BAB IV

MANAJEMEN MASJID AR-RAHMAN SURABAYA

A. Evaluasi Rekrutmen Khatib Jumat

Evaluasi rekrutmen khatib Jumat merupakan bagian dari proses manajemen masjid. Dalam evaluasi ini akan dilakukan pengumpulan informasi untuk melakukan penilaian apakah rekrutmen khatib yang telah dilakukan termasuk sukses ataukah tidak. Dikatakan sukses jika sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh pihak manajemen masjid, dalam hal ini adalah pihak takmir.

1. Tujuan Rekrutmen Khatib Jumat

Bagian awal dari sebuah tindakan manajemen adalah menyusun rencana, yaitu suatu arah tindakan yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Di dalam perencanaan itu akan dirumuskan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dengan mendasarkan pada latar belakang dan masalah yang sedang dihadapi. Tujuan ini nantinya yang akan menjadi standart ukuran apakah kegiatan tersebut berhasil ataukah gagal. Sebuah kegiatan manajemen tidak akan bisa dilakukan tanpa dimulai dengan menyusun rencana sebagai *starting point*. Karena tanpa rencana yang mengandung tujuan-tujuan, maka tidak ada dasar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan.[1]

Beberapa ilmuwan manajemen berbeda pendapat tentang siapa yang berhak merumuskan tujuan. Namun secara umum ada dua pihak, yaitu direktur

[1] Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Prenada Media, 2006), 94.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(pelaksana manajemen) atau dewan khusus diatas direktur (pelaksana) yang ditetapkan dalam organisasi untuk menyusun tujuan dan panduan-panduan umum lainnya. Namun dalam konteks manajemen Masjid Ar-Rahman Wonokusumo Kidul Surabaya, yang merumuskan tujuan adalah Takmir Masjid, dalam hal ini adalah Haji Hendri Suharyanto, yang sekaligus menjadi nara sumber utama dalam penelitian ini.

Pengadaan khatib dan shalat Jumat bagi Masjid Ar-Rahman tidak lepas dari sejarah pembangunan masjid. Sebelum menjadi masjid, di lokasi yang sekarang berdiri bangunan masjid telah berdiri musholla yang kondisinya memprihatinkan. Ketua Takmir Masjid ar-Rahman, Haji Hendri Suharyanto menceritakan, “jadi dulu program awal kami musholla, kita kembangkan supaya bisa menjadi masjid, yang bisa untuk shalat Jumat oleh jamaah. Oleh karena itu kami mengupayakan supaya musholla bisa menjadi masjid. Pada saat pembangunan masjid, musholla yang lama itu sebuah musholla yang sebenarnya tidak layak.. kumuh. Jadi yang namanya tempat wudhu, karena terbuka baunya tercium oleh jamaah.”

Sehubungan dengan tujuan dilakukannya rekrutmen khatib Jumat, Ketua Takmir Masjid Ar-Rahman menjelaskan "background ilmunya kan menengah ke bawah. Kalau salah masuk bisa rame. Mereka kalau ga diberitahu tentang etika dan akhlaq, ini seringkali dilupakan."[2]

Pernyataan Ketua Takmir diatas menjelaskan bahwa pihak takmir memiliki tujuan dan harapan bahwa setiap Khatib Jumat dalam khutbahnya bisa

[2] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan nasihat yang baik tentang bagaimana beretika dan berakhlaq yang baik. Namun demikian penyampaiannya tidak bisa sembarangan, harus dengan cara yang tepat, karena jika cara penyampaiannya tidak tepat dan bisa menyinggung perasaan jamaah maka nasihat itu tidak akan didengar, bahkan sebaliknya bisa menimbulkan konflik. Hal ini sangat bisa dimengerti karena keadaan masyarakat saat itu masih jauh dengan kehidupan agama. Kegiatan judi sabung burung dara, minum minuman keras, bahkan juga narkoba mengancam kehidupan masyarakat. Namun jika masyarakat diingatkan secara langsung, mereka cenderung emosional.

Tentang lemahnya etika ini, diceritakan oleh Takmir Masjid, "pernah terjadi.. karena khutbah Jumat dianggap terlalu lama, seorang jamaah yang duduk di bagian depan, berdiri mengingatkan khatib sambil membuat gerakan menunjuk jam tangan, sebagai tanda bahwa waktunya habis, dan bicara dengan dialeg kedaerahan yang kasar dan kurang sopan. Pernah ga mas nemuin gitu di masjid lain? Seharusnya kita makmum kan bagaimanapun juga harus diam dan mendengarkan dengan baik."[3] Dari eskpresi wajah yang dimunculkan pihak Takmir, terlihat bahwa kondisi yang diceritakan ini sesuatu yang tidak diharapkan. Selanjutnya Takmir juga menjelaskan, bahwa jika orang yang bersangkutan ditegur, tidak bisa, mereka bisa marah dan emosi. Maka khutbah Jumat ini dipandang sebagai sarana yang lebih efektif untuk mengingatkan dan memberikan pembelajaran bagi jamaah bagaimana yang seharusnya dalam Islam.

Dari beberapa data dari hasil wawancara dengan Ketua Takmir Masjid Ar-Rahman diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen khatib Jumat di

[3] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masjid Ar-Rahman Surabaya adalah agar diperoleh khatib-khatib yang bisa memberikan nasihat secara baik dan tepat sesuai dengan keadaan ekonomi dan pendidikan jamaah, terutama nasihat pada bidang akhlaq, hubungan dengan keluarga serta tetangga. Bagi Takmir dan pengurus masjid, khutbah Jumat ini merupakan sarana yang efektif untuk mendidik jamaah karena nasihat secara personal lebih sulit dilakukan. Sisi egoisme jamaah bisa lebih kuat jika dinasihati secara personal. Namun jika melalui khutbah Jumat mereka masih bersedia mendengarkan. Namun materi khutbah ini harus diberikan oleh seorang khatib yang bisa diterima jamaah. Disinilah Takmir Masjid Ar-Rahman dalam prosesnya banyak melakukan evaluasi agar rekrutmen khatib bisa memenuhi kebutuhan dan harapan jamaah.

