktivitas Keagamaan Masyarakat (Studi Deskriptif di Masjid Istiqamah Jl. Citarum Bandung). Hasil dari penelitian ini adalah manajemen masjid Istiqamah mempunyai langkah-langkah dalam menyusun program kegiatan keagamaan berdasarkan fungsi-fungsi yang digunakan. Masjid Istiqamah menerapkan pengorganisasian berdasarkan pembagian kerja seluruh pengurus dan staf, kemudian proses pelaksanaan dengan memberikan motivasi dan bimbingan kepada karyawan dan jama'ah, dan terakhir pengawasan oleh pemimpin dalam mengawasi pengurus dan staf karyawan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan saat ini yaitu dalam ketiga hasil penelitian terdahulu membahas mengenai strategi dan fungsi-fungsi manajemen masjid. Sedangkan hasil penelitian saat ini membahas mengenai strategi DKM dalam optimalisasi kegiatan yang fokus pembahasannya pada strategi perencanaan, strategi pengorganisasian, dan strategi evaluasi, serta dari lokasi penelitian yang berbeda yaitu di Masjid Raya Habiburrahman.

Lokasi penelitian dilakukan di Masjid Raya Habiburrahman PT. Dirgantara Indonesia, Jl. Kapten Tata Natanegara, Pajajaran, Kec. Cicendo, Kota Bandung. Masjid Raya Habiburrahman merupakan masjid kedinasan milik PTDI yang berada di kawasan Bandara Husein Sastranegara. Masjid Raya Habiburrahman dapat dilihat dari batasan-batasan wilayah pada beberapa arah, yaitu di sebelah timur berbatasan dengan Komplek Perumahan Lanud Husein, di sebelah barat berbatasan dengan Kantor Litbang TNI Angkatan Udara, di sebelah utara berbatasan dengan Komplek Perumahan Angkatan Udara RI, dan di sebelah selatan berbatasan dengan PTDI.

Adapun fokus penelitian mengenai strategi DKM dalam optimalisasi kegiatan keagamaan yaitu: (1) strategi perencanaan DKM Masjid Raya Habiburrahman dalam optimalisasi kegiatan keagamaan; (2) strategi pengorganisasian DKM Masjid Raya Habiburrahman dalam optimalisasi kegiatan keagamaan; (3) strategi evaluasi DKM Masjid Raya Habiburrahman dalam optimalisasi kegiatan keagamaan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan objek penelitian secara menyeluruh berdasarkan kenyataan yang akurat. Penelitian dengan pendekatan kualitatif ini menghasilkan data-data secara tertulis dan tulisan dari orang lain secara langsung. Maka dari itu, metode ini bermaksud untuk memaparkan, menjelaskan serta menafsirkan data-data mengenai strategi DKM dalam optimalisasi kegiatan keagamaan di Masjid Raya Habiburraman.

LANDASAN TEORITIS

Dalam penelitian ini, landasan teoritis yang digunakan adalah strategi, DKM, optimalisasi, dan keagamaan. Riva'i dalam Yunus (2016: 13-14) menjabarkan proses strategi dapat melalui tiga langkah pokok, yaitu perumusan strategi (*formulating strategy*), penerapan strategi (*implementing strategy*), dan evaluasi strategi (*evaluating strategy*). Perumusan strategi melalui proses penyusunan langkah-langkah perusahaan dengan tujuan untuk membangun visi dan misi, menetapkan tujuan strategi, dan merancang strategi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dalam menciptakan *customer value* terbaik. Penerapan strategi adalah mengarahkan proses strategi dan kebijakan melalui pengembangan budaya, membuat struktur organisasi yang efektif, menyiapkan anggaran, pengembangan sistem informasi dan manajemen seluruh elemen perusahaan atau organisasi. Sedangkan evaluasi strategi tahap proses akhir yang memastikan bahwa strategi terlaksana dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Solihin (2012: 82) menyatakan bahwa:

Pada tahap perumusan strategi, organisasi atau perusahaan menentukan dan mengkaji ulang visi, misi, dan tujuan serta membuat rumusan strategi yang sesuai. Misi dan tujuan ditentukan oleh rumusan strategi yang dipilih oleh pimpinan. Apabila strategi organisasi berubah, maka misi dan tujuan pun berubah. Kebijakan termasuk ke dalam aspek perumusan strategi dan merupakan panduan untuk seluruh sumber daya manusia dalam menerapkan strategi.

Kemudian, David meyakini bahwa perumusan strategi merupakan “kegiatan untuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi, selanjutnya memilih strategi yang akan digunakan” (Taufiqurokhman, 2016: 17).

Penerapan strategi mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategi dapat diterapkan (Taufiqurokhman, 2016:17). Pada tahap ini, pegawai dan manager menjalankan rumusan strategi ke dalam suatu tindakan yang mendukung strategi yang telah dirumuskan. Perusahaan juga

perlu memperhatikan dan mengaplikasikan rumusan program, prosedur program, dan pengorganisasian. Hunger menyatakan, dalam memulai proses penerapan strategi, manager harus memperhatikan tiga pertanyaan, yaitu: siapa yang akan melaksanakan rencana strategis, apa yang harus dilakukan, dan bagaimana sumber daya manusia bertanggungjawab dalam penerapan dari berbagai aspek yang diperlukan (Yunus, 2016: 158-165).

Evaluasi strategi merupakan langkah akhir yang memastikan apakah strategi yang dipilih telah dilaksanakan secara tepat dan pencapaian tujuan. Menurut David dalam Tufiqurokhman (2016:17), proses evaluasi strategi adalah mengkaji ulang faktor eksternal dan internal perumusan strategi yang diterapkan, mengukur kinerja, kemudian melakukan tindakan korektif. Saladin (2010:188-189) mengutip pendapat Wheelen dan Hunger, yang menyebutkan ada lima langkah dalam evaluasi strategi:

pertama, menentukan tolak ukurnya, tidak lain adalah sasaran-sasaran yang ingin dicapai; *kedua*, menentukan standar prestasi yang termasuk pada batas-batas toleransi dan sasaran strategi untuk tujuan perusahaan; *ketiga*, mengukur prestasi yang terjadi; *keempat*, membandingkan prestasi dengan standar yang ditetapkan; *kelima*, mengambil tindakan koreksi.

