



TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah

Alamat OJS: <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/tadbir>

Email: mddakom@stainkudus.ac.id

KESADARAN BERORGANISASI SOSIAL (Kajian Tanggungjawab Berorganisasi Penataan Administrasi Masjid)

Mas'udi

STAIN Kudus, Jawa Tengah Indonesia
msd.jufri@gmail.com

Abstrak

Masjid dalam kehidupan kaum muslimin merupakan salah satu tempat yang bernilai pokok karena kehadirannya sebagai sarana mereka mengabdikan kepada Allah Swt. Keberadaan masjid dalam kehidupan kaum muslimin akan menunjang seutuhnya terhadap mutu-mutu ibadah yang dilaksanakan pada hari-hari kehidupan mereka di dunia. Tidak bisa dipungkiri bahwa keberadaan masjid bagi identitas seorang muslim sebagai kenyataan yang harus dijaga dan dilestarikan. Pelestarian masjid itu sendiri juga menjadi aspek penting yang akan menjadikan nilai-nilai ibadah yang mereka jalankan dapat nyaman dan berjalan dalam ketentraman. Menganalisis mutu ibadah yang bisa dicapai oleh setiap muslim dalam hari-hari mereka melangsungkan ibadah di masjid penting menegaskan kondisi yang bisa dijumpai di masjid tersebut. Kondisi masjid yang bersih, nyaman, kondusif, dan tertata dengan baik sistem organisasinya akan menegaskan bahwa operasional ibadah di tempat tersebut tergolong baik dan rapi. Usaha menunjukkan mutu ibadah yang baik dalam rancangan masjid yang kondusif ini, kajian dalam artikel ini disandarkan kepada analisis deskriptif dengan metode analisis data secara kualitatif. Pendekatan yang ada ini ditujukan untuk menjelaskan fenomena

yang berjalan dan terjadi pada sistem manajemen yang ada di masjid-masjid. Penataan administrasi dari manajemen masjid masih kurang terurus dengan rapi. Hal ini terjadi karena asumsi yang muncul dari beberapa pengurus yang ada bahwa masjid hanya eksklusif pada bagian-bagian kerja yang berhubungan dengan ibadah mahdlah wajib semata. Padahal dalam realitas kerja dan operasionalnya, masjid tampak menjadi nyaman di saat tata kelola dan sistem manajemen yang ada bisa dilangsungkan melalui kesepakatan-kesepakatan bersama yang dibangun di tengah-tengah masyarakat.

Kata Kunci: Mutu Ibadah, Kenyamanan, Manajemen

A. Pendahuluan

Masjid dalam kehidupan kaum muslimin merupakan tempat ibadah yang di dalamnya mereka akan melangsungkan penghambaan diri kepada Allah swt. Kehadiran masjid bagi seorang muslim sebagai salah satu tempat ibadah merupakan keniscayaan yang harus senantiasa dijaga dan dilestarikan. Pelestarian atas keberadaan ini merupakan hak paten yang tiada bisa ditawar-tawar bagi keislaman mereka sendiri. Sebagai salah satu dalil yang bisa dijadikan pijakan atas kenyataan ini adalah pepatah Arab yang menjelaskan “*Al-haqqu bila nidhaamin qad yaghlibuhul baathil binidhamin*—kebenaran yang tidak terorganisir akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir”.

Pepatah Arab yang mengemuka dengan penjelasannya tentang hakikat kebenaran dalam aturan organisasi sebagaimana dijelaskan di atas menegaskan bahwa hakikat organisasi yang baik adalah sebuah sistem manajemen yang diatur secara baik dan tertata. Aturan yang ada dalam suatu sistem organisasi yang berjalan dapat meneguhkan bahwa keberadaan tersebut bisa menunjang pada mutu-mutu kelembagaan yang ditata dan dikelola dengan baik di masyarakat. Dalam keberadaan ini, penting untuk menggarisbawahi bahwa keberadaan masjid dan

organisme yang dijalankan di dalamnya akan menentukan secara seksama pencapaian-pencapaian ibadah yang lebih *khusyuk*.

