

**PROSES PERENCANAAN PENGANGKATAN KEPEMIMPINAN
MASJID RIYADHUS SHOLIHIN DESA WONOCOLO
KECAMATAN TAMAN KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I)



Oleh :

MASIHA
NIM : BO. 43.01.274

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
2005**

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

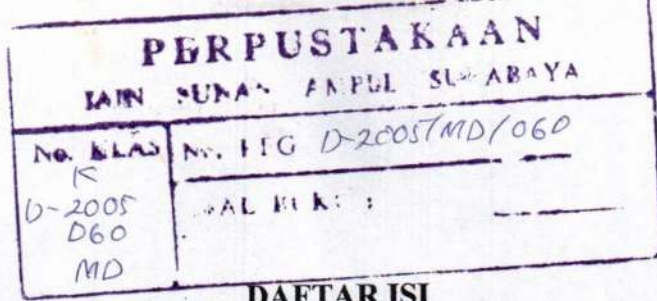
Skripsi oleh Masiha ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 05 Juli 2005

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bambang Subandi', written over a horizontal line.

Bambang Subandi, M. Ag
NIP. 150 311 332



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTTO & PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Konsep	8
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II : PERSPEKTIF TEORITIS: PROSES PERENCANAAN PENGANGKATAN KEPEMIMPINAN MASJID	16
A. Kajian Kepustakaan Konseptual	16
1. Sumber Daya Manusia	16
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	16
b. Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia	17
c. Perencanaan Sumber Daya Manusia	17
d. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia	20
e. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia	21
f. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia	21
g. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia	22
2. Kepemimpinan	26
a. Pengertian Kepemimpinan	26
b. Sifat-Sifat Kepemimpinan	28
c. Syarat-Syarat Kepemimpinan	30
3. Masjid	33
a. Pengertian Masjid	33
b. Fungsi Masjid	34
c. Elemen-Elemen Masjid	35
B. Kajian Kepustakaan Terdahulu	37
BAB III : METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	39

	B. Sasaran Penelitian	39
	C. Tahap-tahap Penelitian	39
	D. Jenis dan Sumber Data	42
	E. Teknik Pengumpulan Data	44
	F. Informan	47
	G. Tehnik Analisis Data	47
BAB IV :	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	48
	A. Riwayat Masjid Riyadhus Sholihin	48
	B. Perkembangan Masjid Riyadhus Sholihin	50
	1. Secara Fisik	50
	2. Non Fisik	51
	C. Struktur Kepengurusan Masjid Riyadhus Sholihin	52
	D. Kegiatan Masjid Riyadhus Sholihin	55
BAB V :	PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	57
	A. Penyajian Data	57
	1. Proses Prakiraan Pengangkatan Ta'mir	57
	2. Proses Penentuan Tugas dan Tujuan Pengangkatan Ta'mir	69
	3. Penentuan Sarana Untuk Mencapai Tujuan Pengangkatan Ta'mir	75
	4. Proses Penentuan Sumber atau Calon Ta'mir	78
	B. Analisis Data	81
BAB VI :	PENUTUP	88
	A. Kesimpulan	88
	B. Rekomendasi	88
DAFTAR PUSTAKA		90

LAMPiRAN-LAMPiRAN

Matrik Usulan Judul Skripsi
Pengesahan Judul Skripsi
Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi
Permohonan Ijin Penelitian
Bahan Pertanyaan Penelitian
Surat Keterangan Penelitian
Formulir Pengumpulan Data
Kartu Konsultasi Skripsi

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I. Tekhik Pengumpulan Data	46
II. Kegiatan Rutin masjid Riyadhus Sholihin	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang dan saat ini telah melakukan pengembangan di segala bidang. Di antara salah satu bidang tersebut adalah merencanakan peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang memang merupakan salah satu peranan penting bagi perkembangan suatu negara. Seiring dengan tumbuhnya berbagai bentuk organisasi, maka hal ini mendorong berbagai pihak untuk dapat dibanggakan dengan baik oleh semua anggota organisasi itu sendiri maupun organisasi yang ada di luar organisasi.

Organisasi merupakan peranan yang sangat penting bagi manusia dan dapat dirasakan untuk seluruh masyarakat. Kemampuan yang dimiliki suatu organisasi dalam mengelola organisasi tersebut dilihat dari segi *human skill*, *manajerial skill*, dan *teknik skill*. Kemampuan organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil manakala organisasi menerapkan SDM yang tinggi dan sumber-sumber yang ada di organisasi tersebut.¹

Dengan demikian untuk mewujudkan sebuah organisasi agar mandiri, diperlukan orang-orang yang sesuai dengan keahliannya (*human skill*) yang dapat mengelola dan mengembangkan organisasi sesuai dengan tuntutan zaman agar

¹ Susilo Martoyo. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*, (Jakarta: BPFE, 1988), h. 53.

sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya. Dengan adanya pemikiran yang matang dalam menentukan hal-hal tersebut, maka yang akan dilaksanakan oleh sebuah organisasi adalah bagaimana cara melakukannya dalam rangka mencari sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan, untuk itu dapat dipertimbangkan SDM yang layak dalam suatu organisasi.²

Perencanaan sumber daya itu sendiri diartikan sebagai langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mengelola sumber daya dalam organisasi atau perusahaan, yaitu yang berupa pengadaan sumber daya yang tepat, waktu yang tepat, dan melaksanakan pekerjaan yang tepat, agar upaya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bisa berhasil dengan baik.³ Untuk itu, sebelum melakukan sesuatu manusia wajib berfikir terlebih dahulu agar semua pekerjaan yang rencanakan bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Sesuai dengan pemberian-Nya, manusia diberi akal dan ilmu guna melakukan suatu ikhtiar agar terhindar dari kerugian dan kegagalan. Oleh karena itu sebelum melakukan perencanaan hendaknya terlebih dahulu dipikirkan, dilakukan, dan kemudian diikhtiarkan agar dengan korban (kerugian) yang sekecil-kecilnya dan mendapat hasil yang sebesar-besarnya, serta tidak mengalami kerugian yang fatal.⁴ Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

² T Hani Handoko, *Manajemen Edisi-2*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 77-78.

³ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 1996), h. 38.

⁴ Mochtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Bhratara, 1996), h. 77.

وَلَا تَلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ (البقرة : ١٩٥)

Artinya: *Janganlan kamu jatuhkan dirimu kepada kebinasaan, dan berbuat baiklah! Sesungguhnya Allah mengasihi orang yang berbuat baik.*⁵

Berbuat baik merupakan salah satu bentuk ibadah yang diperintahkan Allah kepada semua hamba-Nya, karena itu merupakan salah satu bentuk pendekatan diri untuk melaksanakan perintah dan mendapatkan ridha-Nya. Dengan demikian, membuat perencanaan yang baik akan menggambarkan suatu antisipasi dari suatu yang akan terjadi agar memperoleh hasil sesuai dengan harapan dari berbagai kegiatan.