Ducker dalam buku Wahyudi (1996) mendefinisikan strategi “mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*)”. Strategi dikatakan sebagai rencana yang terintegrasi, bersifat menyeluruh, dan terpadu, di dalamnya menggabungkan keunggulan strategi perusahaan dengan ancaman lingkungan yang akan dihadapi. Maka, dengan merancang strategi dapat memastikan tujuan perusahaan dapat dicapai melalui implementasi yang tepat (Yoshida, 2006:31). Solihin dalam bukunya mengutip pernyataan Glueck “*Strategy is a unified, comprehensive, and integrated plan designed to ensure that the basic objectives of enterprise are achieved* artinya strategi adalah rencana yang terpadu, komprehensif, dan terintegrasi yang disusun untuk memastikan tujuan-tujuan utama perusahaan dapat tercapai” (2012: 25).

Dewan Kemakmuran Masjid atau disingkat DKM dan dikenal dengan Tamir Masjid merupakan sekumpulan orang yang berkewajiban untuk memakmurkan masjid. “Dewan Kemakmuran Masjid adalah orang-orang yang diberikan amanah oleh jama’ah untuk memimpin dan mengelola masjid dengan baik dan memakmurkannya” (Ayub, 1996:139). Pengurus DKM dapat berjalan dengan baik bila terciptanya program kerja yang menjadi acuan kegiatan. Program kerja bersifat sangat penting dalam membantu kinerja pengurus DKM. DKM bertugas menjaga kemakmuran masjid, fisik dan bangunan masjid, serta kegiatan ibadahnya. DKM sebagai penggerak dan motivator, menggerakkan jamaah untuk berbuat baik, memperbanyak ilmu, dan memanfaatkan potensi yang dimiliki jamaah.

Dewan Kemakmuran Masjid adalah organisasi yang dikelola oleh jamaah muslim dalam melaksanakan aktivitas dakwah dan ibadah di masjid. DKM dipilih dari orang-orang yang memiliki kemampuan dan akhlak yang mulia, sehingga jamaah menghormatinya secara wajar dan bersedia bekerja sama dalam memakmurkan masjid. Pengurus DKM hendaknya memahami ilmu dan keterampilan yang luas dalam manajemen serta mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman (Rukmana, 2002: 3). Sehingga, masjid yang makmur dapat memberikan peluang untuk jamaah dan masyarakat melakukan kegiatan ibadah dan belajar. (Mustofa, 2017: 14). Secara umum, pembagian tugas dan tanggung jawab DKM terdiri dari tiga bidang, yaitu *idarab* (administrasi masjid), *imarab* (aktivitas memakmurkan masjid), dan *ri'ayah* (pemeliharaan fisik masjid).

Masjid disebut dengan *Baitullah* artinya Rumah Allah yang dibangun sebagai sarana untuk mengabdikan kepada Allah SWT (Siswanto, 2005: 23). Masjid merupakan bangunan untuk umat Islam melaksanakan ibadah dan mendekatkan diri kepada Allah (Ayub, 1996: 7). Segala kegiatan amal kebaikan merupakan bentuk beribadah kepada Allah dan salah satu tempat pelaksanaannya adalah masjid. Gazalba (1994: 18) berpendapat bahwa masjid bukan tempat untuk melaksanakan shalat saja, melainkan Allah telah menjadikan yang ada di bumi sebagai masjid.

Masjid menjadi tempat dikumandangkannya lafadz-lafadz Allah, baik melalui *adzan*, *qamat*, *tasbeeh*, *tahmid*, *tablil*, *istighfar*, dan ucapan yang ditujukan hanya diucapkan di masjid. Pada masa Rasulullah SAW, selain menjadi tempat ibadah, masjid juga dijadikan tempat melayani urusan keagamaan dan duniawi secara berdampingan. Tidak heran, pada masa itu kegiatan-kegiatan pelayanan sosial dalam segala bentuk termasuk menuntut ilmu sangat berkembang. Rifa'i dan Fachrurozy dalam buku Nugraha (2016: 14) menyebutkan enam fungsi dasar masjid yaitu: fungsi masjid sebagai tempat shalat, fungsi sosial kemasyarakatan, fungsi politik, fungsi pendidikan, dan fungsi ekonomi.

Optimalisasi merupakan ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan, namun jika dilihat dari usaha, optimalisasi dimaksudkan sebagai usaha yang memaksimalkan kegiatan sehingga keinginan dapat terwujud dengan baik (Winardi, 1996: 362). Pada dasarnya, optimalisasi menjadi acuan di mana semua kebutuhan dapat terpenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Sehingga terjadinya suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat suatu keputusan menjadi lebih efektif dan sempurna. "optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan secara efektif dan efisien dengan mencari solusi terbaik serta usaha memaksimalkan kegiatan sehingga terwujudnya keuntungan yang diinginkan" (Poerwadarminta, 1997: 753). Adanya optimalisasi memberikan manfaat terhadap kegiatan guna mengidentifikasi tujuan, mengatasi hambatan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang lebih cepat.

Keagamaan merupakan akar kata dari “agama”, yang dalam bahasa Arab disebut dengan *Din*. *Din* memiliki arti patuh yang berarti aturan-aturan atau hukum yang harus dipatuhi, baik dalam bentuk perintah yang harus dikerjakan atau berupa larangan yang harus ditinggalkan. Menurut Poerwadarminta “kata keagamaan adalah sifat-sifat yang ada dalam agama atau segala sesuatu mengenai agama. Keagamaan didefinisikan sebagai rasa kepercayaan kepada Tuhan beserta ajaran dan kewajiban yang bertalian”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan penulis di Masjid Raya Habiburrahman, bahwasanya masjid ini adalah masjid dinas milik PT. Dirgantara Indonesia yang berada di Jl. Kapten Tata Natanegara, Pajajaran, Kec. Cicendo, Kota Bandung. Masjid ini dibangun di luar perusahaan PTDI karena masjid bukan hanya untuk fasilitas karyawan saja, tetapi juga dapat dijangkau oleh masyarakat luar. Adapun batasan-batasan wilayah Masjid Raya Habiburrahman dapat dilihat dari beberapa arah, yaitu: di sebelah timur berbatasan dengan Komplek Perumahan Lanud Husein, di sebelah barat berbatasan dengan Kantor Litbang TNI Angkatan Udara, di sebelah utara berbatasan dengan Komplek Perumahan Angkatan Udara Republik Indonesia, dan di sebelah selatan berbatasan dengan PT. Dirgantara Indonesia.