Mencapai mutu ibadah yang baik dan khusyuk tidaklah hanya bertumpu kepada nilai-nilai spiritualitas yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dalam ibadah yang dijalankan oleh setiap muslim, berbagai unsur ibadah yang dijalankannya akan berkaitan erat dengan kenyamanan yang bisa diperoleh baik secara individual maupun instrumental. Kekhusyukan yang diperoleh individu akan terbangun dengan semakin intensif mereka untuk membangun ibadah dirinya kepada Tuhan. Pada aspek instrumental, kekhusyukan akan tercipta dengan terciptanya sarana dan prasarana yang baik bagi pendukung ibadah setiap pribadi muslim.

Dukungan instrumental ibadah yang bisa diperoleh oleh setiap muslim akan dicapai manakala mereka bisa memiliki tempat ibadah yang nyaman, baik, dan mendukung atas aktivitas mereka. Memperoleh tempat ibadah yang baik tentu juga berhubungan dengan adanya sarana dan prasarana tempat ibadah yang baik. Dalam kenyataan ini, keberadaan masjid sebagai tempat ibadah bagi setiap muslim akan mendukung dirinya untuk semakin mendekatkan diri kepada Allah Swt., dalam aktivitas ibadah yang dibangun dan dikerjakan.

Penataan masjid dengan tata kelola organisasi yang baik akan menghantarkan setiap muslim untuk menjadikan masjid sebagai sarana yang keberadaan mereka, hati mereka, rutinitas kehidupan mereka tiada bisa lepas dari keberadaan masjid. Kehadiran sistem organisasi yang tepat di masjid akan mendukung tercapainya sistem pengelolaan masjid yang lebih baik. Dalam keberadaan ini, kehadiran sistem organisasi yang baik seutuhnya bisa menjadi preferensi bagi pencapaian sistem peribadatan yang baik bagi kehidupan setiap muslim.

Menghidupkan masjid dengan sistem organisasi yang berjalan akan mencapai idealitas-idealitas terencana dari mekanisme yang akan dan dibangun dalam keberadaan masjid itu sendiri. Dalam hal ini penting untuk mencatat bahwa budaya

organisasi merupakan prestasi yang sangat bermakna dalam kehidupan sosial kemasjidan. Sebagaimana dicatat oleh Butterick (2013: 121) bahwa budaya berorganisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai inti organisasi yang menyatukan dimensi-dimensi sosial organisasi atau aturan main untuk bergaul di dalam organisasi. Pada bagian deskripsi yang lain, mengutip dari L'Etang, Keith Butterick menjelaskan budaya organisasi memuat seperangkat nilai, hubungan, kekuasaan dan politik, perilaku dan hubungan formal dan informal. Budaya direproduksi dalam wacana berorganisasi, ritual, dan simbol. Komunikasi sangat penting bagi ko-kreasi dan reproduksi nilai-nilai dan budaya berorganisasi. Budaya dalam organisasi beroperasi pada level kesadaran dan ketidaksadaran.

B. Pembahasan

1. Sejarah Masjid dalam Peradaban Islam

Perkembangan sejarah kehadiran masjid di tengah-tengah kehidupan kaum muslimin tidak bisa dilepaskan dari manifestasi kehadirannya di tengah-tengah kehidupan mereka pada saat perjuangan syiar Islam pertama yang dilakukan oleh Rasulullah Nabi Muhammad saw. Sebagaimana dicatat oleh Yatim (2001: 25), setelah tiba dan resmi diterima penduduk Yastrib (Madinah), Nabi resmi menjadi pemimpin penduduk kota itu. Babak baru dalam sejarah Islam pun dimulai. Berbeda dengan periode Makkah, pada periode Madinah, Islam merupakan kekuatan politik. Ajaran Islam yang berkenaan dengan kehidupan masyarakat banyak turun di Madinah. Nabi Muhammad mempunyai kedudukan, bukan saja sebagai kepala agama, tetapi juga sebagai kepala negara. Dengan kata lain, dalam diri nabi terkumpul dua kekuasaan, kekuasaan spiritual dan kekuasaan duniawi. Kedudukannya sebagai rasul secara otomatis merupakan kepala negara.