Rumusan tujuan rekrutmen khatib khutbah Jumat di Masjid Ar-Rahman ini bisa dikatakan sebagai tujuan yang efektif. Sebagaimana pendapat Terry[4] bahwa tujuan yang baik dan efektif haruslah praktis, yaitu jelas (tidak kabur atau bias), sehingga pihak manajemen (dalam hal ini Takmir), bisa dengan mudah melakukan pengukuran apakah tujuan telah tercapai ataukah tidak. Memang tujuan-tujuan yang bersifat kuantitatif cenderung lebih disukai karena mudah mengukurnya, namun tujuan yang bersifat kualitatif juga baik selama pengukuranya bisa jelas. Dalam hal rekrutmen khatib di Masjid Ar-Rahman Surabaya ini jelas bisa diukur, yaitu dengan mengetahui bagaimana respon jamaah terhadap khatib, apakah materi-materi khutbah bisa diterima dan dipahami, dan yang terpenting adalah adanya perubahan

[4] George R. terry da Leslie W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, terj. Ticolu (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 33.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku jamaah dalam kehidupan sosial dan keagamaannya yang lebih baik. Dalam hal ini perubahan perilaku yang diukur adalah perubahan dari perilaku yang suka 'cangkruk' di sekitar kuburan Wonokusumo yang disertai dengan judi, minum minuman keras, dan menggunakan berbagai kata-kata kotor dalam komunikasi keseharian, berubah menjadi lebih sering dan aktif dalam kegiatan masjid dan tidak lagi berjudi, minum minuman keras dan berkurangnya penggunaan kata-kata kotor dalam komunikasi sehari-hari.

2. Kualifikasi Khatib Yang Diharapkan

Mencari dan menemukan khatib yang sesuai dengan harapan sebagaimana tercantum dalam tujuan yang telah disebutkan diatas, dalam manajemen termasuk dalam kegiatan rekrutmen sumber daya manusia. Namun proses rekrutmen tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Sebuah proses rekrutmen yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan ketrampilanya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Ketangguhan sebuah organisasi dalam merespon tugas-tugas yang harus dilaksanakan merupakan refleksi dari kualitas sumber daya manusianya, oleh karena itu langkah awal dalam pengisian formasi sumber daya manusia yang tidak boleh dilakukan dengan sembarangan adalah harus dalam memastikan bahwa calon sumber daya manusia yang direkrut adalah orang yang tepat untuk mengisi posisi yang ditawarkan.[5]

[5] Miftahol Arifin dan Tim, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya, Kopertais IV Press, 2015), 66.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi dibutuhkan kompetensi-kompetensi tertentu. Kompetensi ini tidak hanya yang bersifat teknis, yang berhubungan langsung dengan posisi dan fungsi yang diemban dalam organisasi. Tetapi juga perlu memperhatikan kompetensi non teknis, yaitu kompetensi yang bersifat sosial, berhubungan dengan kemampuan bekerja sama dan empati terhadap orang lain. Kompetensi-kompetensi yang dicari ini harus dirumuskan sejak awal sebagai bentuk operasionalisasi tujuan. Setelah konsep tentang kompetensi ini ditetapkan, kemudian proses pencarian sumber daya manusia yang bisa memenuhi kompetensi itu dicari. Dua hal yang perlu diperhatikan selain ketrampilan calon sumber daya manusianya, tetapi juga perlu memperhatikan kualifikasi motivasinya dalam memenuhi tuntutan peran dan fungsinya dalam organisasi.[6]

Dalam konteks rekrutmen khatib, kompetensi teknis yang dimaksud meliputi kemampuan berpidato dengan retorika dan teknik persuasi yang baik, penguasaan materi dan juga penguasaan ilmu agama beserta dalil-dalil pendukungnya dari perspektif Islam. Sedangkan komptensi non teknis meliputi kemampuan membaca kebutuhan dan tingkat kemampuan memahami dari jamaah. Bisa empati dengan keadaan jamaah. Dan selain kompetensi itu, perlu sekiranya pihak manajemen memprediksi motivasi dan kesungguhan sang khatib dalam membantu dan berbagi pengetahuan untuk mencapai tujuan manajemen masjid yang telah ditentukan pihak takmir dalam rangka peduli dengan kondisi jamaah

[6] Michael Adryanto, *Tips and Trick on Getting The Right Talents* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 22-23.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masjid, sehingga terjadi peningkatan kualitas akhlaq, kegiatan keagamaan serta membangun hubungan sosial yang baik dengan tetangga di sekitar mereka.

Berdasarkan keterangan Takmir Masjid Ar-Rahman Wonokusumo Kidul Surabaya, kompetensi khatib yang dicari adalah khatib yang mampu memberikan nasihat perubahan bagi para jamaah masjid yang ikut mendengarkan khutbahnya. Untuk bisa memberikan nasihat ini seorang khatib harus bisa menggunakan pilihan kata yang bijak dalam khutbahnya, tidak memicu konflik dan perpecahan, bahkan pembicaraan seputar keberpihakan politik tidak boleh dimasukkan dalam khutbah, kemudian cara penyampaian khutbah yang tidak datar, dan ada intonasi yang tepat. Sehingga khatib disini bukan sekedar berfungsi menyampaikan materi saja, tapi harus mampu menyentuh jamaah dengan materinya itu dan tumbuh kesadaran dalam diri jamaah sampai terjadi perubahan perilaku dan akhlaq. Hal ini tertuang dalam pernyataan Takmir saat ditanya kemampuan apa yang menjadi tekanan atau prioritas bagi seorang khatib, beliau menjawab, “ya materi sebenarnya”. Artinya bahwa kemampuan khatib dalam menyampaikan suatu materi yang sesuai dengan kebutuhan jamaah menjadi kompetensi teknis yang harus dipenuhi.