Awal mula didirikannya Masjid Raya Habiburrahman adalah karena adanya kebutuhan karyawan muslim PTDI akan fasilitas ibadah untuk melaksanakan Shalat Dzuhur dan Shalat Jum’at. Sehingga pada waktu itu, kepala direksi mengakomodir pembangunan masjid dari dana infaq dan potongan gaji karyawan. Setelah bangunan masjid selesai dan telah diresmikan, tentu perusahaan membutuhkan orang-orang untuk mengelola masjid, mulai dari merawat bangunan fisik masjid sampai membuat program-program ibadah, maka ditunjuklah beberapa karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan untuk menjadi DKM (Dewan Kemakmuran Masjid). Masjid ini didirikan oleh karyawan, dipersembahkan untuk karyawan, dan dikelola oleh karyawan.

Selain tempat beribadah karyawan PTDI, Masjid Raya Habiburrahman banyak dikunjungi oleh masyarakat luar yang ikut beribadah ke masjid ini seperti melaksanakan Shalat lima waktu, Shalat Jum’at, bahkan mengikuti kajian-kajian rutin yang diadakan karena masjid terletak di pinggir jalan raya. Sampai saat ini, kegiatan keagamaan di Masjid Raya Habiburrahman khususnya bagi karyawan dan umumnya untuk masyarakat luas berjalan sangat baik, dapat dilihat dari program-program rutin yang diadakan serta pemeliharaan fisik, sarana, dan prasarana masjid yang semakin baik dari masa ke masa.

Hasil penelitian ini menemukan strategi DKM Habiburrahman dalam optimalisasi kegiatan keagamaan, khususnya untuk karyawan PTDI dan umumnya

untuk masyarakat luas. Strategi DKM yang dilakukan menempuh tiga tahap, yaitu strategi perencanaan, strategi pengorganisasian, dan strategi evaluasi.

Strategi Perencanaan DKM Habiburrahman

Tahapan pertama sebelum menentukan strategi adalah membuat strategi perencanaan untuk menempatkan organisasi dalam posisi yang strategis. Dengan adanya perencanaan, organisasi dapat membuat keputusan strategi yang tepat dalam menghadapi ancaman lingkungan yang akan dihadapi. Langkah pertama yang dilakukan dalam menentukan strategi perencanaan adalah dengan melakukan analisis lingkungan menggunakan analisis SWOT. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Indra Wirasendjaja selaku Ketua Harian Masjid Raya Habiburrahman (23 Juli 2020), analisis SWOT DKM Habiburrahman yaitu:

Kekuatan (*Strength*) yang dimiliki yaitu (1) dilihat dari kelembagaannya, Masjid Raya Habiburrahman berada di bawah naungan dan dukungan dari perusahaan besar milik negara yaitu PT. Dirgantara Indonesia; (2) sarana dan prasarana masjid yang memadai disesuaikan dengan kebutuhan jamaah dan pengurusnya; (3) terpenuhinya fasilitas untuk program keagamaan setiap bidang; (4) aktif dalam menggunakan berbagai sosial media sehingga memudahkan komunikasi dan penyebaran informasi segala kegiatan keagamaan baik pada karyawan maupun masyarakat luar.

Kelemahan (*Weakness*) yaitu (1) belum ada generasi baru dalam kepengurusan DKM Habiburrahman. Sampai saat ini, pengurus DKM merupakan pegawai yang hampir mencapai batas pensiun, sehingga mereka menginginkan generasi baru untuk membuat ide-ide baru dalam mengelola masjid; (2) terbatasnya waktu, pengurus merupakan pegawai aktif PTDI sehingga harus membagi waktu antara pekerjaan perusahaan dan pekerjaan masjid. Maka dari itu, pengurus DKM seringkali melaksanakan tugasnya saat libur kerja atau jam pulang kerja.

Peluang (*Opportunity*), kesadaran jamaah dari karyawan PTDI maupun jamaah luar akan pentingnya infaq dan sedekah sangat antusias untuk menitipkan sebagian hartanya kepada masjid. Sehingga dana tersebut dapat membantu banyak dalam menyiarkan dakwah Islam melalui program-program kegiatan keagamaan.

Ancaman (*Threats*), berkurangnya aktivitas ibadah. Seperti yang diketahui, bahwa Masjid Raya Habiburrahman merupakan masjid dinas. Meskipun masjid dibangun di luar perusahaan supaya dapat dijangkau oleh masyarakat luas, namun keberadaan lokasi masjid Habiburrahman kurang strategis untuk dijangkau oleh masyarakat luar, kecuali masyarakat yang memang kebetulan lewat atau tamu dari PTDI. Kemudian program keagamaan masjid ini banyak yang dikhususkan untuk karyawan, sehingga jamaahnya pun terbatas.

Hasil di atas sesuai dengan strategi perencanaan yang membutuhkan analisis untuk membuat rumusan dan penerapan strategi agar tercapainya tujuan. Analisis

SWOT ini dijadikan alat untuk menganalisis agar efektif dan efisien (Siagian, 2008: 172).

Strategi perencanaan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilaksanakan untuk mencapai hasil dalam waktu yang ditentukan. Sebagaimana langkah yang dilakukan oleh DKM Habiburrahman dengan merumuskan tujuan yaitu memberikan pelayanan sebaik mungkin dalam memenuhi kebutuhan ibadah karyawan PTDI secara khusus, dan umumnya untuk masyarakat sekitar. Masjid ingin memberikan fasilitas agar jamaah nyaman dalam melaksanakan ibadahnya. Sehingga terciptanya karyawan yang taat dan kualitas iman dan taqwa di perusahaan.