Keberadaan Rasulullah saw., di Madinah memang semakin memperjelas bahwa wilayah kekuasaan yang dimilikinya tidak lagi hanya bertumpu kepada wilayah keagamaan semata. Namun lebih

daripada itu semua, tanggungjawab yang diembannya bertambah luas dengan keberadaan beliau di Madinah sebagai pemimpin kenegaraan. Keberadaan ini tentu sangat menegaskan bahwa dalam kehidupan beliau amanat untuk membangun peradaban di tengah-tengah masyarakat semakin tampak jelas dan semakin kuat. Stabilitas kehidupan sosial kemasyarakatan yang memang harus dirancang secara sempurna juga diamanatkan kepada beliau sehingga kondisi stabil dan harmonis masyarakat Yatsrib (Madinah) yang multireligius, multibudaya, dan multisosial semakin terarah.

Mengarahkan stabilitas kenegaraan dengan basis keagamaan yang sangat kompleks menjadikan Rasulullah saw., untuk membangun suatu infrastruktur yang di dalamnya stabilitas kehidupan masyarakat di Madinah menjadi terjamin. Yatim (2001: 25-26) mencatat, dalam rangka memperkokoh masyarakat negara baru, yaitu Yatsrib (Madinah), Rasulullah Nabi Muhammad saw., segera meletakkan dasar-dasar kehidupan bermasyarakat. Salah satu dari dasa-dasar kehidupan bermasyarakat tersebut adalah pembangunan masjid. Selain untuk tempat shalat juga sebagai sarana penting untuk mempersatukan kaum muslimin dan mempertalikan jiwa mereka, di samping sebagai tempat bermusyawarah merundingkan masalah-masalah yang dihadapi. Masjid pada masa Nabi Muhammad saw., juga berfungsi sebagai pusat pemerintahan.

Kehadiran masjid dalam kehidupan masyarakat di zaman Rasulullah Nabi Muhammad saw., tampak menegaskan bahwa keberadaannya diperuntukkan untuk menciptakan stabilitas sosial di tengah-tengah kehidupan masyarakat yang sangat majemuk Madinah. Beraneka agama dan status sosial yang mempertemukan antara kaum Anshar dan Muhajirin di kota tersebut menggiring Rasulullah saw., untuk memikirkan dan membangun stabilitas sosial yang tiada menafikkan satu golongan dengan golongan yang lain. Hal ini menjelaskan bahwa kehadiran masjid dalam kehidupan masyarakat di Kota Madinah sebagai sarana dan

prasarana yang di dalamnya mereka bertemu dan bermusyawarah atas berbagai hal terkait urusan keummatan.

Menghadirkan masjid dalam kehidupan kaum muslimin dan masyarakat Kota Yatsrib (Madinah) dalam rangka menciptakan stabilitas hubungan sosial yang di dalamnya mereka semua bias bergabung untuk menciptakan hubungan-hubungan sosial dalam kerangka keummatan. Keberadaan ini pula yang menginisiasi Nabi Muhammad saw., untuk menciptakan hubungan sosial yang berbasis kepada nilai-nilai *ukhuwah islamiyah* hubungan sosial yang islami. *Ukhuwah islamiyah* hubungan persaudaraan islami yang dirancang oleh Rasulullah saw., dalam kehidupan masyarakat Madinah tiada lain kecuali dalam rangka mempersatukan tali silaturahmi antara kaum *anshar* penduduk Madinah yang sudah masuk Islam dan kaum *muhajirin* orang-orang yang datang berhijrah dari Kota Makkah menuju Madinah. Hubungan persaudaraan ini sengaja dibangun dan dilestarikan secara seksama agar setiap muslim merasa terikat dalam suatu persaudaraan dan kekeluargaan. Praktik yang dilakukan oleh Rasulullah saw., di tengah-tengah masyarakat Madinah ini merupakan hal baru dari bentuk persaudaraan, yaitu persaudaraan berdasarkan agama, menggantikan persaudaraan berdasarkan darah (Yatim, 2001: 26).

Babak baru dimulai dengan pembangunan masjid di tengah-tengah kehidupan masyarakat Madinah juga dilanjutkan dengan pola hubungan kekerabatan melalui hubungan persaudaraan melalui jalur agama. Namun, mengedepankan prinsip kebersamaan dalam perbedaan di antara kehidupan masyarakat Madinah yang multireligi dan multibudaya, Rasulullah saw., juga meneguhkan hubungan persahabatan dengan pihak-pihak lain yang tidak beragama Islam. Di Madinah, di samping orang-orang Arab Islam, juga terdapat golongan masyarakat Yahudi dan orang-orang Arab yang masih menganut agama nenek moyang mereka. Agar stabilitas masyarakat dapat diwujudkan, Nabi Muhammad saw., mengadakan ikatan perjanjian dengan mereka. Sebuah piagam yang menjamin kebebasan beragama