Manusia terbatas kemampuan fisiknya, makin tua makin lemah dan makin lamban, demikian pula unsur-unsur pemimpin di masyarakat, setiap waktu ada yang mengundurkan diri dan setiap waktu ada yang harus mengganti. Setiap generasi pasti akan berakhir tugas dan zamannya, dan dengan demikian gaya kepemimpinannya harus berubah dan diganti dengan yang sesuai dengan panggilan zaman. Karena itu, harus selalu tersedia sumber pemimpin yang akan mewakili zamannya.⁶ Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

وَتِلْكَ الْأَيَّامُ نَدَاوْهَا بَيْنَ النَّاسِ (ال عمران : ١٤٠)

Artinya: *Dan masa (kejayaan dan kehancuran) itu Kami pergilirkan di antara manusia.*⁷

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: PT Surya Cipta Aksara, 1993), h. 47

⁶ Mochtar Effendi, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, h. 211

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 99

Isyarat Allah menunjukkan setiap orang, setiap zaman, setiap sistem yang dibuat manusia itu ada batasnya, pada saatnya harus mundur karena itu adalah hukum besinya sejarah yang telah diatur Allah. Oleh karena itu, akan memperoleh kebahagiaan orang yang dapat memberikan kenangan manis kepada sesama manusia, dan selalu di dalam bimbingannya selama ia berkuasa.

Membuat perencanaan tidak hanya terfokus pada perusahaan dan organisasi-organisasi besar, melainkan semua organisasi baik yang profit maupun yang non profit, karena perencanaan adalah awal menuju kesuksesan. Salah satu di antaranya adalah sebuah masjid yang merupakan tempat ibadah bagi umat Islam dengan berbagai macam cara ibadah yang lain untuk menambah keimanan, meningkatkan ketaqwaan dan mempererat tali silaturahmi sesama muslim.

Masjid Riyadhus Sholihin yang berlokasi di Desa Wonocolo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo ini, semula terkenal dengan nama Masjid Wonocolo yang tidak memiliki kepengurusan lengkap sebagaimana lazimnya struktur kepengurusan dalam organisasi, sehingga praktis yang mengelola dan yang tampak di masjid hanya Imam rowatib. Tidak lama kemudian Imam rowatib ini menimbulkan perbedaan pendapat yang mengakibatkan timbulnya beberapa pengurus masjid mengundurkan diri, karena adanya faktor penguasaan. Bagi kalangan warga setempat masjid ini merupakan salah satu tempat ibadah dan sekaligus sebagai pusat kajian Islam. Meskipun mayoritas kalangan dari mereka adalah para pedagang, tetapi tidak menutup semangat mereka yang sangat tinggi,

hususnya dalam melaksanakan ibadah dan mengikuti kajian-kajian keislaman yang di programkan oleh ta'mir dan pengurus masjid.

Masyarakat tradisional setempat, telah menunjukkan semangat dan keberhasilan yang selama ini tercapai. Hal ini terbukti dengan adanya usaha yang nyata dan kerja sama yang tinggi, karena hanya dengan harapan dan semangat yang menjamin mereka dalam meraih kesuksesan.

Di samping itu, peranan dalam merencanakan struktur dan program yang ditetapkan oleh pengurus masjid ini mempunyai andil yang sangat besar dalam mengembangkan ajaran Islam. Dengan perencanaan yang baik untuk mengelola dan mengembangkan masjid, pengurus lebih mudah dalam mengambil keputusan yang efektif dan efisien tentang bagaimana memanfaatkan waktu yang ada untuk mengisi kegiatan masjid, agar tidak vakum dan dapat menarik masyarakat.

Satu hal lagi yang menarik masyarakat setempat adalah, adanya pergantian pengurus yang bisa dikatakan apa adanya untuk menyelamatkan status masjid yang menjadi pengakuan hak milik warga. Hal ini dikarenakan tidak adanya sertifikat yang resmi dan diremehkan oleh pengurus yang sebelumnya. Dengan adanya hal ini, proses yang dilakukan sampai sekarang masih belum terlihat hasilnya, karena kurangnya dukungan dari pengurus sendiri. Selain itu, penyelesaiannya juga sangat rumit, sehingga harus menunggu dalam jangka waktu yang lama. Untuk itu, dibutuhkan orang atau pengurus yang bisa dipercaya dalam hal ini.

Dari latar belakang tersebut di atas, hususnya proses pengangkatan kepemimpinan masjid ini mendorong penulis untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan proses pengangkatan kepemimpinan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses yang dibuat dalam membentuk atau memilih seorang yang layak dijadikan pemimpin. Untuk mengetahui secara mendalam mengenai latar belakang dari pengertian dan teori-teori tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana proses yang digunakan untuk mengangkat seorang pemimpin atau Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin yang berlokasi di Desa Wonocolo Taman Sidoarjo.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut di atas, fokus penelitian ini adalah; Bagaimana proses pengangkatan kepemimpinan Masjid Riyadhus Sholihin Wonocolo Taman Sidoarjo ?

Dari fokus penelitian, maka langkah-langkah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses prakiraan pengangkatan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin ?
2. Bagaimana proses penentuan tugas dan tujuan pengangkatan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin ?
3. Bagaimana proses penetapan sarana pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin ?
4. Bagaimana proses penentuan calon Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui proses prakiraan pengangkatan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin.
2. Untuk mengetahui penentuan tugas dan tujuan pengangkatan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin.
3. Untuk mengetahui proses penetapan sarana pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin.
4. Untuk mengetahui proses penentuan calon Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoris

Dengan adanya penelitian diharapkan dapat menambah cakrawala keilmuan dalam bidang manajemen, khususnya perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal ini agar harapan untuk memperoleh pemimpin yang handal bisa tercapai sesuai dengan tujuannya.

2. Secara Praktis

Dengan adanya penelitian diharapkan dapat menjadi acuan, masukan, dan referensi bagi pihak pengurus masjid dalam menentukan sumber daya manusia, karena itu merupakan bagian yang sangat penting bagi organisasi. Dengan berbagai pertimbangan dalam membuat kebijakan

terutama pada proses pengangkatan kepemimpinan masjid agar dapat tercapai apa yang selama ini direncanakan.

E. Definisi Konsep

Pada intinya pengertian dasar dari konsep itu merupakan unsur pokok dari suatu penelitian, untuk itu penegasan konsep yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Proses

Pengertian proses menurut kamus bahasa Indonesia adalah jalannya, bekerjanya atau cara mengerjakannya.⁸

2. Pengangkatan

Untuk mengangkat dan menarik tenaga kerja digunakan istilah seleksi atas dasar kebijaksanaan. Seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu.