Selain materi, Takmir Masjid Ar-Rahman juga menyampaikan, “selain materi juga cara penyampaian. Karena gimana ya.. seperti kalau seorang dosen menyampaikan materinya kepada mahasiswa tapi caranya gimana ya, secara teoritis bagus katakanlah begitu, tapi monoton gitu, kaku gitu ya.. ya ndak bisa masuk. Dan tidak usah terlalu panjang.”

Pernyataan diatas menunjukkan kompetensi yang harus dipenuhi seorang khatib adalah kemampuan untuk menyusun materi yang sesuai dengan kondisi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jamaah, dan gaya penyampaian yang tidak monoton dan kaku, dan tidak terlalu panjang. Karena menyadari karakteristik jamaah yang khusus, berbeda dengan lingkungan kampus yang terdidik, atau lingkungan yang sangat agamis, maka takmir tidak memasukkan kriteria seorang khatib haruslah lulusan pesantren atau perguruan tinggi tertentu, asalkan bisa memenuhi kriteria yang disebutkan sebelumnya sudah cukup.

3. Kondisi Nyata Khatib Dalam Memberikan Khutbah Jumat

Pada awal kali masjid berdiri bisa langsung dilaksanakan shalat Jumat, sebagaimana pernyataannya, "begitu pembangunan masjid selesai, saat itu juga sudah bisa dilaksanakan shalat Jumat berjamaah." Takmir Masjid Ar-Rahman Wonokusumo Kidul meminta tolong pada pembina masjid yang juga termasuk guru agama di MI Manbaul Ulum dekat masjid untuk mencarikan khatib yang bersedia untuk menjadi imam shalat Jumat sekaligus memberikan khutbah. Pada awalnya setiap minggu mereka mencari, siapakah yang akan menjadi khatib dalam pelaksanaan shalat Jumat ke depan, terus seperti itu. "Dulu itu kita punya pembina yang bernama Ustad Zuhdi yang juga guru agama di MI Manbaul Ulum. Kebetulan dia (ust. Zuhdi) juga sangat erat dan sering berhubungan dengan Kantor Urusan Agama (KUA). Untuk mencari khatib sifatnya insidentil aja. Jumat ini siapa.. Jumat besok siapa.." [7]

Dengan pola rekrutmen yang seperti itu, ternyata tidak semua khatib yang direkrut bisa memenuhi kriteria yang diharapkan, yaitu menyampaikan materi

[7] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang sesuai dengan kebutuhan jamaah, dan juga memiliki gaya penyampaian khutbah yang bisa menyentuh hati jamaah sehingga tergerak untuk mengikuti nasihat dalam khutbah. Kebanyakan khatib juga menyampaikan khutbah terlalu lama, bahkan sampai ada kejadian seorang jamaah yang merasa khutbah terlalu lama sampai melakukan interupsi terhadap khatib karena dianggap khutbahnya terlalu lama. "Pernah dulu terjadi.. karena khutbah Jumat dianggap terlalu lama, seorang jamaah yang duduk di bagian depan, berdiri mengingatkan khatib sambil membuat gerakan menunjuk jam tangan, sebagai tanda bahwa waktunya habis, dan bicara dengan dialeg kedaerahan yang kasar dan kurang sopan. Pernah ga mas nemuin gitu di masjid lain? Seharusnya kita makmum kan bagaimanapun juga harus diam dan mendengarkan dengan baik."[8]

Selain itu, menurut takmir terdapat juga beberapa khatib yang dipandang pengetahuan agamanya masih kurang memadai, karena beberapa pengetahuan agama yang sederhana saja tidak tahu. "Ada juga mas khatib itu yang tidak tahu bahwa khutbah Jumat itu adalah sebagai pengganti jumlah rakaat shalat. Kalau tidak hari Jumat, kita shalat Dhuhur sebanyak empat rakaat, tapi kalau shalat Jumat kita shalat hanya dua rakaat, karena yang dua rakaat diganti dengan dua kali khutbah."[9] Dari pernyataan diatas menandakan bahwa pada masa-masa awal rekrutmen khatib Jumat Masjid Ar-Rahman Surabaya masih belum memenuhi kriteria yang diharapkan. Data khatib yang diberikan beberapa referensi kenalan ternyata tidak selalu bisa mendapatkan khatib yang sesuai dengan harapan.

---

[8] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.
[9] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain keadaan yang telah disebutkan diatas, ternyata tidak setiap khatib yang diminta tolong untuk khutbah Jumat benar-benar memenuhi permintaan takmir. Didapatkan beberapa kejadian mubaligh tidak bisa datang karena alasan tertentu. Jika sang khatib menunjuk penggantinya sendiri, maka jika dirasa sang pengganti memiliki kualitas yang tidak jauh berbeda maka Takmir akan mengijinkan, namun jika tidak maka Takmir menolak sang pengganti tersebut. Dalam hal ini takmir dan beberapa orang yang ditunjuk terpaksa menggantikan sang khatib. Beberapa keadaan diatas mendorong pihak takmir untuk melakukan evaluasi.

4. Proses Evaluasi Rekrutmen Khatib

Evaluasi adalah proses pengukuran, penilaian, dan analisis terhadap kinerja yang dilakukan serta pengambilan kesimpulan tentang ada atau tidaknya kesesuaian dengan tujuan dan penyebab-penyebabnya untuk dijadikan dasar dalam melaksanakan tindak lanjut. Evaluasi hendaknya dilakukan secara periodik, berkelanjutan, dan berkesinambungan. Evaluasi diawali dengan melakukan pengukuran terhadap obyek yang dievaluasi. Pada waktu melakukan pengukuran ini tentu harus ada alat ukurnya. Ukuran yang bisa dipakai tentu saja adalah tujuan dan deskripsi tugas (*job description*). Setelah melakukan pengukuran, maka dilakukan penilaian apakah pelaksanaan bisa dikatakan sukses ataukah gagal. Selajutnya dianalisis hal-hal yang menjadi sebab kesuksesan atau kegagalan. Dan diakhiri dengan keputusan tindak lanjut.[10]

[10] Eman Suherman, *Manajemen Masjid* (Bandung: Alfabeta, 2012), 97-99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam melakukan evaluasi ini, menurut Husein Umar[11] terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan, yaitu:

a. Menentukan apa yang hendak dievaluasi.