Perencanaan berhubungan dengan proses penentuan strategi yang menetapkan tindakan serta mengarahkan sumber daya dalam mencapai tujuan. Bapak Indra Wirasendjaja dalam wawancara pada 23 Juli 2020, mengatakan:

Dalam penentuan strategi perencanaan, pengurus DKM Habiburrahman melaksanakan rapat menjelang akhir tahun sekitar bulan Oktober-November. Rapat ini dilaksanakan rutin setiap tahunnya. Di dalam rapat ini, para pengurus menyusun Garis-garis Besar Haluan Program atau biasa disingkat dengan GBHP. GBHP ini adalah tujuan dan sasaran yang akan dilaksanakan satu tahun ke depan, sudah memuat program kegiatannya apa saja, anggarannya berapa, siapa yang menjadi jamaahnya, siapa yang menjadi pematerinya, atau kalau untuk shalat berjamaah seperti Dzuhur, Jum'at dan Shalat Ied sudah ditentukan siapa imam dan khatibnya. Penentuan GBHP ini melibatkan seluruh pengurus DKM. Mulai dari ketua umum, ketua harian, dan jajarannya, serta penanggungjawab bidang-bidang masjid. Karena pengurus DKM ini semuanya berasal dari pegawai aktif PTDI. Ada sekitar 7 bidang yang terlibat dalam GBHP dan bidang-bidang tersebut mempunyai program masing-masing dan itu harus dijalankan. Setiap membuat GBHP ada panduannya, karena setiap tahun program kerja hampir sama.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, proses penentuan strategi perencanaan dalam optimalisasi kegiatan keagamaan karyawan PTDI adalah dengan melaksanakan rapat rutin tahunan menjelang akhir tahun pada bulan Oktober-November yang melibatkan seluruh pengurus DKM, antara lain ada ketua umum, ketua harian dan jajarannya, serta penanggungjawab setiap bidang masjid, yaitu bidang Ta'lim dan Jum'at, bidang PHBI, bidang sosial dan ZIS, bidang pendidikan dan pelatihan, bidang humas dan perpustakaan, bidang rumah tangga, dan bidang perawatan sarana fisik. Masjid dan perusahaan berkomitmen untuk selalu melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan keagamaan, karena seperti yang diketahui bahwa masjid ini didirikan untuk karyawan PTDI, maka secara langsung

baik pengurus masjid atau jamaahnya pasti merupakan karyawan aktif PTDI. Rapat tahunan ini disebut dengan GBHP (Garis-garis Besar Haluan Program).

Dalam membuat GBHP terdapat panduannya karena setiap tahun memiliki program kerja yang hampir sama. Kegiatan GBHP berisi mengenai rancangan, tujuan, serta sasaran yang akan dilaksanakan satu tahun ke depan, sudah memuat program kegiatan dan anggarannya, tokoh-tokoh yang akan menjadi pengisi materi kajian/ceramah, khatib, dan juga imam shalat (shalat lima waktu, Shalat Jum'at, Shalat Ied, dan lainnya).

Hasil penelitian di atas hampir sama dengan apa yang diteliti oleh Qadaruddin, Nurkidam, dan Firman (2016: 229), masjid menjadi sarana pengembangan dakwah Islam dengan menyusun program-program untuk diselenggarakan secara rutin, sehingga membentuk jamaah yang taat beribadah.

Hal tersebut berkaitan sesuai dengan strategi perencanaan dilakukan dengan menetapkan segala tindakan guna megarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan di masa depan. Maka, penentuan strategi yang tepat merupakan salah satu cara untuk mengantisipasi kejadian-kejadian di masa depan (Saefullah dan Sule, 2014: 10).

Perencanaan mempunyai aktivitas menentukan tujuan-tujuan yang ingin dicapai di masa depan dengan menentukan hal apa saja yang harus dilakukan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Indra:

Langkah-langkah yang dilakukan masjid dalam mencapai tujuan khususnya dalam mengoptimalkan kegiatan keagamaan pada karyawan yaitu pastinya pengurus mengadakan rapat terlebih dahulu dengan menyusun program kegiatan setiap bidangnya untuk satu tahun. Program tersebut disebut dengan Garis-garis Besar Haluan Program (GBHP). Kemudian setelah rancangan GBHP selesai, menjalankan kegiatan tiap bidangnya, GBHP ini sebagai pedoman dalam menjalankan program kerja. Dalam menjalankan program tentunya kami melibatkan langsung pegawai PTDI untuk selalu ikut kegiatan keagamaan. Karena banyak program yang dibuat khusus karyawan.

Pengurus DKM Habiburrahman menempuh langkah-langkah untuk mengoptimalkan kegiatan keagamaan khususnya pada karyawan yaitu, (1) menyusun program setiap bidang; (2) menjalankan program kerja dari tiap-tiap bidang; (3) mengajak karyawan PTDI untuk selalu ikut serta dalam program kegiatan yang diadakan oleh Habiburrahman. Salah satu upaya yang dilakukan pengurus untuk mengajak karyawan adalah dengan menyebarkan pengumuman secara langsung setelah pelaksanaan shalat, pengumuman di mading, dan pengumuman di berbagai media sosial masjid seperti *Facebook* dan *Instagram*. Selain itu, karyawan juga menerima ajakan melalui grup *WhatsApp* karyawan PTDI dan undangan melalui email pribadi karyawan.

Dari pemaparan hasil penelitian di atas, Strategi perencanaan DKM Habiburrahman dalam pandangan penulis sudah sesuai, dilakukan dengan pengembangan rencana untuk jangka panjang dengan mengelola faktor eksternal dan memperhatikan faktor internal, dan juga harus mempertimbangkan mengenai peluang dan ancaman, menetapkan kekuatan dan kelemahan. Strategi perencanaan juga berupaya memecahkan masalah dari yang telah dianalisis, kemudian mengambil tindakan untuk mencapai tujuan.

Strategi Pengorganisasian DKM Habiburrahman

Tahapan kedua dalam strategi optimalisasi kegiatan keagamaan di Masjid Raya Habiburrahman adalah strategi pengorganisasian. Proses dalam strategi adalah memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan.

Strategi pengorganisasian dimulai dari Kepala Direksi PTDI selaku pembina dan penanggungjawab masjid untuk membentuk pengurus DKM Habiburrahman. DKM dipilih langsung oleh Kepala Direksi untuk menjalankan organisasi dan mengelola masjid. Adapun syarat pengurus DKM yang dibutuhkan merupakan karyawan muslim PTDI. Keterlibatan karyawan ini merupakan salah satu tujuan utama masjid, karena masjid dibangun untuk karyawan dan harus dikelola oleh karyawan. Hal tersebut ditambahkan oleh Bapak Agung Nurwito selaku Ketua Bidang Rumah Tangga Habiurrahman, yang menyatakan:

Pengurus DKM dipilih oleh Kepala Direksi berdasarkan dari hasil penilaian dan rekomendasi beberapa pegawai lainnya. Selain itu, karyawan yang dipilih adalah ia yang memiliki rasa ketertarikan dan motivasi untuk memakmurkan masjid. Yang terpenting untuk menjadi pengurus memiliki kemauan untuk mengabdikan dan lebih bagus lagi minimal mempunyai pengetahuan dasar tentang kemasjidan. Pengurus di sini juga bekerja secara sukarela, artinya tidak mendapat gaji tambahan dari perusahaan maupun dari masjid sendiri. Di sini bekerja benar-benar karena Allah Ta'ala (Wawancara, 29 Juli 2020).