orang-orang Yahudi sebagai suatu komunitas dikeluarkan. Setiap golongan masyarakat memiliki hak tertentu dalam bidang politik dan keagamaan. Kemerdekaan beragama dijamin, dan seluruh anggota masyarakat berkewajiban mempertahankan keamanan negeri itu dari serangan luar. Dalam perjanjian itu jelas disebutkan bahwa Rasulullah saw., menjadi kepala pemerintahan karena sejauh menyangkut peraturan dan tata tertib umum, otoritas mutlak diberikan kepada beliau. Dalam bidang sosial, dia juga meletakkan dasar persamaan antar sesama manusia. Perjanjian ini, dalam pandangan ketatanegaraan sekarang disebut dengan *Konstitusi Madinah* (Badri Yatim, 2001: 26).

2. Organisasi Masjid sebagai Dukungan Pencapaian Ibadah

Penataan organisasi masjid dalam kehidupan kaum muslim akan mendukung dirinya untuk senantiasa membangun dan menciptakan pola ibadah yang baik dan teratur. Sebagai cerminan atas kondisi ini adalah pola disiplin yang diperintahkan oleh Allah swt., bagi ketetapan waktu mendirikan shalat. Ketetapan waktu shalat sebagai tuntunan bagi kaum muslimin untuk berdisiplin difirmankan oleh Allah swt., dalam Qs. An-Nisa', [4]: 103, "*Dirikanlah shalat, sesungguhnya shalat bagi orang-orang mukmin telah ditentukan waktu-waktu pelaksanaannya*". Perintah untuk melaksanakan ibadah dalam wilayah kedisiplinan ini menjadi satu landasan utama bahwa bagi setiap muslim, beribadah sesuai dengan ketentuan agama adalah bagian dari perintah-Nya.

Menata diri dalam wilayah kedisiplinan sebagai bagian dari tata kelola organisasi juga berpijak kepada kenyataan bahwa melalui keberadaan tersebut setiap orang diajak untuk menyadari kehadiran agama dalam kehidupan mereka merupakan bagian tidak terpisah dari kesadaran untuk berorganisasi. Menjelaskan tentang keberadaan ini Yusuf dan Nurihsan (2010: 135) menjelaskan akan sifat hakiki manusia sebagai makhluk beragama (*homo religious*), yaitu makhluk yang mempunyai fitrah untuk memahami dan menerima nilai-nilai kebenaran yang bersumber dari agama, serta sekaligus menjadikan kebenaran agama itu sebagai rujukan (referensi) sikap dan perilakunya. Dapat juga

dikatakan bahwa manusia adalah makhluk yang memiliki motif beragama, rasa keagamaan, dan kemampuan untuk memahami serta mengamalkan nilai-nilai agama dalam kehidupan mereka. Fitrah yang mereka miliki inilah yang membedakan manusia dari hewan, dan juga mengangkat harkat dan martabatnya atau kemuliaannya di sisi Tuhan. Dalil yang menunjukkan manusia mempunyai fitrah beragama adalah Qs. Al-Q'raf, [7]: 172, *“Bukankah Aku ini Tuhanmu? Mereka menjawab, ya kami bersaksi bahwa Engkau Tuhan kami”*.

Agama dalam kehidupan individu berfungsi sebagai suatu sistem nilai yang memuat norma-norma tertentu. Secara umum, norma-norma tersebut menjadi kerangka acuan dalam bersikap dan bertingkah laku agar sejalan dengan keyakinan agama yang dianutnya. Sebagai sistem nilai agama memiliki arti yang khusus dalam kehidupan individu serta dipertahankan sebagai bentuk ciri khas (Jalaluddin, 2012: 318). Secara garis besar pula dapat dipahami bahwa kenyataan agama bagi setiap individu hadir untuk menyokong kehidupan dirinya mencapai aspek mulia dalam menjajaki dan menjalankan rutinitas kehidupan keagamaan yang dikerjakannya. Untuk selanjutnya, kenyataan tersebut akan mewujudkan sebagai sebuah tatanan perilaku yang akan memandu dan mengatur segenap aktivitas kehidupan mereka.