Takmir Masjid Ar-Rahman Wonokusumo Kidul Surabaya melakukan evaluasi rekrutmen khatib khutbah Jumat setiap bulan Desember di setiap tahunnya yang menjadi pijakan rekrutmen khatib tahun berikutnya. Haji Hendri selaku Takmir Masjid menjelaskan, "Sejak tahun 2010, di bulan Desember kami menyusun daftar khatib selama setahun." Daftar khatib Jumat yang tersusun di tahun 2010 itu didasarkan pada hasil pelaksanaan setahun sebelumnya yang masih mengandalkan kekerabatan dengan pihak pembina, Ustadz Zuhdi. Setelah itu, di setiap akhir tahun, tepatnya di bulan Desember itu, Takmir selalu melakukan evaluasi rekrutmen khatib Jumat, sebagaimana pernyataan Takmir Masjid, "Kami selalu melakukan evaluasi dari setahun pelaksanaan, di bulan Desember. Selalu melakukan evaluasi."[12]

Namun pernyataan Takmir Masjid diatas kurang ditunjang dengan bukti dokumen atau catatan semacam hasil keputusan rapat sebagaimana layaknya sebuah organisasi modern yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Tidak adanya catatan tertulis memungkinkan akan tercampur dengan pikiran Takmir yang bisa berubah dan berkembang berdasarkan perubahan situasi. Jika hal ini terjadi akan menimbulkan kerancuan dalam

[11] Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan – Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), 38.
[12] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses evaluasi. Kondisi ini menunjukkan masih perlu ditingkatkannya fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan masjid. Karena kebanyakan, pengelolaan masjid masih dilakukan secara alamiah, murni berdasarkan tuntutan keadaan saja. Hal ini juga tertuang dalam tulisan Rusmalita[13] yang menemukan masih banyak masjid-masjid terutama di daerah pedesaan yang masih belum menjalankan fungsi-fungsi manajemen (*idarah*) dalam pengelolaannya. Salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang manajemen.

b. Merancang desain kegiatan evaluasi.

Pada masa awal-awal berdirinya masjid dan hendak juga digunakan untuk shalat Jumat berjamaah, pihak Takmir tidak memiliki desain evaluasi. Oleh karena itu semua urusan mencari khatib pada saat itu diserahkan kepada Ustadz Zuhdi yang bertindak sebagai pembina takmir yang memiliki banyak relasi dengan para mubaligh dan khatib. Setelah beberapa tahun pelaksaaan shalat Jumat berjamaah, pihak takmir mulai punya gambaran apa yang menjadi ukuran evaluasi. Hal ini diketahui dari keterangan Takmir ketika ditanyakan apa yang menjadi acuan evaluasi, beliau berkata, “Ya materinya. Selain materi juga cara penyampaian. Karena gimana ya, seperti kalau seorang dosen menyampaikan materinya kepada mahasiswa tapi caranya gimana ya, secara

[13] Santa Rusmalita, "Potret Manajemen Masjid di Pedesaan", *Al-Hikmah Jurnal Dakwah*, Vol. 10, No. 1, (Agustus, 2016), 82-83.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teoritis bagus katakanlah begitu, tapi monoton gitu, kaku gitu ya. Ya ndak masuk. Dan tidak usah terlalu panjang."[14]

Tekanan materi yag dimaksud adalah harus mengena, yaitu sesuai dengan kebutuhan dengan jamaah masjid Ar-Rahman. Sedangkan cara penyampaian yang tidak monoton adalah tidak menimbulkan ngantuknya jamaah saat mendengarkan khutbah. Maka karena itu perlu diiringi dengan guyon, dan tekanan yang tidak datar serta tidak perlu panjang-panjang.

Menurut peneliti, desain seperti diatas masih terlalu umum. Hal ini tidak menjadi masalah jika yang melakukan evaluasi secara langsung adalah pihak takmir. Namun jika evaluasi ini didelegasikan pada pihak lain maka kriteria yang diberikan seharusnya lebih detil. Seperti durasi khutbah yang tidak panjang itu berapa menit. Ukuran menit akan jauh lebih kongkrit daripada sekedar tidak terlalu panjang. Kemudian materi yang sesuai dengan kebutuhan jamaah yang seperti apa, akan lebih baik jika pihak Takmir sudah menyusun topik-topik yang kongkrit. Ini terbukti pihak takmir harus memberikan masukan kepada khatib apa yang harus disampaikan dalam setiap khutbahnya. Namun jika sudah disusun daftar judul dan topik serta target yang hendak dicapai dalam khutbah, pihak khatib akan lebih mudah memahami.

c. Pengumpulan data.

Dalam melakukan peggalian data Haji Hendri selaku Takmir Masjid menyatakan:

[14] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> Kita di Takmir kan ada daftar hadir dari khatib yang memberikan khutbah Jumat di tahun sebelumnya, termasuk isi materi apa yang dia berikan pada saat dia memberikan ceramah itu (khutbah Jumat). Setelah itu, berarti kita akan punya satu data evaluasi. Oh ini kok sering ga datang. Kalaupun diwakilkan ndak pa pa selama wakilnya ada dan bermutu juga, ga masalah. Tapi kalau ga datang, maka kami mencarikan pengganti, kadang-kadang Ustadz Tohir, kadang-kadang saya, dan seringkali Imam Masjid kita yang akhirnya jadi khatib, jadi seperti itu. Nah dari daftar hadir yang ada di kita itu, pada tahun berikutnya jadi pertimbangan dan evaluasi untuk pengadaan para khatib-khatib itu. Kita batasi, ini loh orang-orang yang sering ga hadir, ini loh yang memberikan dakwah dan ceramahnya bagus. Nah dari situ, kita memberikan rambu-rambu satu hal, bahwa ceramah haruslah berhubungan dengan kegiatan keagamaan, fikih, akhlaq, jangan sampai.. ke politik. Itu yang kami rambu. Karena masyarakat yang ada di kita, background ilmunya kan menengah ke bawah. Kalau salah masuk bisa 'gegeran' (konflik).[15]