Karyawan yang diberi amanah menjadi pengurus DKM merupakan hasil dari penilaian dan rekomendasi yang ada. Kemudian, ada beberapa syarat yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu (1) tertarik dan memiliki motivasi untuk mengelola masjid; (2) memiliki pengetahuan dasar dalam mengelola masjid; (3) Bekerja secara sukarela, karena dalam kepengurusan Habiburrahman, karyawan tidak mendapatkan upah tambahan dari perusahaan.

Pemaparan di atas dapat dilihat dari strategi yang diterapkan dengan pelaksanaannya yang bergerak untuk menjalankan strategi yang telah ditetapkan ke dalam suatu tindakan. Tercapainya penerapan strategi tergantung kepada pengorganisasian yang ada. Pengorganisasian merupakan tindakan dalam menetapkan orang-orang yang akan terlibat dalam menjalankan suatu organisasi,

menetapkan tugas apa saja yang akan dikerjakan, serta melakukan cara agar orang-orang dapat ikut bekerja sama (Yunus & Sukartini, 2013:8).

Salah satu aktivitas strategi pengorganisasian adalah dengan adanya penetapan tugas dan pembagian kerja untuk melaksanakan program yang telah dibuat. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Auda Dzalinar Narifi selaku Ketua Bidang Ta'lim dan Jum'at, menyatakan bahwa:

Dalam kepengurusan DKM Habiburrahman, yang menjadi pembina adalah kepala direksi PTDI, kemudian ketua umum, dan selanjutnya adalah ketua harian. Ketua harian sama halnya dengan ketua DKM di masjid-masjid lain. Ketua harian dibantu oleh wakil ketua harian dan ada sekretaris serta bendaharannya. Ketua harian dalam mengelola masjid ini dibantu oleh 7 bidang yang antara lain ada bidang ta'lim dan jum'at, bidang diklat, bidang PHBI, bidang ziswaf, bidang perpustakaan dan humas, bidang rumah tangga, dan bidang perawatan fisik masjid. Setiap struktur organisasi memiliki wewenang dan tanggungjawabnya, serta harus memiliki program yang akan dilaksanakan selama setahun ke depan (wawancara, 23 Juli 2020).

Kepengurusan DKM Habiburrahman berada di bawah pengawasan Kepala Direksi PTDI. Hal ini dibuktikan dengan struktur organisasi DKM Habiburrahman yang dibentuk langsung oleh kepala direksi. Kepala direksi tidak dapat menjalankan kepengurusan dan pengelolaan masjid secara langsung, maka ia menunjuk karyawan PTDI untuk melaksanakan organisasi DKM dengan membuat program kerja sesuai bidangnya masing-masing. Adapun program kerja dari bidang-bidang dibuat berdasarkan Garis-garis Besar Haluan Program. maka dari itu, proses pengorganisasian dimaknai sebagai salah satu pengenalan program kegiatan kepada semua pihak yang terlibat baik pengurus maupun stakeholder yang terkait dalam pelaksanaannya (Ridwanullah & Herdiana, 2018: 95).

Berdasarkan penelitian di atas, penetapan program-program dapat tercapai dengan mengalokasikan sumber daya yang menjadi aktivitas dalam strategi pengorganisasian. Sumber daya yang dimaksud adalah para karyawan PTDI, baik yang menjadi pengurus DKM ataupun yang menjadi jamaahnya. Bidang-bidang yang membuat program pun telah memperhitungkan biaya yang dibutuhkan dan dibahas pada pelaksanaan GBHP. Strategi organisasi berguna untuk mencapai tujuan dan sasaran, pengembangan misi, serta mewujudkan sebuah strategi oleh sekelompok orang dalam berbagai kegiatan.

Strategi Evaluasi DKM Habiburrahman

Tahapan terakhir adalah strategi evaluasi yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai rangkaian strategi yang dijalankan. strategi evaluasi adalah proses untuk mendapatkan informasi kapan strategi tidak berjalan sesuai, strategi dapat dimodifikasi di masa yang akan datang karena akan adanya perubahan faktor

internal dan eksternal terus menerus (Yunus, 2016:34). Tujuannya dibuat strategi adalah untuk memastikan tujuan organisasi dapat terlaksana dan dicapai melalui penerapan yang tepat oleh organisasi itu sendiri. Evaluasi dilihat sebagai langkah akhir dalam membandingkan hasil yang ditetapkan telah dicapai sesuai dengan standar ukuran. Maksud dari adanya evaluasi adalah untuk mengukur dan menilai sampai mana tujuan yang telah dirumuskan dapat dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Indra Wirasendjaja sebagai Ketua Harian Masjid Raya Habiburrahman menyatakan bahwa:

Evaluasi DKM Habiburrahman yaitu dengan melaksanakan rapat yang melibatkan seluruh pengurus DKM dari mulai ketua umum, ketua harian beserta jajarannya sampai pengurus tiap-tiap bidang masjid. Evaluasi rutin dilakukan setiap sebulan sekali, hal ini dilakukan untuk membahas kinerja yang sudah terlaksana, yang belum terlaksana, dan yang akan dilaksanakan. Kemudian, hasil evaluasi disampaikan oleh ketua umum kepada kepala direksi selaku pembina dan penanggungjawab kepengurusan. Adapula evaluasi yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang, jadi hanya bidang-bidang tertentu saja yang melakukan evaluasi tergantung pada kinerja mereka dan dilaporkan hasilnya kepada ketua harian. Apabila menjelang hari besar Islam dilakukan rapat evaluasi dua minggu sekali yang dipimpin oleh ketua bidang PHBI, namun tetap melibatkan setiap bidang karena saling berkaitan. Ada pula rapat kerja sekaligus evaluasi yang dilaksanakan setiap akhir tahun pada bulan Oktober-November, membahas seluruh kinerja yang telah dilaksanakan dan belum sempat terlaksana, evaluasi ini adalah rapat besar yang selalu dilakukan atau agenda rutin saat pergantian GBHP (Garis-garis Besar Haluan Program) (Wawancara, 23 Juli 2020).