Penjabaran lebih lanjut tentang hakikat diri manusia dikemukakan oleh Jalaluddin (2012: 318) atas kutipannya pada argumen Mc Guire bahwa diri manusia memiliki bentuk sistem nilai tertentu. Sistem nilai ini merupakan sesuatu yang dianggap bermakna bagi dirinya. Sistem ini dibentuk melalui belajar dan proses sosialisasi. Perangkat sistem nilai ini dipengaruhi oleh keluarga, teman, institusi pendidikan dan masyarakat luas. Selanjutnya, tulis Mc Guire, berdasarkan perangkat informasi yang diperoleh seseorang dari hasil belajar dan sosialisasi tadi meresap dalam dirinya. Sejak itu, perangkat nilai itu menjadi sistem yang menyatu dalam membentuk identitas seseorang. Ciri khas ini terlihat dalam kehidupan sehari-hari, bagaimana bersikap, penampilan maupun untuk tujuan apa yang turut berpartisipasi

dalam suatu kegiatan tertentu. Menurut pandangan Mc Guire sebagaimana dicatat Jalaluddin (2012: 318) bahwa agama hadir dalam membentuk sistem nilai pada diri individu. Segala bentuk simbol-simbol keagamaan, mukjizat, magis, maupun upacara ritual sangat berperan dalam proses pembentukan sistem nilai dalam diri seseorang. Setelah terbentuk, maka seseorang secara serta merta mampu menggunakan sistem nilai ini dalam memahami, mengevaluasi, serta menafsirkan situasi dan pengalaman. Dengan kata lain, sistem nilai yang dimilikinya terwujud dalam bentuk norma-norma tentang bagaimana sikap diri.

Sistem nilai yang tertanam dalam diri setiap individu dapat memicu dirinya untuk memahami bahwa fitrah agama adalah norma kehidupan yang menghantarkan mereka kepada kebaikan. Fitrah beragama yang terdapat pada diri manusia merupakan potensi yang arah perkembangannya amat tergantung pada kehidupan beragama lingkungan di mana orang (anak) itu hidup, terutama lingkungan keluarga. Apabila kondisi tersebut kondusif, dalam arti lingkungan itu memberikan ajaran, bimbingan dengan pemberian dorongan (motivasi) dan ketauladanan yang baik (*uswah hasanah*) dalam mengamalkan nilai-nilai agama, maka anak itu akan berkembang menjadi manusia yang berakhlak mulia, berbudi pekerti luhur (*ber-akhlaqulkariimah*). Namun sebaliknya, apabila lingkungan bersikap bodoh, acuh tak acuh, atau bahkan melecehkan ajaran agama, dapat dipastikan anak akan mengalami kehidupan yang tuna agama, tidak familiar (akrab) dengan nilai-nilai atau hukum-hukum agama, sehingga sikap dan perilakunya akan bersifat impulsif, instinktif, atau hanya mengikuti hawa nafsu (Yusuf dan Nurihsan, 2010: 135-136)

3. Stabilitas Organisasi Masjid

Pengorganisasian adalah proses penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuannya, sumber-sumber dan lingkungannya. Organisasi memiliki dua aspek; pertama, struktur organisasi, yaitu susunan komponen-komponen (unit kerja) dalam organisasi. Ia menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi kegiatan yang

berbeda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain itu, pada organisasi juga menunjukkan adanya spesialisasi pekerjaan, dan penyampaian laporan pertanggungjawaban. Dalam struktur organisasi ada pengelompokan orang secara formal juga ada bagan organisasi. *Kedua*, aspek perilaku. Karena struktur organisasi diisi oleh sejumlah orang maka terjadi proses perilaku. Proses perilaku tersebut antara lain: komunikasi, pengambilan keputusan, motivasi, dan kepemimpinan (Kusnawan dan Firdaus, 2009: 99).