Adapun dasar dari kebijaksanaan proses seleksi dimulaim setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat diperoleh melalui suatu penarikan..⁹

Tujuan seleksi yang demikian agar memperoleh hasil yang efektif dan efisien, dengan kemungkinan:

- a. Diadakan percobaan-percobaan guna mencapai cara yang baik.

⁸ Hartono. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h. 126

⁹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2000), h.45.

b. Menggunakan cara terbaik yang telah diperoleh dengan tepat dan bijaksana.¹⁰

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata *Leadership*, kata ini dari "to lead" yang artinya memimpin. Untuk kata memimpin dan pemimpin, dalam literatur Islam digunakan sedikitnya tiga istilah: Imam, Wali atau Auliya, dan Ra'in.¹¹ Kepemimpinan pada dasarnya merupakan rangkaian interaksi antar manusia. Interaksi itu bersumber dari seseorang yang berani dan bersedia tampil memelopori dan mengajak orang lain berbuat sesuatu melalui kerjasama satu dengan yang lain. Untuk itu pemimpin berfungsi sebagai teman yang saling bantu membantu dan mewujudkan kegiatan yang memerlukan kerjasama.

Adapun asal usul lahir atau timbulnya seorang pemimpin ditemukan teori yang dihimpun dari para ahli, antara lain:

c. Teori Genetis

"Teori ini menampilkan bahwa seseorang menjadi pemimpin adalah karena latar belakang keturunan. Karena orang tuanya pemimpin, maka darah kepemimpinan itu akan mengalir kepada anak keturunannya."

d. Teori sosial

Teori ini mempunyai pandangan yang berlainan sekali dengan teori genetis. Menurut teori ini pada hakikatnya semua orang sama dan

¹⁰ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 46.

¹¹ E. Ayub, *Managemem Masjid*, h. 53

menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi pemimpin, dan kemungkinan tersalur sesuai dengan lingkungannya. Dengan kata lain bahwa seseorang tampil menjadi pemimpin, bukan karena bakat atau karena darah kepemimpinan dari ayahnya, melainkan karena pengaruh sosial (kemasyarakatan).

c. Teori Bakat

Teori ini berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpi yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan. Bakat-bakat itu harus dikembangkan melalui pendidikan, latihan dan pengalaman.¹² Oleh karena itu pandangan ini berkisar bahwa seorang pemimpin yang efektif itu hanya lahir dari bakat kepemimpinan.¹³

Rasulullah menyebutkan dalam sabdanya:

كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته (رواه مسلم)

Artinya: *Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta bertanggung jawaban mengenai orang yang kamu pimpin. (Riwayat Bukhori dan Muslim)¹⁴*

Sabda Rasulullah ini menjelaskan bahwa setiap manusia itu sebenarnya dilahirkan untuk memimpin, kemudian akan tergantung padanya untuk mempersiapkan diri mengenai pertanyaan-pertanyaan yang disediakan. Dengan demikian kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab

¹² Ya'kub, Hamzah. *Manajemen dan Kepemimpinan*, Cet I, (Bandung: Diponegoro, 1984), h. 126.

¹³ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), h. 9.

¹⁴ Muhan mad Salim Hasyim, *Shoheh Muslim, Juz IV* (Bairut Libanon: 1994), h. 514.

kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun ekstern.

4. Masjid

Masjid berasal dari bahasa Arab *sajada* yang berarti tempat sujud atau tempat menyembah kepada Allah SWT. Bumi merupakan masjid bagi kaum muslimin untuk melakukan shalat, di wilayah manapun, terkecuali di atas kuburan, di tempat yang najis, dan di tempat-tempat yang menurut ukuran syari'at Islam tidak sesuai untuk dijadikan tempat shalat.

Masjid juga merupakan tempat orang berkumpul dan melakukan shalat secara berjama'ah, dengan tujuan meningkatkan solodaritas dan silaturrahi dikalangan kaum muslimin. Selain itu, masjid juga menjadi tempat yang paling banyak dikumandangkan nama Allah melalui azan, qamat, tasbih, tahmid, tahlil, istghfar, dan ucapan lain yang dianjurkan dibaca di masjid sebagai bagian dari lafazh yang berkaitan dengan pengagungan asma Allah.

Adapun fungsi dari masjid antara lain:

- a. Sebagai tempat kaum muslimin beribadat dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.

- b. Sebagai tempat kaum muslimin berit'ikaf, membersihkan diri untuk membina kesadaran dan mendapatkan pengalaman batin atau keagamaan sehingga selalu terpelihara keseimbangan jiwa dan raga serta keutuhan kepribadian.
- c. Sebagai tempat bermusyawarah kaum muslimin guna memecahkan persoalan yang timbul dalam masyarakat.
- d. Sebagai tempat kaum muslimin berkonsultasi, mengajukan kesulitan-kesulitan, meminta bantuan dan pertolongan.
- e. Sebagai tempat membina keutuhan ikatan jamaah dan kegotong-royongan dalam mewujudkan kesejahteraan bersama.
- f. Sebagai majelis taklim yang merupakan wahana untuk meningkatkan kecerdasan dan ilmu pengetahuan muslimin.
- g. Sebagai tempat pembinaan dan pengembangan kader-kader pemimpin umat.
- h. Sebagai tempat pengumpulan dana dan pengembangan kader-kader pimpinan umat; dan
- i. Sebagai tempat pelaksanaan pengaturan dan supervisi sosial.

Fungsi-fungsi tersebut telah teraktualisasikan dengan kegiatan operasional yang sejalan dengan program pembangunan. Hal ini karena adanya masjid yang makin tumbuh dan berkembang baik dari segi jumlahnya maupun keindahan arsitekturnya. Pembangunan masjid dewasa ini sering bermunculan sebagai semangat mengupayakan pembangunan rumah-rumah

Allah yang layak dibanggakan. Hampir seluruh tanah air tidak ada yang tidak tersentuh oleh pembangunan masjid. Ada yang berukuran kecil dan ada yang berukuran besar dan megah.¹⁵ Adapun bagian dari masjid itu terdiri atas:

1. Bangunan masjid

Bentuk bangunan masjid tidak ada batasannya, akan tetapi memiliki ciri-ciri yang berbeda.

2. Simbol masjid

Simbol ini memiliki bentuk yang bermacam-macam dan memiliki makna sesuai dengan ciri-ciri masjid itu sendiri.

3. Gudang masjid

Gudang biasanya digunakan untuk menyimpan, memelihara dan menjaga keamanan barang-barang.

4. Ruang khusus

Ruangan khusus dalam masjid biasanya digunakan sebagai tempat para khotib mempersiapkan shalat jum'at.

5. Aula masjid.¹⁶

F. Sistematika Pembahasan

Bab I menggambarkan isi dari keseluruhan skripsi agar peneliti mudah dalam melaksanakan penelitian setelah adanya susunan kerangka yang telah

¹⁵ E. Ayul, *Manajemen Masjid*, h. 7.