Strategi evaluasi utama yang diterapkan adalah dengan melibatkan seluruh pengurus DKM Habiburrahman dengan melaksanakan beberapa rapat evaluasi yang terdiri dari: (1) rapat rutin sebulan sekali, dilaksanakan oleh pengurus internal masjid yaitu ketua harian dan jajarannya serta bidang-bidang masjid. Rapat ini diadakan untuk membahas kinerja dari masing-masing bidang; (2) rapat setiap bidang, rapat ini hanya dilakukan masing-masing bidang dan tidak melibatkan seluruh pengurus, jadi hasil rapat evaluasi dilaporkan oleh ketua bidang kepada ketua harian, dan ketua harian melaporkan kepada ketua umum; (3) rapat kinerja tahunan yang dilaksanakan setiap bulan Oktober atau November. Rapat evaluasi ini melibatkan seluruh pengurus DKM. Semua bidang melaorkan kegiatan kerja yang telah dilaksanakan dan yang belum sempat dilaksanakan. Dalam evaluasi ini pula pengurus membuat GBHP (Garis-garis Besar Haluan Program) yang baru untuk satu tahun ke depan. Rapat ini berisi juga penyusunan program kerja setiap bidang beserta anggaran yang dibutuhkan; (4) rapat tambahan, dilaksanakan apabila aka nada Perayaan Hari Besar Islam, yang menjadi penanggungjawab

pelaksanaannya adalah bidang PHBI, namun tetap melibatkan seluruh bidang dan tetap saling berkoordinasi. Seperti yang diketahui, bahwa pengurus DKM Habiburrahman merupakan karyawan aktif PTDI, maka dalam memaksimalkan kegiatan evaluasi, pengurus DKM Habiburrahman melaksanakan kegiatan ini tentu di luar jam kerja agar terlaksana dengan efektif dan kondusif, karena terbatasnya jam istirahat kerja di kantor. Jam rapat dilaksanakan tergantung ada pembahasan apa yang akan dievaluasi asal tidak mengganggu produktivitas kerja pengurus sebagai karyawan PTDI.

Dalam praktisnya, upaya strategi evaluasi ini sangat efektif, didasarkan pada pengendalian dan pengamatan secara terus menerus. Setiap strategi didasarkan pada perencanaan. Maka, evaluasi strategi dilaksanakan dengan mendeteksi masalah dan atau perubahan kemudian membuat penyesuaian yang diperlukan sehingga organisasi lebih terarah (Kurniawan, 2016: 65).

Salah satu proses evaluasi adalah mengukur sejauh mana kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Penilaian dapat berdasarkan kepada kesesuaian program yang telah dilaksanakan apakah sejalan dengan rencana dan mengukur dengan standar yang telah ditentukan. Sehingga evaluasi dapat dilihat dari proses mengukur kemajuan, menunjang penyusunan rencana, kemudian memperbaiki atau menyempurnakan kembali terhadap perencanaan organisasi. Ketercapaian DKM Habiburrahman dalam optimalisasi kegiatan keagamaan dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Indra Wirasendjaja yang mengemukakan:

Dalam penetapan visi misi, tujuan dan sasaran, penentuan dan pembuatan strategi, pelaksanaan program, dan pengorganisasian, hampir 90% sesuai dan tercapai pelaksanaannya setiap tahun. Dan 10% keberhasilan kurang optimal karena program yang dikhususkan untuk karyawan PTDI kurang partisipasi dari mereka, terutama Ketika diadakan kajian atau ta'lim. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan perusahaan menyita waktu terlalu banyak atau jadwal kerja yang padat, sehingga karyawan lebih memilih untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dalam keadaan sekarang adanya covid-19, merupakan hal yang tidak terduga dan sempat beberapa bulan masjid ditutup, jadi banyak kegiatan yang tidak dilaksanakan dan jumlah jamaah pun menurun tajam (Wawancara, 23 Juli 2020).

Pernyataan di atas kemudian ditambahkan oleh Bapak Auda Dzalinar Narifi selaku Ketua Bidang Ta'lim dan Jum'at yang menyatakan:

Keberhasilan lain yang dicapai adalah dalam hal mewujudkan masjid sebagai tempat untuk melayani umat terutama karyawan PTDI dalam kegiatan dakwah dan ibadah. Sejauh ini, karyawan (laki-laki) melaksanakan Shalat Dzuhur berjamaah di masjid, tidak di mushala yang disediakan di perusahaan. Para karyawan juga rutin menyisihkan hartanya dengan

memberi infaq atau sedekah untuk membantu memajukan kegiatan dakwah di masjid. Kemudian dalam rangka meningkatkan iman dan taqwa karyawan PTDI, tentunya pengurus DKM sangat memperhatikan hal-hal yang membuat jamaah nyaman dalam melaksanakan ibadah dengan memberikan fasilitas sebaik mungkin. Sejauh ini masjid sudah mencapai semua keberhasilan yang diinginkan meskipun belum sempurna dan tidak luput dari kekurangan. Ketercapaian ini semua tidak lepas dari peran bidang-bidang yang ada yang saling berkaitan (Wawancara, 29 Juli 2020).

Dilihat dari hasil wawancara di atas, ketercapaian hasil yang diperoleh dalam rapat evaluasi DKM Habiburrahman adalah berdasarkan visi misi, tujuan dan sasaran, penentuan dan pembuatan strategi, pelaksanaan program, dan pengorganisasian dalam satu tahun dapat tercapai hampir 90% yang dibuktikan dengan terlaksananya program kegiatan dan telah dibuat. Terhitung pula 10% pelaksanaan program tidak terlaksana karena kegiatan yang melibatkan karyawan PTDI sering tidak dihadiri mereka disebabkan oleh pekerjaan yang harus diselesaikan dan waktu kerja yang padat. Kemudian, karena adanya covid-19 beberapa program terpaksa ditiadakan. Salah satu tujuan Habiburrahman adalah melayani umat khususnya karyawan PTDI dalam melaksanakan ibadah dan keterlibatan pada kegiatan dakwah. Pelayanan yang diberikan berupa fasilitas semua bidang masjid untuk menunjang karyawan dalam melaksanakan ibadah. Sampai saat, keterlibatan karyawan dalam melaksanakan kegiatan ibadah di masjid merupakan salah satu keberhasilan yang dicapai Masjid Raya Habiburrahman. Ketercapaian ini tidak luput dari kinerja pengurus yang memberikan pelayanan totalitas terhadap jamaah serta peran bidang-bidang masjid yang saling berhubungan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Auda, evaluasi optimalisasi kegiatan keagamaan pada karyawan PTDI memberikan hasil:

Kegiatan evaluasi dari pelaksanaan program kegiatan keagamaan di Habiburrahman dapat diketahui dari terlaksananya program keagamaan khusus karyawan PTDI, di antaranya ada Shalat Dzuhur berjamaah kemudian dilanjutkan dengan kultum Dzuhur, lalu Shalat Jum'at dan Khutbah, serta Ta'lim dan kajian rutin yang dilaksanakan untuk karyawan perempuan dan laki-laki. Sejauh ini program terlaksana dengan baik dan lancar (Wawancara, 29 Juli 2020).