Mengamati model organisasi yang di dalamnya menerapkan sistem organisasi yang tercatat banyak personalia bergabung membutuhkan kreativitas tersendiri dari para aktor yang ada di dalamnya. Hal ini menjadi sesuatu yang perlu diperhatikan mengingat stabilitas berorganisasi tergantung erat dengan peran dan respon masing-masing individu yang bergabung sehingga akhirnya semua berjalan dengan baik dan efektif. Pola serupa dijelaskan oleh Wirawan (635) sebagai pola kepemimpinan saling tergantung (*the codependent leader*). Walaupun kesalingtergantungan mengingatkan kepada ide isu hubungan seseorang hidup bersama, dan sabar dengan orang lain yang mempunyai ketergantungan terhadap kebiasaan buruk atau perbuatan jahat, pemimpin yang tergantung adalah orang yang membawa ke atas meja ketidaksempurnaan dan keterbatasan yang ada sebagai hasil dari sistem sosial yang mengembangkan di sekitar jenis hubungan ini. Hubungan saling tergantung berdasarkan pada saling tergantung mengikuti satu set peraturan yang keras agar dapat menyembunyikan perilaku ketergantungannya. Hal ini menghasilkan represi emosional yang menciptakan stres besar bagi orang yang saling tergantung, yang kemudian ia ambil dalam perilaku kepemimpinannya. Ia akan bertindak dan bereaksi kepada para pengikut dalam organisasinya dengan cara yang sama seperti ia lakukan atau dilakukan para pengikut dalam organisasinya dengan cara yang sama seperti ia lakukan atau dilakukan yang dicapai orang yang tergantung. Ia akan mengambil tanggung jawab personal untuk substandar kinerja dan tak membuat upaya untuk mengoreksinya karena takut melukai perasaan mereka. Ia

akan memulai lebih banyak pekerjaan dan tanggung jawab dan kemudian menjadi sangat marah dengan jumlah pekerjaan yang telah didorong kepadanya. Ia adalah pembuat perdamaian yang akan menutupi problem-problem yang dihadapi mereka, dalam suatu upaya untuk menyeimbangkan sistem kelompok. Hasilnya adalah ketidakpercayaan para pengikut dan organisasi, ketidakpastian, mengabaikan menyelesaikan problem-problem yang dapat dipercaya, isu-isu, dan masa depan organisasi.

Pola tergambar dari sistem organisasi pemimpin saling tergantung (*the codependent leader*) sebagaimana dijelaskan Wirawan di atas menunjukkan bahwa kelebihan dan kekurangan sistem kepemimpinan bercorak serupa dapat menjadikan kolaborasi semua unsur secara aktif dan mengarahkan. Hanya saja, melalui sistem serupa, kondisi dari para pelaku organisasi yang ada tidak akan memiliki independensi aktif dalam menetas sistem kerja organisasi yang dijalankan. Keberadaan ini tentu di banyak organisasi masjid yang berjalan di Indonesia masih umum diterapkan dengan alasan tidak tercakupnya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di banyak masjid. Karena alasan ini, Kusnawan dan Firdaus (2009: 99) menjelaskan usaha untuk membangun dan menjadikan masjid sebagai bagian dari susunan integral aktivitas segenap kaum muslimin tidak bisa dilepaskan dari penataan atau pengorganisasiannya sehingga tercapai target-target utama dalam lingkungan dakwah. Penataan dan pengaturan pengorganisasian masjid secara seksama akan memberikan suatu gambaran positif bahwa hakikat dari manajemen dakwah merupakan fakta yang sangat urgen dan mendesak. Hal ini menjadi alasan pokok mengingat pengorganisasian merupakan langkah lebih lanjut setelah perencanaan tersusun dengan baik. Ia merupakan suatu upaya mempertimbangkan susunan organisasi, pembagian pekerjaan, prosedur pelaksanaan, dan pembagian tanggung jawab. Melalui pengorganisasian diharapkan terjadinya pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut. Dengan demikian, garapan pekerjaan dari kegiatan pelatihan dakwah akan menjadi ringan, berkualitas, dan jelas prosedurnya.

Pencapaian ideal dalam organisasi dakwah, dalam kerangka ini organisasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terdapat di masjid sangat berkaitan erat dengan komitmen yang akan dibangun oleh masing-masing elemen di dalamnya. Hal pokok yang perlu disadari oleh setiap pribadi dalam organisasi tersebut adalah tuntutan dari adanya komitmen pengembangan organisasi itu sendiri. Sebagaimana Wirawan (2013: 713) mencatat salah satu hasil dari pemimpin adalah memengaruhi para anggota organisasi dan hal ini merupakan bagian dari komitmen dirinya dan anggotanya dalam berorganisasi. Jika komitmen para pengikut terhadap oragisasinya sangat tinggi, mereka akan melaksanakan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja tinggi. Kinerja ini memengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.