¹⁶ E. Ayyub, *Manajemen Masjid*, h. 163.

disetujui oleh dosen pembimbing. Hal ini dilakukan dengan membaca dan memahami beberapa literatur dan panduan penulisan skripsi.

Bab II menguraikan beberapa kajian teori yang di pilih oleh peneliti. Hal ini membantu penyelesaian penulisan skripsi setelah memilih literatur yang cocok untuk di sajikan sesuai dengan judul skripsi, dan di konsultasikan kepada dosen pembimbing untuk meminta persetujuan.

Bab III menguraikan tentang metodologi penelitian untuk memperoleh data dan informasi agar tersusun secara sistematis. Hal ini di lakukan oleh peneliti dengan membaca dan memahami metode yang di gunakan, serta melengkapi data dengan meminta penjelasan dari tempat penelitian dan di konsultasikan kepada dosen pembimbing.

Bab IV menguraikan tentang gambaran umum obyek penelitian di Masjid Riyadhus Sholihin. Hal ini untuk membantu kelengkapan peneliti dalam penulisan skripsi. Bab ini yang di lakukan oleh peneliti untuk melengkapinya dengan melakukan wawancara, dan observasi serta pemberian beberapa dokumen dari pengurus masjid.

Bab V menguraikan tentang penyajian dan analisis data yang menyangkut proses perencanaan pengangkatan kepemimpinan Masjid Riyadhus Sholihin. Solusinya adalah dengan menyajikan semua data yang ada dan di analisis dengan baik agar tersusun dengan baik dan dapat di pahami, serta memperbanyak literatur dan melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing.

Bab VI Menguraikan isi dari keseluruhan skripsi dari bab I-V yang telah di susun oleh peneliti dan di setuju oleh dosen pembimbing. Dalam bab ini di lengkapi dengan penutup penulisan skripsi.

BAB II

PERSPEKTIF TEORITIS TENTANG PROSES PERENCANAAN PENGANGKATAN KEPEMIMPINAN MASJID

A. Kajian Kepustakaan Konseptual

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Faustino Cardoso Gomes, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, dalam upaya untuk pencapaian tujuan.¹

Sedangkan Susilo Martoyo memberikan pengertian tentang sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian yang merupakan hasil dari akal budinya disertai pengetahuan serta pengalaman yang dikumpulkan dengan sabar melalui jerih payah dan perjuangan yang berat.²

Dari dua pengertian tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, sumber daya manusia merupakan salah satu

¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 1995), h. 2.

² Sussilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 5.

sumber yang sangat penting bagi organisasi dalam menentukan langkah ke depan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia

Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi:

- 1) Kemampuan-kemampuan (*capabilities*)
- 2) Sikap (*attitudes*)
- 3) Nilai-nilai (*value*)
- 4) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan
- 5) Karakteristik demografis (*penduduk*)

Kelima unsur sumber daya manusia tersebut sangat dipengaruhi untuk lingkungan sekitarnya, seperti norma-norma, dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia. Unsur-unsur tersebut pada gilirannya akan mempengaruhi peranan dan perilaku manusia dalam organisasi.³

c. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya perlu menyusun rencana, karena suatu organisasi tidak akan bisa lepas dari keterbatasan-keterbatasan kemampuan, baik mengenai dana, waktu, tenaga, dan sebagainya. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut harus

³ Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 26.

mengetahui dan membuat perencanaan dengan baik serta membuat rancangan/prakiraan terhadap sesuatu yang akan dikerjakan pada masa yang akan datang. Sedangkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah orang-orang yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi baik masa sekarang maupun masa yang akan datang.⁴

Dari definisi tersebut di atas, para ahli juga mendefinikan tentang perencanaan sumber daya manusia yang memiliki sudut pandang berbeda, namun pada dasarnya mempunyai makna yang sama. Di antara para ahli tersebut antara lain:

1) T. Hani Handoko

Perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan organisasi di waktu yang akan datang.⁵

2) Sondang P Siagian

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan.⁶

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cet-2, (Yogyakarta: BPFE, 1989), h. 53.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cet-3, h. 53.

⁶ Siagian SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 41.

3) Gouzali Saydam

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam mengelola SDM terhadap organisasi atau perusahaan, yaitu dengan pengadaan SDM yang tepat sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi.⁷

Dari beberapa definisi tersebut di atas, maka sudah jelas bahwa kemampuan untuk mencapai tujuannya sudah tentu tergantung pada faktor: bahwa tidak semua tujuan yang ingin dicapainya dapat dicapai dalam situasi yang berlaku, dan dengan sumber daya manusia yang dimiliki dapat diharapkan demi kelangsungan hidup organisasi, tak terkecuali dalam organisasi Islam. Al-qur'an memberikan isyarat dalam surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:⁸

يا ايهاالذين امنوا اتقوا الله ولتنظر نفس ما قدمت لغد واتقواالله فلي ان الله خبير بما تعملون. (الحشر : ١٨)

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akherat), dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

⁷ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 1996), h. 38.

⁸ Mochtar Effendi, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ijran Agama Islam*, (Jakarta: Bhratara, 1994), h. 77.

Melihat pernyataan ayat:

ولتنظر نفس ما قدمت لغد

“Hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akherat)”⁹

Ayat di atas jelas menganggap bahwa, perencanaan sangat diperlukan bagi keberhasilan suatu tujuan. Karena itu, Allah mengajarkan dalam mencapai suatu modal yang harus dipunyai yaitu pengalaman, dengan pengalaman yang ada, maka untuk merencanakan segala sesuatu akan menjadi lebih baik pada masa yang akan datang.

d. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah:

- 1) Mengurangi ketidakpastian dan perubahan-perubahan di waktu yang akan datang.
- 2) Memusatkan perhatian kepada sasaran.
- 3) Mendapat atau menjamin proses pencapaian tujuan secara ekonomis.

Memudahkan pengawasan.

⁹ Departemen Agama. RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, (Sur: baya: PT Surya Cipta Aksara, 1993), h. 91.

e. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sedangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah:

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas "karyawan" yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan. Sehingga setiap pekerjaan yang ada mudah mengerjakannya.
- 3) Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam melaksanakan tugas.
- 4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga produktifitas kerja meningkat.
- 5) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pensiun karyawan.
- 7) Menjadi dasar dalam melaksanakan penelitian karyawan.¹⁰

f. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sistem perencanaan sumber daya manusia terdiri dari:

¹⁰ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000) h. 246-247.

1) Inventarisasi persediaan sumber daya manusia

Untuk menilai sumber daya yang baik, maka harus memiliki kemampuan (keterampiulan, kemampuan/kecakapan, dan potensi pengembangannya) dan mampu menganalisa.