Hasil dari evaluasi kegiatan keagamaan pada karyawan dinyatakan baik dan pelaksanaannya telah sesuai dengan yang direncanakan. Dapat diketahui dari pelaksanaan program Shalat Dzuhur dan Kultum Dzuhur dilakukan berjamaah dengan imam dan pengisi kultum dari karyawan PTDI. Kemudian Shalat Jum'at dan Khutbah dilaksanakan setiap minggu dengan jamaah perusahaan dan jamaah luar, dan ta'lim atau kajian rutin dilaksanakan berdasarkan kategori masing-

masing, seperti ta'lim khusus karyawan, ta'lim akbar Muslimah, dan tabligh akbar untuk jamaah karyawan PTDI maupun masyarakat umum.

Setiap pelaksanaan program pasti ada hal yang terjadi tidak sesuai apa yang diharapkan, kemudian menjadi hambatan dan masalah atas program kegiatan tersebut. Adanya evaluasi selain dapat memberi informasi penilaian juga membantu menemukan suatu permasalahan. Dalam pelaksanaan kegiatan keagamaan ini pun Habiburrahman juga memiliki hambatan, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Auda yang menyatakan:

Hambatan kecil dapat diatasi melalui evaluasi dengan melakukan koordinasi dan rapat bersama untuk mencari solusi tergantung program apa yang tidak berjalan sesuai. Karena program-program Habiburrahman telah rutin dilaksanakan setiap tahun, kemungkinan besar pengurus sudah tahu pemecahan masalahnya. Masalah yang terjadi pun sebetulnya tidak jauh dari keterlibatan karyawan pada kegiatan yang diadakan. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pengurus berupaya mengajak karyawan dengan melakukan pengumuman melalui mading masjid, via sosial media masjid, mengirim pesan melalui email masing-masing karyawan, serta grup WA kantor. Adanya tindakan ini, keseluruhan program dapat terlaksana dengan efisien. Dalam mewujudkan optimalisasi kegiatan keagamaan pastinya tidak lepas dari peran setiap bidang yang saling berkoordinasi dan membuat program bersama-sama (Wawancara, 29 Juli 2020).

Setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti memiliki masalah atau hambatan yang tidak diinginkan. Dengan adanya strategi evaluasi, pengurus selalu mengadakan koordinasi dan rapat bersama dengan seluruh bidang untuk mencari penyebab beserta bagaimana solusinya. Seluruh pemecahan masalah ini sebetulnya sudah biasa dihadapi oleh para pengurus DKM, sehingga mereka sudah terbiasa dengan jalan pemecahan masalahnya yang berpedoman pada panduan masjid Habiburrahman. Keterlibatan peran setiap bidang yang berhubungan dan membuat program bersama merupakan salah satu solusi dalam mewujudkan optimalisasi kegiatan keagamaan khususnya pada karyawan. Pengurus selalu berupaya penuh agar program-program keagamaan dapat menarik partisipasi karyawan dengan selalu mengingatkan dan mengajak jamaah melalui berbagai sosial media masjid, di antaranya melalui *instagram* dan *facebook*. Pengurus selalu berkoordinasi dengan kepala direksi untuk mengajak jamaah melalui akun email karyawan. Dalam rangka meningkatkan minat karyawan untuk beribadah di masjid, pengurus rutin mengadakan *tabligh akbar* dengan mengundang pemateri/ustadz terkenal, sehingga kegiatan keagamaan bukan hanya menarik untuk karyawan saja tetapi juga masyarakat umum. Secara keseluruhan, program kegiatan dan prosedurnya terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pada penelitian di atas, penulis berpendapat bahwa evaluasi harus dilaksanakan karena keberhasilan yang dicapai saat ini bukan jaminan untuk keberhasilan yang akan datang. Maka, organisasi DKM Habiburrahman dapat mempertahankan eksistensinya dan siap berkembang di masa depan karena berani melakukan penilaian terhadap kinerja dalam hal apa saja yang dipertahankan, dikembangkan, bahkan diubah.

PENUTUP

Berdasarkan uraian teori-teori dan dari proses wawancara serta hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi DKM dalam optimalisasi kegiatan keagamaan di Masjid Raya Habiburrahman mencakup tiga tahap, yaitu strategi perencanaan, strategi pengorganisasian, dan strategi evaluasi.

Tahap pertama, strategi perencanaan DKM Habiburrahman dalam optimalisasi kegiatan keagamaan pada karyawan PTDI yaitu dimulai dengan melaksanakan rapat, yang di dalamnya membuat kegiatan Garis-Garis Haluan Program (GBHP). Rapat GBHP dilaksanakan setiap satu tahun sekali di bulan Oktober-November. Di dalam GBHP terdapat rancangan program kegiatan ibadah atau keagamaan yang akan dilaksanakan untuk satu tahun ke depan. Rancangan tersebut sudah ditentukan kegiatan dan waktunya, perhitungan anggaran, siapa saja jamaahnya, siapa pengisi materinya, dan lain-lain. Pelaksanaan GBHP ini melibatkan seluruh pengurus dari mulai ketua umum, ketua harian dan jajarannya, serta tujuh bidang yang ada di masjid. Masing-masing bidang harus membuat rancangan kegiatannya sendiri. Selain itu, dalam tahap strategi perencanaan, masjid memperhatikan dan menganalisa lingkungan berdasarkan analisis SWOT, merumuskan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai serta menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapainya. Telah diketahui, salah satu tujuan utama dari masjid ini adalah selalu memberikan pelayanan terhadap jamaah khususnya karyawan PTDI dalam melaksanakan ibadah dan dakwah Islam. Pelayanan tersebut salah satunya dengan memberikan fasilitas ibadah sebaik mungkin agar jamaah dapat melaksanakan ibadah di masjid dengan *kbhsyuk* dan nyaman.