Kemampuan untuk menginternalisasikan kesadaran dalam berorganisasi dari masing-masing individu merupakan keahlian yang perlu disadari oleh para pemimpin di dalamnya bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk memupuk semua kondisi dimaksud secara baik dan teratur. Kepemimpinan merupakan kunci utama dari kepanitiaan dalam pengorganisasian yang efektif. Dialah yang mengatur seni dan strategi pengorganisasian.

Ada beberapa aspek penting dalam kepemimpinan yang harus senantiasa dicermati dan diperhatikan; *Pengambilan Keputusan*. Di antara aspek penting kepemimpinan adalah pengambilan keputusan. Ia adalah suatu kecerdasan dalam mengambil salah satu pilihan dari berbagai alternatif pilihan yang mungkin diambil. Dalam pelaksanaannya, pengambilan keputusan memang bukan hal mudah, karena butuh sikap bijaksana dalam menentukannya. Aspek berikutnya yang perlu juga diperhatikan adalah *Konsisten*. Setelah keputusan diambil, maka langkah kepemimpinan berikutnya adalah konsisten. Konsistensi merupakan prinsip lanjutan, sebagai konsekuensi telah dilakukannya pengambilan keputusan atau *decision making*. Aspek berikutnya yang kerangka kepemimpinan organisasi adalah *Komunikasi yang baik*. Dalam kepemimpinan yang baik, komunikasi (*communication*) dengan berbagai unsur organisasi merupakan salah satu perhatian utama. Dengan komunikasi yang baik arus perintah dan arus informasi serta umpan balik (*feed back*) dapat berjalan lancar sebagaimana diharapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang baik, komunikasi yang terlahir, komunikasi yang didasarkan atas keimanan (Kusnawan dan Firdaus, 2009: 112-113).

Pada konsepsi lebih lanjut tentang aspek-aspek pokok yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, Kusnawan dan Firdaus, (2009: 114-115) menjelaskan bahwa *Memberikan motivasi kerja* adalah aspek lain yang harus dimiliki dalam naungan dasar kepemimpinannya. Dalam keberadaan seorang pemimpin, dirinya harus menjadi teladan bagi bawahannya. Hal ini menjadi aspek penting karena teladan yang diwujudkan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan bersama berorganisasi. Aspek lain pula yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah *Menciptakan kenyamanan kerja*. Menciptakan kenyamanan kerja sangat erat kaitannya dengan adanya kepemimpinan yang berjalan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi harus dijalankan dalam sikap sepenuh hati dengan alasan keberadaannya adalah amanah. Amanah yang dibebankan kepada seorang pemimpin merupakan

kondisi yang akan menciptakan dinamika kepemimpinan yang ada berjalan dalam stabilitas yang baik.

Stabilitas organisasi yang berjalan sangat berkaitan erat dengan sistem komunikasi yang diperankan dalam berorganisasi. Dalam cakupan ini, budaya organisasi menjadi penting digarisbawahi landasan ilmiahnya. Butterick (2013: 122) menjelaskan budaya sebuah organisasi memengaruhi bagaimana cara setiap anggota berkomunikasi satu dengan yang lain. Bilamana budaya organisasi mengakomodasi komunikasi sebagai aliran perintah satu arah dari supervisor kepada bawahan, maka komunikasi kurang unggul. Jika manajemen senior membuat keputusan strategis dengan cara yang sangat terpusat, mencari masukan hanya dari pihak yang memiliki kewenangan formal, maka setiap orang yang aktif di dalamnya bisa digolongkan kurang unggul.

Penjelasan yang disampaikan oleh Butterick dalam rangka menegaskan fungsi yang bisa dimengerti oleh setiap elemen dalam organisasi menjelaskan bahwa setiap orang dalam organisasi perlu saling mendukung para prospek pekerjaan yang diamanatkan kepada diri mereka masing-masing. Komunikasi yang baik yang dijalankan oleh setiap orang dalam organisasi yang berjalan bisa menghasilkan mutu organisasi yang dapat diunggulkan. Untuk itulah, setiap pengurus dalam satuan organisasi masjid perlu menyadari akan peran dan tanggung jawab yang mereka emban sehingga stabilitas budaya organisasi masjid bisa secara seksama dilihat dan dirasakan.