2) Forecast sumber daya manusia

Untuk memprediksi permintaan dan penawaran karyawan di waktu yang akan datang.

3) Penyusunan rencana-rencana sumber daya manusia

Untuk memadukan permintaan dan penawaran dalam memperoleh tenaga kerja melalui penarikan, seleksi, latihan, penempatan, promosi, dan pengembangan.

4) Pengawasan dan evaluasi

Untuk memberikan umpan balik kepada sistem dalam pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran perencanaan sumber daya manusia.¹¹

g. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan pada umumnya dianggap penting bagi efektivitas manajemen pada hampir semua lembaga. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangat tergantung pada kualitas dan jumlah informasi yang relevan dan tersedia bagi pengambilan keputusan. Melalui

¹¹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, h. 64.

perencanaan sumber daya manusia ditentukan untuk kebutuhan dalam memperkirakan kebutuhan yang akan datang

Setiap organisasi pasti menghadapi masa yang selalu diselimuti dengan ketidakpastian, dan juga karena SDM yang dimiliki atau mungkin yang diambil selalu terbatas, padahal tujuan yang ingin dicapai selalu tidak terbatas.

Situasi keterbatasan itu memberikan petunjuk bahwa sumber dana, sumber daya, dan sumber daya manusia harus direncanakan dan disusun dengan sedemikian rupa, sehingga memperoleh manfaat yang maksimal. Adapun manfaat Perencanaan sumber daya manusia itu adalah sebagai berikut:

Pertama, organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi yang lebih baik, berarti perencanaan sumber daya manusia terdapat dalam organisasi. Inventarisasi tersebut antara lain:

- 1) Jumlah tenaga kerja yang ada
- 2) Berbagai kualifikasi
- 3) Mengetahui keterampilan yang dimiliki, baik karena pendidikan formal maupun informal
- 4) Bakat yang masih perlu dikembangkan
- 5) Minat bekerja yang bersangkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaannya sekarang

Kedua, melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktifitas kerja dari fungsi yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat ditingkatkan melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu. Seperti: Peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Ketiga, perencanaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan penyelenggaraan berbagai aktivitas baru.

Berarti benar bahwa agar organisasi memperoleh tenaga yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak yang tidak boleh dilupakan yaitu: tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai dalam satu kurun waktu (pengurus) yang dimiliki harus dikembangkan.

Keempat, salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi ini mencakup:

- 1) Jumlah tenaga kerja yang dimiliki
- 2) Masa kerja setiap pekerja
- 3) Jabatan yang pernah dipangku
- 4) Jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditemtuh
- 5) Keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh para pengawas

Kelima, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti permintaan pemakai tenaga kerja dan jumlah pencari pekerjaan serta keahliannya.

Keenam, perencanaan sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi situasi kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.¹²

¹² Sondang SP, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, h. 44-45.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kita menyadari, bahwa mengurus perusahaan, mengurus jawatan, mengurus lembaga dan jenis-jenis organisasi lainnya baik swasta maupun milik negara, perlu menggunakan prinsip dan teori manajemen. Termasuk prinsip-prinsip kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi orang dan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bertetangga, bermasyarakat, dan bahkan bernegara.

Pengertian kepemimpinan ini oleh para ahli mengemukakan rumusan yang berbeda-beda sesuai dengan sudut pandangnya. Karena untuk memperoleh pengertian yang tepat tentang kepemimpinan itu, maka definisi ini dapat uraikan sebagai berikut:

Menurut George R. Terry kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.¹²

Menurut Kartini Kartono kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang di dasari atas kemauan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan penerimaan untuk

¹² G. R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, h. 152.

kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.¹³

Menurut Winardi kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor. Baik faktor intern maupun faktor ekstern.¹⁴

Menurut penulis kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mampu menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan dan kelompok.
- 2) Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain. Karena meliputi keunggulan fisik, mental, dan intelektual.
- 3) Kemauan untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok.

Ketiga definisi tersebut menunjukkan bahwa hal itu sangat diutamakan karena seseorang akan mampu memimpin jika mempunyai keunggulan, dan akan dipatuhi oleh orang-orang yang dipimpinnya.

¹³ Kertini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Ghalia Persada, 1994), h. 38.

¹⁴ Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), h. 47.

b. Sifat Kepemimpinan

Seirama dengan perlu dan amat pentingnya "*Human relation*" tersebut dalam suatu organisasi, maka sifat seorang pemimpin sangat diperlukan. Sifat ini telah dikemukakan oleh George R. Terry sebagai berikut:

1) Penuh energi

Untuk mencapai kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi, baik jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya ia harus sanggup melaksanakannya, mengingat kedudukan dan fungsinya, terutama dalam menghadapi rintangan-rintangan, karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

2) Memiliki stabilitas emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan diri dari purbasangka, kecurigaan jelek terhadap bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas dan konsekuen dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri, dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

3) Memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia

Mengingat bagian yang penting dari tugas seorang pemimpin adalah memimpin dan memajukan orang-orang yang dibawahinya, maka seorang pemimpin harus mengetahui benar-benar tentang ihwal

manusia dan hubungan antar manusia. Ia harus mengetahui banyak tentang sifat-sifat orang, bagaimana mereka mengadakan reaksi terhadap sesuatu tindakan atau situasi yang bermacam-macam, apa dan bagaimana kemampuan-kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan yang ada.

4) Motivasi pribadi

Keinginan untuk dapat memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, tidak boleh karena adanya keinginan atau paksaan dari luar. Hal ini tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja, kegembiraan (antusiasme) dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadinya yang baik dalam pekerjaannya.

5) Kemahiran mengadakan komunikasi

Seorang pemimpin harus mampu dan cakap dalam mengutarakan gagasan, baik secara lisan maupun tertulis. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk dapat mendorong maju bawahan, memberikan dan menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

6) Kecakapan mengajar

Seorang pemimpin harus mengetahui benar tentang manusia atau masyarakat, kemampuan dan kelemahannya. Ia harus memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang-orang dari berbagai ragam sifatnya, sehingga mereka benar-benar dengan penuh kemauan dan

kesetiaan bekerja dibawah pimpinannya. Seorang pemimpin harus pandai mengadakan pendekatan terhadap orang-orang yang menghargai pendapat-pendapat atau pandangan-pandangan orang lain.

7) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis ini sangat diperlukan, karena akan dapat memberikan koreksi apabila terjadi kesalahan yang bersifat teknis yang dilakukan oleh bawahannya. Memang tidak ada pemimpin yang sempurna, tetapi menuju kearah itu adalah sesuatu usaha yang baik dari seorang pemimpin.¹⁵

c. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Setiap orang diangkat menjadi pemimpin didasarkan atas kelebihan-kelebihan yang dimiliki dari pada orang-orang yang dipimpinya. Masing-masing orang memiliki kelebihan dan kekurangan-kekurangan. Dalam keadaan tertentu kelebihan-kelebihan itu dapat dipergunakan untuk bertindak sebagai pemimpin, akan tetapi tidak semua orang dapat mempergunakan kelebihan untuk memimpin.