Tahap kedua, strategi pengorganisasian DKM Habiburrahman dalam optimalisasi kegiatan keagamaan pada karyawan PTDI yaitu membentuk pengurus organisasi DKM yang dipilih langsung oleh kepala direksi PTDI. Sebagaimana telah diketahui bahwa Masjid Raya Habiburrahman merupakan masjid dinas (milik perusahaan PTDI), maka yang menjadi pengurusnya pun merupakan pegawai yang masih aktif bekerja di perusahaan. Kepala direksi menjadi pembina dan penanggungjawab masjid serta perusahaan secara bersamaan. Adapun pengurus DKM yang terpilih merupakan hasil dari rekomendasi dan penilaian karyawan lainnya. Karyawan yang menjadi pengurus DKM harus mempunyai rasa ketertarikan dan memiliki motivasi untuk menjadi

pengelola masjid yang sebaik-baiknya, kemudian memiliki pengetahuan dasar tentang kemasjidan dan memiliki keinginan untuk mengabdikan semata-mata hanya karena Allah SWT.

Tahapan yang ketiga adalah strategi evaluasi DKM Habiburrahman dalam optimalisasi kegiatan keagamaan yaitu dengan melaksanakan rapat. Rapat evaluasi ini dibagi ke dalam beberapa kategori, yang pertama rapat rutin yang dilaksanakan satu bulan sekali melibatkan seluruh pengurus. Dalam evaluasi ini membahas mengenai kinerja yang sudah, yang belum, dan yang akan dilaksanakan. Hasil evaluasi ini kemudian dilaporkan kepada pembina oleh ketua umum atau ketua harian. Kedua, ada rapat evaluasi yang dilakukan oleh masing-masing bidang, jadi yang melaksanakan rapat hanya bidang-bidang tertentu, tidak melibatkan seluruh pengurus. Hal ini dilaksanakan agar lebih mudah koordinasi antara ketua bidang dan anggotanya dalam pelaksanaan program bidang tersebut. Ketiga, rapat Garis-garis Besar Haluan Program (GBHP). Kegiatan ini bukan hanya sekedar evaluasi kegiatan, namun juga menyusun kegiatan yang baru untuk tahun yang akan datang. Dalam evaluasi ini membahas kinerja yang telah dilaksanakan selama satu tahun, membahas program mana saja yang belum memuaskan, program mana yang harus dilanjutkan, program mana yang harus dihentikan, dan program mana yang harus dikembangkan. Terakhir adalah rapat Perayaan Hari Besar Islam. Seperti namanya, rapat ini dilaksanakan hanya pada saat ada PHBI saja dan yang menjadi penanggungjawabnya adalah bidang PHBI, tetapi tetap seluruh bidang ikut berpartisipasi.

Berdasarkan pembahasan dari strategi DKM dalam optimalisasi kegiatan keagamaan sudah dilakukan dengan baik, hal ini terlihat dari pelaksanaan program sesuai dengan yang direncanakan sebagaimana dijelaskan dalam simpulan di atas. Merumuskan strategi bukan hal yang mudah, memerlukan waktu, sumber daya, serta kemampuan menganalisis lingkungan. Oleh karena itu, diharapkan pembuatan strategi dapat diterapkan lebih maksimal dengan kesungguhan dari seluruh elemen sumber daya Masjid Raya Habiburrahman. Hendaknya kepada *stakeholders* dan karyawan PT. Dirgantara Indonesia selalu mendukung segala kegiatan keagamaan yang diadakan oleh DKM, dan untuk pengurus DKM hendaknya juga lebih banyak mengadakan kegiatan keagamaan untuk masyarakat umum sehingga masjid bisa dikenal lebih luas. Adapun saran bagi pembaca hasil penelitian ini, jika hendak menindaklanjuti pada tahap penelitian yang lebih mendalam, bisa meneliti bagian manajemen program kegiatan keagamaan secara luas yang terdapat di Masjid Raya Habiburrahman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayub, M. E. (1996). *Manajemen Masjid*, Jakarta: Gema Insani Press.
Gazalba, S. (1994). *Masjid Pusat Ibadat dan Kebudayaan Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Husna.

- Jaelani, Z. (2007). *Strategi Pengurus DKM dalam Meningkatkan Efektivitas Shalat Berjama'ah. Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.
- Kurniawan, A. (2016). Manajemen Strategik Pondok Pesantren dalam Pengkaderan Da'i Berkualitas dalam *Tadbir: Manajemen Dakwah*, 1(1), 51-68.
- Maulana, R. A. (2015). *Manajemen Masjid Istiqamah dalam Upaya Meningkatkan Aktivitas Keagamaan Masyarakat. Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.
- Mustofa, A. (2017). Manajemen Majelis Taklim dalam Meningkatkan Fungsi Masjid dalam *Tadbir: Manajemen Dakwah*, 2(1), 1-17.
- Nugraha, F. (2016). *Manajemen Masjid (Panduan Pemberdayaan Fungsi-fungsi Masjid*, Bandung: Lekkas.
- Poerwadarminta, W. J. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Qadaruddin, Q., Nurkidam, A., & Firman, F. (2016). Peran Dakwah Masjid dalam Peningkatan Kualitas Hidup Masyarakat dalam *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 10(2), 222-239.
- Reniyana. (2015). *Strategi Pengelolaan Masjid dalam Melayani Jama'ah di PT. Kabatex. Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.
- Ridwanullah, A., & Herdiana, D. (2018). Optimalisasi Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Masjid dalam *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 12(1), 82-98.
- Rumana, N. (2002). *Masjid dan Dakwah*, Jakarta: Al-Mawardi Prima.
- Saladin, D. (2010). *Manajemen Pemasaran*, Bandung: Linda Karya.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Binapura Aksara.
- Siswanto. (2005). *Panduan Praktis Organisasi Masjid*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Solihin, I. (2012). *Manajemen Strategik*, Jakarta: Erlangga.
- Sule, E., T., & Saefullah, K. (2014). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Taufiqurokhman. (2016). *Manajemen Strategik*, Jakarta: FISIP Univ. Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Wahyudi, A. S. (1996). *Manajemen Strategik*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Winardi. (1996). *Perilaku Organisasi*, Bandung: Tarsito.
- Yoshida, D. T. (2004). *Arsitektur Strategik: Sebuah Solusi Meraih Kemenangan dalam Dunia yang Senantiasa Berubah*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Yunus, H. A., & Sukartini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Majalengka: Univeristas Majalengka.