Mencapai stabilitas budaya organisasi di suatu masjid memang tidak bisa dianggap hal mudah. Berbagai fenomena dalam berorganisasi bisa dijumpai oleh setiap orang pada organisasi yang dijalanannya. Memahami atas situasi ini, penjelasan yang disampaikan oleh Keith Butterick bisa menjadi pijakan konstruktif perjalanan mereka berorganisasi. Budaya organisasi dalam deskripsi Keith Butterick bisa dibagi dalam dua aspek, yakni partisipatif dan otoritarian. Suatu organisasi dengan budaya organisasi partisipatif yang tinggi umumnya memiliki

komunikasi internal simetris yang tinggi pula. Ketika komunikasi internal berpola simetris, karyawan merasa nyaman berbicara dengan atasan mengenai kinerjanya dan hal-hal yang telah salah. Komunikasi dipandang sebagai sarana supervisor membantu bawahan yang bermasalah dan digambarkan sebagai dua arah. Namun begitu, organisasi dengan budaya otoritarian yang tinggi, memiliki pola komunikasi internal simetris. Pola komunikasi internal simetris tampak ketika karyawan mengatakan tujuan komunikasi dalam organisasi yang menaunginya adalah untuk membuat anggota yang ada berperilaku sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Komunikasi internal mengalir satu arah, dari manajer ke karyawan (Butterick, 2013: 122).

Dua pola organisasi yang disampaikan oleh Butterick tersebut bisa memperjelas secara seksama bahwa corak kepemimpinan dalam budaya organisasi yang berhaluan partisipatif bisa menjamin keberadaan organisasi yang lebih nyaman bagi stabilitas dan kebersamaan para anggota organisasi yang ada. Sementara itu, pola organisasi otoritarian bisa menciptakan hal-hal yang kurang konstruktif bagi keberadaan dan keberlangsungan sistem serta kinerja organisasi yang dijalankan.

C. Simpulan

Keberadaan masjid dalam kehidupan kaum muslimin merupakan sarana ibadah yang bisa menghantarkan mereka untuk lebih dekat lagi kepada Allah swt. Kehadiran masjid di tengah-tengah kehidupan kaum muslimin dari awal kesejarahannya diperuntukkan untuk membangun *ukhuwah islamiyah* hubungan sesama muslim dari kehadiran kaum *muhajirin*, para pendatang dari Makkah ke Madinah, yang disambut secara antusias oleh kaum *anshar*, masyarakat pribumi yang telah menetap di Yatsrib (Madinah).

Kehadiran masjid dalam kehidupan kaum muslimin di zaman Rasulullah saw., diperuntukkan seutuhnya bagi fasilitasi keberadaan masyarakat yang memiliki banyak keyakinan. Selain sebagai sarana beribadah, masjid juga diperuntukkan sebagai

wilayah aktivitas pemerintahan yang menetapkan masyarakat bernaung di bawahnya adalah pemilik aneka agama, aneka budaya, dan beberapa keyakinan peninggalan nenek moyang.

Penataan organisasi masjid menjadi sesuatu yang cukup penting mengingat stabilitas masjid juga terkait dengan pengelolaan-pengelolaan yang tepat terhadap masjid. Dalam kepemimpinan organisasi masjid, seorang ketua pengurus organisasi masjid bisa menerapkan sistem organisasi yang partisipatif atau otoritarian. Kedua sistem ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Hanya saja, tipologi dari model kepemimpinan yang ingin dipakai tentunya bisa disesuaikan dengan sistem sosial kemasyarakatan yang berjalan di tengah-tengah masyarakat. Hal penting yang bisa pula dicatat melalui deskripsi pembahasan ini, keberadaan masjid, stabilitas organisasi yang ada, dan kemandirian masjid itu sendiri, hal itu akan bisa dilakukan pada saat masing-masing elemen yang ada berjalan secara serempak sesuai beban dan tanggung jawab masing-masing.

Daftar Pustaka

- Kusnawan, Aep dan Aep Sy. Firdaus. 2009. *Manajemen Pelatihan Dakwah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yusuf, Syamsu dan A. Juntika Nurihsan. 2010. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Jalaluddin. 2012. *Psikologi Agama Memahami Perilaku dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yatim, Badri. 2001. *Sejarah Peradaban Islam Dirasah II*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Butterick, Keith. 2013. *Pengantar Public Relations: Teori dan Praktek*, terj., Nurul Hasfi. Jakarta: Rajawali Pers.