Menurut Kartini Kartono, bahwa setiap pemimpin harus memiliki syarat-syarat. *Pertama*, kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. *Kedua*, kewibawaan

¹⁵ Susilo Martoyo. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*, h. 47.

adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu mengatur orang lain, orang tersebut patuh kepada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan tertentu. *Ketiga*, kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan, keterampilan teknis maupun sosial, yang sanggup melebihi dari kemampuan biasa.¹⁶

Menurut Toto Tasmara bahwa syarat-syarat kepemimpinan menurut Islam adalah:

1) Seorang pemimpin harus *Committed* terhadap ajaran Islam

Seorang Muslim dalam situasi manapun akan terikat dengan ajaran agamanya. Begitupula terhadap seorang pemimpin, baik berada dalam posisi kepemimpinan formal maupun informal atau juga dalam posisi sebagai pemimpin keduniaan maupun agama.

2) Kekuasaan aqidah

Seorang pemimpin Islam hendaknya mampu menggali ide-ide yang digariskan oleh ajaran agama, bahkan harus mampu berargumentasi untuk mengatakan keyakinannya tersebut. Seorang pemimpin itu harus persenifikasi dari kelompok yang di pimpin, sehingga sudah sepatutnya dalam akidah ini dia memiliki kelebihan yang has dari rata-rata anggota kelompoknya.

¹⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, h. 31.

3) Amal shaleh

Yaitu semua perbuatan nyata yang sejalan dan senafas dengan ajaran agama. Dengan amal shaleh berarti seorang pemimpin dituntut untuk memiliki wawasan yang jauh dia pandai membuat sesuatu rencana, program, dan seorang pemimpin harus pula memiliki daya imajinasi serta kreatifitas yang tinggi untuk menjabarkan keinginannya dalam realitas.

3) Kuat dalam kesabaran (*Emotional Stability*)

Seorang pemimpin memang dituntut pada kesabaran tingkat tinggi.

4) Pemimpin harus berani dan konsekwen

Pemimpin harus memiliki perhitungan, dan perhitungan tersebut harus mampu dinyatakan. Kemampuan untuk menyatakan ide hanya mungkin apabila memiliki keberanian moral maupun fisik. Keberanian tanpa perhitungan atau analisa dan perhitungan untung rugi adalah kenekatan (*emosional*).

5) Pemimpin harus mampu berkomunikasi

Seorang pemimpin harus mau mengkomunikasikan gagasannya. Sebab tanpa komunikasi yang baik, akan menimbulkan berbagai akibat yang merugikan dirinya. Dengan kemampuan berkomunikasi, berarti

pemimpin itu harus mampu mendakwahkan ide-idenya, sehingga akan terpelihara integritas kelompok yang tersebar missionnnya.¹⁷

3. Masjid

a. Pengertian Masjid

Masjid berasal dari kata *sajadah* yang berarti tempat sujud atau tempat menyembah kepada Allah SWT. Bumi merupakan masjid bagi kaum meslimin untuk malakukan shalat, diwilayah manapun terkecuali diatas kuburan, ditempat yang najis, dan tempat-tempat yang menurut ukuran syari'at Islam tidak sesuai untuk dijadikan tempat shalat.

Masjid juga merupakan tempat untuk berkumpul dan melakukan shalat secara berjama'ah, dengan tujuan meningkatkan solidaritas dan silaturrahi dikalangan kaum muslimin. Selain itu, masjid juga menjadi tempat yang paling banyak dikumandangkan nama Allah malalui adzan, qamat, tasbih, tahmid, tahlil, istghfar, dan ucapan lain yang dianjurkan dibaca di masjid sebagai bagian dari lafadz yang berkaitan dengan pengagungan nama Allah. Di samping itu, masjid juga bisa sebagai pembinaan umat Islam sebagai pusat kebudayaan untuk membangun masyarakat dalam rangka meningkatkan ketaqwaan, akhlaqul karimah

¹⁷ Toto Tasmara, *Komunikasi Dakwah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1997), h. 103.

dan kecerdasan iman, terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur baik secara material maupun spiritual.¹⁸

b. Fungsi Masjid

Fungsi utama masjid adalah tempat sujud kepada Allah SWT, tempat shalat dan tempat ibadah dan tempat mengumandangkan pengagungan asma Allah. Selain itu fungsi masjid adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai tempat kaum muslimin beribadah dan mendekatkan diri kepada-Nya.
- 2) Sebagai tempat kaum muslimin ber'tikaf, membersihkan diri untuk membina kesadaran dan mendapatkan pengalaman batin atau keagamaan sehingga selalu terpelihara keseimbangan jiwa dan raga serta keutuhan kepribadian.
- 3) Sebagai tempat musyawarah kaum muslimin guna memecahkan persoalan yang timbul pada diri masyarakat.
- 4) Sebagai tempat kaum muslimin konsultasi, mengajukan kesulitan-kesulitan, meminta bantuan dan pertolongan.
- 5) Sebagai tempat membina keutuhan ikatan jamaah dan kegotongroyongan dalam mewujudkan kesejahteraan bersama.
- 6) Sebagai majlis taklim yang merupakan wahana untuk meningkatkan kecerdasan dan ilmu pengetahuan muslimin.

¹⁸ Sidi Gazalba, *Masjid Pusat Ibadah dan Kebudayaan Islam*, h. 117.

- 7) Sebagai tempat pembinaan dan pengembangan kader-kader pemimpin umat.
- 8) Sebagai tempat pengumpulan dana dan sebagai tempat pelaksanaan pengaturan supervisi sosial.¹⁹

Dari beberapa fungsi masjid di atas, perlu dikembangkan dengan baik dan teratur, sehingga dari masjid lahir masyarakat dan insan-insan muslim yang berkualitas agar tumbuh kehidupan “*khaira ummatin*” predikat mulia yang diberikan Allah kepada umat Islam. Firman Allah dalam surat Al-Imran ayat 110 yang berbunyi:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ (ال عمران : ١١٠)

Artinya: *Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia. Menyeruh kepada yang makruf dan mencegah dari yang mungkar, serta beriman kepada Allah.*²⁰

c. Elemen-Elemen Masjid

Disamping masjid memiliki fungsi yang bermacam-macam, masjid juga memiliki bagian-bagian untuk melengkapi keperluan jamaah. Di antara bagian dari masjid itu antara lain:

¹⁹ E Ayub, *Manajemen Masjid*, h. 54.

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, h. 94.