Dari pernyataan Takmir Masjid diatas kita mendapatkan data bagaimana proses dilaksanakannya evaluasi rekrutmen khatib-khatib khutbah Jumat di Masjid Ar-Rahman Wonokusumo Kidul Surabaya. Sebagaimana pernyataan Worthen dan Sanders "*evaluation is the determination of the worth of a thing. It includes obtaining information for use in judging the worth of a program product, procedure, or objective, or of the potential utility of alternative approaches designed to attain specified objectives*".[16] Dalam hal ini proses pengumpulan informasi dilakukan oleh pihak Tamir Masjid dengan menyusun daftar kehadiran khatib-khatib Jumat selama setahun.

Di dalam daftar kehadiran tersebut tercantum nama, alamat, nomor telpon dan isi materi khutbah Jumat yang disampaikan. Selain data berupa dokumen

---

[15] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.
[16] Blaine R. Worthen dan James R. Sanders, *Educational Evaluation: Theory and Practice* (Belmon: Wodworth Publising Company Inc., 1973), 19.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini, pihak Takmir Masjid dan pengurus masjid yang ikut hadir dalam kegiatan shalat Jumat di saat sang khatib berkhutbah, sekaligus melakukan observasi (pengamatan langsung), apakah sang khatib telah menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuannya, yaitu mampu memberikan nasihat yang baik tentang akhlaq, pengetahuan fikih dan Islam, serta bagaimana seharusnya menerapkan *hablum min an-nas* dan *hablum min Allah*, tidak mengajak kepada kelompok politik tertentu, dengan gaya-gaya penyampaian yang tidak kaku dan tidak monoton. Proses observasi ini sesuai dengan pernyataan Stufflebeam dan Shinkfield yang menyatakan bahwa evaluasi adalah "*the process of delineating, obtaining, and providing descriptive and judgmental information about the worth and merit of some object goals, design, implementation, and impact in order to guide decision making, serve needs for accountability, and promote understanding of the involved phenomena*".[17].

Jadi sebagai sumber data, Takmir Masjid Ar-Rahman mengandalkan pada buku hadir khatib. Informasi dalam buku hadir ini sangat terbatas, tidak mampu menggambarkan kualitas khatib secara langsung. Akan lebih baik jika dalam setiap pelaksanaan khutbah Jumat terdapat beberapa SDM yang disediakan secara khusus untuk menilai kualitas khatib dalam menyampaikan khutbah Jumat. Laporan penilaian ini kemudian ditulis dan didokumentasikan sebagai data yang akan dianalisis dalam evaluasi.

[17] Daniel L. Stufflebeam dan Anthony J. Shinkfield, *Systematic Evaluation: a Self-instructional Guide to Theory and Practice* (Boston: Kuwer-ijhoff Publishing, 1985), 159.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Pengolahan dan analisis data.

Sesuai dengan keterangan pihak takmir, buku daftar hadir menjadi acuan evaluasi. Dari situ diketahui siapa-siapa yang sering tidak hadir, maka jadi rekomendasi untuk tidak digunakan lagi. “Nah dari daftar hadir yang ada di kita itu, pada tahun berikutnya jadi pertimbangan dan evaluasi untuk pengadaan para khatib-khatib itu. Kita batasi, ini loh orang-orang yang sering ga hadir, ini loh yang memberikan dakwah dan ceramahnya bagus.” Hanya mengandalkan catatan daftar hadir, memiliki banyak keterbatasan. Ada banyak informasi aktual yang sangat mungkin tidak tercatat dalam daftar hadir tersebut.

e. Laporan hasil evaluasi.

Karena yang melakukan evaluasi adalah takmir sendiri, maka tidak terdapat laporan tertulis hasil evaluasi. Apa yang menjadi pemahaman dan penilaian takmir langsung akan dijadikan acuan saat melakukan evaluasi di akhir tahun. Teknik ini sebenarnya memiliki resiko, karena setiap individu memiliki keterbatasan dalam hal daya ingat, maka dimungkinkan jika tidak dilakukan penulisan hasil evaluasi, hal ini juga akan mudah lupa dan hilang. Sehingga tidak mewariskan hasil evaluasi bagi kepengurusan masjid dan takmir selanjutnya. Dalam dunia manajemen, administrasi kegiatan manajemen sangat penting untuk dilakukan agar setiap capaian bisa berkelanjutan.

Namun demikian, hasil yang didapatkan dari evaluasi ini adalah ditemukannya khatib yang secara penyampaiannya monoton, sebagaimana yang dinyatakan oleh Takmir Masjid, “Kan ada memang yang apa ya.. tipe tipe khatib

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang kadang-kadang orangnya pelan ya terus, mulai awal sampai akhir, pelan saja. Tapi ada juga yang keras. Gitu ya. Mulai awal sampai terakhir." Selain cara penyampaian khutbah yang monoton, juga terdapat khatib yang penyampaiannya terlalu lama sehingga sempat membuat jamaah berdiri untuk mengingatkan, "Mereka itu ada yang ga ngerti Mas. Contoh buktinya sudah terjadi. Di.. pada saat khatib sedang memberikan suatu apa itu (khutbah), memang sih rodo (agak) panjang. Tapi pendek panjang pun, itu kita kan harus manut kan, ngikuti, gitu seharusnya. Tidak. Ada yang langsung berdiri, gini (Takmir sambil menunjukkan gerakan tangan menunjuk ke daerah jam tangan)."[18]

Secara umum, dalam evaluasi yang dilakukan takmir terdapat beberapa khatib yang tidak sesuai dengan harapan takmir sebagaimana yang telah dicontohkan diatas yang tertuang dalam pernyataan takmir dalam sesi wawancara.

f. Tindak lanjut hasil evaluasi.