1) Bangunan Masjid

Bentuk bangunan masjid tidak ada batasannya, tapi memiliki ciri ciri yang berbeda. Di Indonesia mayoritas posisi masjid menghadap ke Timur, sedang mihrab yang menghadap kebelakang menghadap ke Barat, atapnya berbentuk susunan berjumlah ganjil, biasanya tiga, kadang-kadang sampai lima. Arsitektur atap itu biasanya disebut atap tumpang, makin keatas makin kecil bentuknya dan tingkat yang paling atas disebut limas.²¹

2) Simbol Masjid

Simbol memiliki bermacam-macam bentuk, pada umumnya simbol yang digunakan adalah berbentuk bulan bintang. Ada pula yang memakai nama "Allah" dan "Muhammad". Setiap simbol memiliki makna yang berbeda dan menunjukkan identitas atau ciri masjid itu sendiri.

3) Gudang masjid

Sebuah gudang di masjid biasanya berguna untuk menyimpan, memelihara, dan menjaga keamanan barang dari kemungkinan rusak atau pencurian.

4) Ruang khusus

Ruangan ini biasanya digunakan untuk imam atau khotib dalam mempersiapkan diri untuk khotbah.

²¹ Sidi Gazalba, *Masjid Pusat Ibadah dan Kebudayaan Islam*, cet V, h. 117.

5) Aula masjid

Tempat ini digunakan sebagai tempat musyawarah maupun pelatihan-pelatihan untuk imam, khotib, da'i, muballigh, pengurus masjid, para ibu dan lain-lain.²⁴

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini peneliti mengutip dari beberapa skripsi mengenai perencanaan sumber daya manusia:

1. *"Perencanaan Sumber Daya Manusia pada ikatan Da'i Mudah Indonesia (IDMI) di Kota Surabaya (Study Manajemen Dakwah)"* disusun oleh Siti Alimah 2001, Fakultas Dakwah, Jurusan Manajmen Dakwah. Penelitian ini ditinjau dari segi:
 - a. Perencanaan yang terdiri dari orientasi peserta baru, pendidikan dan latihan khusus, pendidikan dan latihan tiga tahap.
 - b. Pengorganisasian IDMI mengelompokkan satuan tugas, yaitu dengan pendidikan kaderisasi dan'i dan lembaga pendidikan serta pelatihan da'i.
 - c. Penggerakan atau pengawasan anggota keberbagai media dakwah
 - d. Evaluasi atau penilaian penugasan, masih dalam tatanan persiapan.
2. *"Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangkah Meningkatkan Organisasi (Study Manajemen Pada Pengurus Organisasi Majelis Wakil Cabang NU, Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo)"*. Skripsi oleh Anita Fudiana 2001. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sumber daya manusia

²⁴ E Ayub, *Manajemen Masjid*, h. 163

dalam organisasi berupa peningkatan kualitas pengurus dari pada organisasi itu sendiri.

3. Skripsi oleh Sri Utami H. 2004, yang berjudul "*Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Memberdayakan Pengurus Wilayah Nahdhatul Ulama' Jawa Timur di Lembaga Dakwah*". Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (PSDM) di Wilayah Nahdhatul Ulama' Jawa Timur adalah sebagai berikut:
 - a. Merumuskan tugas dan fungsi yang jelas.
 - b. Rumusan pola hubungan antara perangkat organisasi dan antar level dalam rangka memperlancar mekanisme organisasi dan informasi yang komunikatif dan transparan.
 - c. Adanya kegiatan konsep percontohan sebagai realisasi dari perencanaan profesionalisme kelembagaan di lingkungan PWNU Jawa Timur.
 - d. Diperlukan sebuah upaya untuk membudayakan pengelolaan sistem informasi yang mendukung kemajuan teknologi modern.
 - e. Diperlukan sistem monitoring dan evaluasi kegiatan dan pola hubungan secara partisipatif dan dinamis oleh segenap pelaksana perencanaan sumber daya manusia (SDM) PWNU Jawa Timur.

Dari beberapa macam proses perencanaan yang digunakan oleh peneliti terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa proses yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah terfokus pada sumbernya, yaitu manusia atau calon pemimpin yang bisa dipercaya, karena ini adalah salah satu tuntutan masyarakat dan juga sebagai salah satu amanat yang diberikan oleh Allah kepada umatnya untuk menyebarkan ajaran Islam terutama di Masjid Riyadhus Sholihin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Dengan asumsi bahwa penelitian dengan menggunakan kualitatif ini lebih menekankan analisisnya terhadap fenomena yang diamati dengan menggunakan cara berfikir formal dan argumentatif.¹ Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan tujuan agar mengetahui seluas-luasnya tentang obyek penelitian melalui perolehan data dan pemberian informasi yang berkaitan dengan masalah proses perencanaan pengangkatan kepemimpinan masjid.

B. Sasaran Penelitian

Bapak A. Yani selaku Sekretaris Umum Masjid Riyadhus Sholihin merupakan salah satu sasaran yang dipilih oleh peneliti. Penelitian ini terletak di Desa Wonocolo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo.

C. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan ini terdiri atas:

1. Tahap Pralapangan

¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Edisi I, Cet-3, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 5.

a. Menyusun rancangan penelitian

Dalam menyusun rancangan penelitian yang dilakukan adalah membuat latar belakang masalah, alasan melaksanakan penelitian, dan membuat kajian kepustakaan

b. Memilih Lapangan Penelitian

Lapangan penelitian yang dipilih adalah Masjid Riyadhus Sholihin yang berlokasi di Desa wonocolo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo.

c. Mengurus Perizinan

Setelah membuat usulan penelitian, peneliti meminta izin dari Fakultas Dakwah untuk kemudian diserahkan kepada sasaran peneliti yaitu Sekretaris Umum Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin.

d. Menjajaki dan Menilai Keadaan Lapangan

Sebelum mengambil permasalahan, peneliti meninjau keadaan lapangan dengan mengikuti acara istighasyah yang dilakukan oleh pengurus masjid. Dalam keikutsertaan kajian tersebut peneliti mempelajari dengan sungguh-sungguh tentang keadaan sebenarnya. Dengan berbagai pertimbangan peneliti merasakan hal yang menarik untuk dijadikan bahan penelitian karena selama ini belum ada yang menggali tentang permasalahan tersebut.

e. Memilih dan memanfaatkan informan

Peneliti memilih Bapak Ahmad Yani sebagai informan karena beliau yang lebih mengetahui seluk beluk Masjid Riyadhus Sholihin. Karena peneliti

sendiri merasa cocok tentang pemberian data dan informasinya mengenai permasalahan yang dibahas.

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Sebagai pelengkap upaya pengumpulan data atau informasi, peneliti juga menggunakan alat bantu yang berupa alat tulis.

g. Memahami latar penelitian

Dalam tahap ini, latar belakang penelitian harus difahami. Setelah memahami dan mengetahui, peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mencari data atau informasi yang berkaitan dengan masalah dan mencatatnya untuk selanjutnya di analisis.