Dari proses pengumpulan informasi dan penilaian menggunakan observasi langsung tersebut, pihak Takmir Masjid dan Pengurus Masjid bisa menyusun rekomendasi terhadap khatib-khatib Jumat tersebut untuk tahun-tahun selanjutnya. Suharsimi dan Cepi[19] menyatakan bahwa dari sebuah evaluasi akan memunculkan beberapa macam rekomendasi, diantaranya adalah:

a. Menghentikan program. Rekomendasi ini diberikan jika dalam analisis evaluator dipandang program tersebut tidak ada manfaatnya, atau jika

[18] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.
[19] Suharsimi Arikunto dan cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipaksanakan tidak akan bisa terlaksana sebagaimana yag diharapkan. Dalam konteks evaluasi ini, yang dihentikan adalah sang khatib, jika dipandang tidak memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh takmir.

b. Merevisi program. Rekomendasi ini diberikan jika terdapat bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan namun kesalahan atau ketidak-sesuaiannya tidak terlalu besar. Dalam konteks evaluasi ini, yang dimaksud dengan revisi adalah memberikan masukan pada khatib untuk melakukan perbaikan dalam khutbahnya yang selanjutnya. Ini dilakukan jika takmir memiliki pandangan bahwa kekurangan yang dimiliki khatib masih bisa diperbaiki.

c. Melanjutkan progam. Evaluasi menilai bahwa program telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan manfaat. Dalam konteks ini, ini menunjukkan bahwa khatib telah memenuhi kualifikasi yang diharapkan takmir sehingga pihak khatib akan kembali direkrut untuk mengisi khutbah Jumat lagi di tahun berikutnya.

d. Menyebar-luaskan program. Evaluator bisa memberikan rekomendasi bahwa program bisa dilaksanakan di temapt-tempat lain karena memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dan layak untuk diterapkan di tempat-tempat lain. Dalam konteks ini, pihak takmir yang juga memiliki kolega di masjid yang lain akan memberikan rekomendasi kepada takmir masjid-masjid lain terhadap khatib-khatib yang dipandang memiliki kualitas sangat baik.

Maka, rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil evaluasi pengadaan (rekrutmen) khatib Jumat di Masjid Ar-Rahman Wonokusumo Kidul Surabaya memiliki beberapa rekomendasi. Jika khatib tersebut dinyatakan memenuhi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

spesifikasi peran khatib yang diharapkan, maka khatib ini akan direkrut kembali pada tahun berikutnya. Namun jika khatib tersebut tidak memenuhi kualifikasi khatib yang diharapkan sebagaimana tujuannya, maka khatib ini tidak akan diundang kembali untuk menjadi khatib dan imam dalam pelaksanaan shalat Jumat di Masjid Ar-Rahman Surabaya.

5. Respon Jamaah Terhadap Khatib

Sebuah proses evaluasi selalu berhubungan dengan perubahan perilaku, yaitu terjadi perubahan perilaku yang lebih baik. Artinya ada hasil kongkrit yang sesuai dengan tujuan evaluasi.[20] Dalam konteks evaluasi rekrutmen khatib khutbah Jumat di Masjid Ar-Rahman Surabaya, maka hasil dari proses evaluasi adalah perubahan akhlaq dan sikap jamaah terhadap masjid dan agama Islam itu sendiri. Perubahan perilaku yang bisa diamati secara kasat mata adalah berkurangnya kegiatan judi dan minum minuman keras yang dilakukan oleh orang-orang yang sekarang menjadi jamaah masjid. Waktu yang mereka alokasikan untuk kegiatan masjid meningkat secara signifikan, bahkan beberapa menjadi aktifis masjid. Peran khatib ini menjadi istimewa terutama dikarenakan bagi Manajemen Masjid Ar-Rahman Wonokusumo Kidul Surabaya, sementara ini khutbah Jumat merupakan hampir satu-satunya media pembelajaran agama bagi jamaah.

[20] Retna Sundari, "Evaluasi Pemanfaatan Laboratorium Dalam Pembelajaran Biologi di Madrasah Aliyah Negeri Sekabupaten Sleman", *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, No. 2, Tahun XII, 2008, 198.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain perubahan dalam perilaku bagi jamaah di sekitar Masjid Ar-Rahman, juga tidak lagi didapati keluhan dari jamaah shalat Jumat tentang kualitas khatib, yang sebelumnya dikeluhkan cenderung lama dan bertele-tele, isi materinya kurang berhubungan dengan kebutuhan jamaah dan sekaligus cara penyampaian yang cenderung menjenuhkan. Takmir Masjid menjelaskan respon jamaah terhadap pelaksanaan khutbah Jumat yang dilakukan oleh khatib yang telah melalui proses evaluasi sebelumnya, "Alhamdulillah.. tidak ada keluhan."

Meskipun jawaban Takmir Masjid ini sangat singkat, tapi maknanya cukup dalam, karena sebelumnya terdapat data bahwa masyarakat sekitar Wonokusumo tergolong kelompok masyarakat yang cenderung responsif dan kurang menjaga etika. Sebelumnya seorang jamaah bisa dengan mudah melakukan interupsi terhadap khatib yang dirasa khutbahnya terlalu panjang. Kondisi ini menjadi salah satu pertimbangan Takmir Masjid untuk memberikan masukan dan menjadi standart para khatib yang memberikan khutbah Jumat di Masjid Ar-Rahman Surabaya agar tidak terlalu panjang sehingga menimbulkan kejenuhan. Cukup singkat namun padat. Dengan adanya evaluasi ini tidak lagi ditemukan keluhan dari pihak jamaah.

Tidak hanya itu, berdasarkan keterangan Ketua Remaja Masjid Ar-Rahman, "Secara perlahan masyarakat sekitar Masjid Ar-Rahman mulai ada perubahan yang lebih baik. Jika sebelumnya mereka tidak merasa malu dengan melakukan interupsi terhadap khatib, kemudian tidak suka dengan kegiatan masjid, cenderung lebih suka melakukan kegiatan yang tidak berguna, seperti minum minuman keras dan berjudi. Sekarang ini jauh lebih berkurang. Dan mereka, baik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang remaja maupun yang lebih tua, satu per satu mulai datang dan aktif mengikuti kegiatan di masjid. Mereka merasa malu jika melakukan perbuatan yang bertentangan dengan agama Islam."[21]

Dari kaca mata evaluasi, bisa disimpulkan bahwa evaluasi rekrutmen khatib khutbah Jumat di Masjid Ar-Rahman Surabaya ini membawa hasil yang positif bagi perubahan jamaah masjid dan warga sekitar masjid.

B. Latar Belakang Evaluasi Rekrutmen Khatib Jumat

Sebagaimana yang telah dianalisis sebelumnya bahwa kegiatan evaluasi rekrutmen khatib Jumat di Masjid Ar-Rahman Wonokusumo Kidul Surabaya membawa beberapa perubahan positif bagi remaja dan masyarakat Islam di sekitar area masjid. Hal yang menarik dalam manajemen masjid Ar-Rahman Surabaya ini adalah dilakukannya evaluasi secara mendasar terhadap sistem rekrutmen khatib khutbah Jumat. Sebelum tahun 2010, pola yang dilakukan dalam rekrutmen khatib adalah diserahkan kepada pembina masjid yaitu yang bernama Ustadz Zuhdi dikarenakan beliau yang merupakan guru agama di MI Manbaul Ulum Wonokusumo Surabaya memiliki refrensi siapa-siapa saja orang yang bisa menjadi khatib dalam pelaksanaan shalat Jumat. Sebagaimana yang dikatakan oleh Tridjoyo, "Setahuku untuk urusan khatib Jumat, semua diserahkan kepada ustadz Zuhdi. Tapi ga tahu kalau sekarang ada perubahan. Karena untuk urusan khatib ini pihak Takmir yang ngurusi."[22]

---

[21] Tridjoyo Budiono, *Wawancara*, Surabaya, 27 April 2017.
[22] Tridjoyo Budiono, *Wawancara*, Surabaya, 28 April 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan dari Tridjoyo ini tidak sepenuhnya berbeda dengan pernyataan Takmir Masjid yang menyatakan bahwa pada awal-awal berdirinya masjid, memang urusan pengadaan khatib diserahkan kepada Ustadz Zuhdi. “Awalnya itu kita memiliki seorang pembina yang bernama Ustadz Zuhdi. Ustadz Zuhdi itu dulu guru di MI Manbaul Ulum depan kita itu. Kebetulan dia juga sangat erat berhubungan dengan Kantor Urusan Agama.”[23]

Namun sistem rekrutmen khatib Jumat itu kemudian dievaluasi. Hal ini dilakukan karena beberapa pertimbangan tertentu.

1. Berhubungan dengan tujuan dan peran khatib khutbah Jumat di lingkungan Masjid Ar-Rahman Surabaya. Pihak Takmir Masjid berharap bahwa khatib Jumat bisa memberikan khutbah yang bisa menyentuh kesadaran masyarakat sehingga terjadi perubahan akhlaq. Pihak takmir Masjid menyatakan, "Background ilmunya kan menengah ke bawah. Kalau salah masuk bisa rame. Mereka kalau ga diberitahu tentang etika dan akhlaq, ini seringkali dilupakan."[24]

   Oleh karena itu, seorang khatib harus memahami dan mampu menyesuaikan gaya penyampaiannya dengan konteks jamaahnya. Hal ini sesuai dengan hukum "*The 5 Inevitable Laws of Efffective Communication*" seorang pembicara harus melakukan REACH (*Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble*).[25] Salah satu unsur pentingnya adalah empati. *Empathy* adalah

[23] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.
[24] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.
[25] Aribowo Prijosaksono dan Roy Sembel, *If You Want to be Rich and Happy: Maximize Your Strength* (Jakarta, Elex Media Komputindo, 2003), 172.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain, dalam hal ini adalah para jamaah.

2. Nyatanya, di masa-masa awal dengan pola rekrutmen khatib yang masih bersifat insidentil dan bersifat kekerabatan dengan Ustadz Zuhdi, perubahan akhlaq yang diharapkan belum terjadi. Hal ini bisa diketahui dari pernyataan, "pernah terjadi.. karena khutbah jumat dianggap terlalu lama, seorang jamaah yang duduk di bagian depan, berdiri mengingatkan khatib sambil membuat gerakan menunjuk jam tangan, sebagai tanda bahwa waktunya habis, dan bicara dengan dialeg kedaerahan yang kasar dan kurang sopan. Pernah ga mas nemuin gitu di masjid lain? Seharusnya kita makmum kan bagaimanapun juga harus diam dan mendengarkan dengan baik."[26]

Berdasarkan kedua data yang disebutkan diatas, bisa diketahui bahwa evaluasi rekrutmen khatib Jumat di Masjid Ar-Rahman ini dilatar-belakangi belum tercapainya tujuan yang diharapkan dari keberadaan peran khatib. Keluhan jamaah tentang khutbah yang terlalu panjang mendapat perhatian dari pihak Takmir Masjid. Beliau tidak bisa menegur atau memarahi jamaahnya, hal ini berhubungan dengan tingkat pendidikan mereka yang cenderung menengah bawah, jika diiingatkan mudah tersulut emosi. Maka kemudian diputuskan untuk melakukan evaluasi sehubungan dengan pengadaan khatib-khatib khutbah Jumat. Dan rekomendasi yang dihasilkan dalam evaluasi tersebut terbukti memberikan dampak positif dalam kehidupan jamaah.

[26] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Implikasi dari Evaluasi Rekrutmen Khatib Jumat

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Dan evaluasi rekrutmen khatib khutbah Jumat di Masjid Ar-Rahman Surabaya ini memiliki beberapa implikasi. Tentu saja implikasi secara langsung adalah pada diri khatib itu sendiri. Hal ini bisa diketahui dari pernyataan Takmir Masjid berikut ini:

> Setelah itu, berarti kita kan punya satu data evaluasi, oh ini kok sering ga datang, kalaupun diwakilkan gapapa, selama wakilnya ada dan bermutu juga. Tapi kalau ga datang akhirnya kita, kadang-kadang imam masjid kita, kadang-kadang kita akhiranya jadi khatib. Jadi seperti itu. Nah, data yang ada di kita, termasuk daftar hadir sama itu apa.. Akhirnya kan juga untuk tahun berikutnya jadi bahan pertimbangan untuk pengadaan khatib-khatib itu. Ini loh daftar khatib yang sering tidak hadir, ini orang yang memberikan dakwahnya itu bagus, dan seterusnya. Nah dari situ, kita memang memberikan satu, satu apa ya.. satu rambu-rambu, satu hal, kalau kita dakwah ya sudah, sesuai dengan pemahaman kita aja ya sudah, fikih atau tauhid atau soal kegiatan-kegiatan Islam kita yang ada itu, jadi jangan sampai ke unsur politik.[27]

Khatib yang seringkali tidak datang atau cenderung mewakilkan kepada orang lain biasanya akan dievaluasi, dan dalam pertimbangannya seringkali Takmir Masjid tidak mengundang khatib yang bersangkutan untuk mengisi khutbah di tahun selanjutnya. Menurut peneliti, implikasi ini bisa dimaklumi dikarenakan khatib yang tidak hadir, terpaksa akan digantikan oleh orang lain. Seringkali khatib pengganti ini sendiri secara persiapan juga kurang. Tidak jarang akhirnya materinya juga tidak lagi menyesuaikan dengan kebutuhan jamaah, tetapi sekedar asal memberikan khutbah. Hal ini yang seharusnya dihindari.

[27] Hendri Suharyanto, *Wawancara*, Surabaya, 2 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk menjadi khatib yang sukses, Suyuti[28] menjelaskan ada tiga hal yang perlu jadi perhatian. *Pertama*, khatib harus punya rancangan ide dan tujuan atau target yang telah ditetapkan lebih dahulu. Maka setiap khatib harus menggariskan ide pokok yang hendak ditanamkan kepada jamaah, kemudian menyampaikan isi khutbah kepada jamaah dengan kemahiran retorika untuk mencapai tujuan tersebut.

Kedua, khatib harus menguasai sepenuhnya bahan atau materi persoalan yang akan dikhutbahkan, terutama dari segi hukum dan dalil-dalil agamanya. Hal ini penting, karena khatib yang tidak menguasai bahan materinya akan membuat bingung jamaahnya, bahkan bisa membuat pemahaman jamaah menjadi tersesat.

Ketiga, khatib harus jeli menganalisa tentang situasi dan tingkat kecerdasan jamaah yang dihadapinya. Dengan demikian desain isi dan cara penyampaian khutbah bisa disesuaikan dengan keadaan jamaahnya. Sebab pada umumnya, jamaah akan kurang tertarik mendengarkan khutbah yang tidak sesuai dengan karakter, kecerdasan dan kebutuhan mereka.

Maka dengan demikian, jika terdapat khatib yang tidak memenuhi kriteria yang diharapkan, maka implikasinya khatib tersebut tidak diundang lagi untuk memberikan khutbah Jumat di Masjid Ar-Rahman Surabaya. Sehingga dengan melalui proses yang seperti ini, lambat laun, khatib-khatib yang memberikan khutbah Jumat di Masjid Ar-Rahman Surabaya adalah para khatib yang sudah melalui proses seleksi pihak Takmir Masjid. Dan mereka yang masih diundang adalah para khatib yang sesuai dengan yang diharapkan Takmir Masjid dan juga sesuai dengan kebutuhan para jamaah.

---

[28] Achmad Suyuti, *Jadilah Khatib Yang Kreatif & Simpatik* (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), 42.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah beberapa tahun berlalu, saat ini para khatib yang ditunjuk untuk memberikan khutbah adalah para khatib pilihan. Keberadaan khatib-khatib pilihan ini ternyata membawa implikasi lanjutan, yang berpengaruh kepada jamaah masjid. Hal ini bisa diketahui dari data yang disampaikan Takmir Masjid sebagai berikut:

> Secara perlahan masyarakat sekitar Masjid Ar-Rahman mulai ada perubahan yang lebih baik. Jika sebelumnya mereka tidak merasa malu dengan melakukan interupsi terhadap khatib, kemudian tidak suka dengan kegiatan masjid, cenderung lebih suka melakukan kegiatan yang tidak berguna, seperti minum minuman keras dan berjudi. Sekarang ini jauh lebih berkurang. Dan mereka, baik yang remaja maupun yang lebih tua, satu per satu mulai datang dan aktif mengikuti kegiatan di masjid. Mereka merasa malu jika melakukan perbuatan yang bertentangan dengan agama Islam.[29]

Sangat mungkin jadi, jika Takmir Masjid tidak melakukan evaluasi terhadap sistem pengadaan (rekrutmen) khatib khutbah Jumat, maka fungsi keberadaan khatib hanya sekedar menjadi pelengkap dalam rukun pelaksanaan shalat Jumat berjamaah. Namun dengan evaluasi yang mengacu pada tujuan yang hendak dicapai, keberadaan khatib bisa menjadi unsur terpenting dalam perubahan akhlaq jamaah dan masyarakat sekitar Masjid Ar-Rahman Surabaya.

[29] Tridjoyo Budiono, *Wawancara*, Surabaya, 27 April 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id