2. Tahap Lapangan

a. Memasuki lapangan.

Dalam hal ini, peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengikuti kegiatan yang ada dilokasi penelitian.

b. Berperan sambil mengumpulkan data.

Dalam hal ini, pengumpulan data yang di lakukan oleh peneliti setelah terlibat dalam kegiatan yang terjadi, peneliti mencatatnya dan memanfaatkan salah satu pengurus untuk selanjutnya di analisis dengan baik.

3. Tahap Analisis Data²

Untuk mendapatkan data atau informasi dari obyek yang di teliti, langkah yang di ambil adalah dengan membandingkan hubungan data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang berdasarkan teori karena data yang di peroleh sangat banyak sekali.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data ini terbagi menjadi dua:

a. Data Primer

Data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah:

- 1) Proses pembuatan rencana pengangkatan Ta`mir Masjid.
- 2) Proses penetapan sarana dalam pencapaian tujuan pelaksanaan pengangkatan Ta`mir Masjid.
- 3) Penentuan calon yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pengangkatan Ta`mir Masjid.
- 4) Koordinasi dan komunikasi antar pengurus.
- 5) Respon masyarakat dalam pelaksanaan pengangkatan Ta`mir Masjid.
- 6) Harapan pengurus dalam pelaksanaan pengangkatan Ta`mir Masjid.
- 7) Proses pembagian kerja pelaksanaan pengangkatan Ta`mir Masjid.
- 8) Penentuan anggaran pelaksanaan pengangkatan Ta`mir Masjid.

² Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*, h. 94.

9) Persiapan peralatan dan fasilitas.

10) Pembuatan skedul.

b. Data Sekunder

Jenis data sekunder dalam penelitian ini adalah:

- 1) Riwayat Masjid Riyadhus Sholihin.
- 2) Susunan organisasi Masjid Riyadhus Sholihin.
- 3) Pelaksanaan rapat pengangkatan Ta'mir Masjid.
- 4) Jadwal Khotib dan Imam Masjid Riyadhus Sholihin
- 5) Surat keterangan pengesahana Ta'mir.
- 6) Data Iventaris Masjid Riyadhus Sholihin.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumber data di atas, maka masing-masing sumber adalah:

- a. Proses pembuatan rencana pengangkatan Ta'mir Masjid: Sekretaris.
- b. Proses penentuan tujuan pengangkatan Ta'mir Masjid: Sekretaris.
- c. Proses penetapan sarana dalam pencapaian tujuan pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid: Sekretaris.
- d. Penentuan calon yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid: Sekretaris.
- e. Koordinasi dan komunikasi antar pengurus: Sekretaris
- f. Respon masyarakat dalam pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid: Pengurus Masjid.
- g. Harapan pengurus dalam pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid: Ketua

- h. Proses pembagian kerja pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid: Ketua.
- i. Persiapan peralatan dan fasilitas: Sekretaris
- j. Pembuatan jadwal: Ketua dan Sekretaris.
- k. Riwayat Masjid Riyadhus Sholihin: Wawancara dan Dokumentasi.
- l. Susunan organisasi Masjid Riyadhus Sholihin: Dokumentasi.
- m. Pelaksanaan rapat: Wawancara dan Dokumentasi.
- n. Surat Keterangan pengesahan Ta'mir: Dokumentasi
- o. Jadwal Khotib dan Imam Masjid Riyadhus Sholihin: Dokumentasi
- p. Data Inventaris Masjid Riyadhus Sholihin: Observasi dan Dokumentasi.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga tehnik pengumpulan data, yaitu:

1. Tehnik Wawancara (*Interview*).

Wawancara ini merupakan alat yang sistematis digunakan untuk menggali data penelitian.³ Untuk menyesuaikan data tersebut, yang sesuai dengan metode penelitian sebagai sasaran pengambilan data, maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan kajian peneliti. Dengan berbagai macam pertanyaan maka, data yang di peroleh peneliti adalah:

- a. Pembuatan rencana pengangkatan Ta'mir Masjid.
- b. Penentuan tujuan pengangkatan Ta'mir Masjid.
- c. Penetapan sarana pencapaian tujuan pengangkatan Ta'mir Masjid.

³.S. Nasution, *Metode Reseach*. (Jakarta Bumi Aksara, 1996), h 113.

- d. Penentuan calon yang dibutuhkan.
- e. Koordinasi dan komunikasi pengurus.

2. Tehnik Pengamatan (*Observasi*).

Metode observasi digunakan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang di selidiki. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data atau informasi tentang:

- a. Mengetahui lokasi penelitian.
- b. Mengikuti kegiatan.
- c. Respon masyarakat pada waktu pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid.
- d. Mengetahui Iventaris yang ada di Masjid Riyadhus Sholihin.
- e. Pelaksanaan pengangkatan ta'mir

3. Tehnik Dokumentasi.

Tehnik dokumentasi yang di peroleh adalah sebagai berikut:

- a. Proses rencana pelaksanaan pemilihan Ta'mir Masjid.
- b. Hasil Rapat pengurus.
- c. Sekilas tentang Masjid Riyadhus Sholihin.
- d. Pelaksanaan pengangkatan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin.
- e. Struktur organisasi Masjid Riyadhus sholihin.
- f. Susunan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin.
- g. Surat Keterangan pengesahan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin.
- h. Jadwal Imam dan Khatib Masjid Riyadhus Sholihin.
- i. Iventaris Masjid Riyadhus Sholihin

- j. Surat Putusan Pengadilan Negeri Sidoarjo tentang hak milik Masjid

Untuk lebih jelasnya berikut penyajian melalui tabel di bawah ini.

Tabel I
Proses Perencanaan Pengangkatan Ta'mir masjid Riyadhus Sholihin
Wonocolo Taman sidorjo

Jenis Data	Sumber Data	TPD
Proses pembuatan rencana pengangkatan Ta'mir	Sekretaris	W
Proses penentuan tugas pengangkatan Ta'mir	Sekretaris	W
Proses penetapan sarana pengangkatan ta'mir	Sekretaris	W
Proses penentuan calon Ta'mir	Sekretaris	W
Hasil rapat Ta'mir	Sekretaris	D
Susunan kepengurusan Ta'mir	Sekretaris	D
Susunan kepengurusan organisasi masjid	Sekretaris	D
Susunan kegiatan organisasi masjid	Sekretaris	D
Surat pengesahan Ta'mir	Ta'mir	D
Iventaris masjid	Pengurus	D+O
Respon masyarakat	Pengurus	O
Jadwal Khotib dan Imam	Sekretaris	D
SK Pengadilan Negeri	Sekretaris	D
Riwayat Masjid	Sekretaris	D
Pelaksanaan pengangkatan Ta'mir	Sekretaris	W+D
Koordinasi dan komunikasi pengurus	Sekretaris	W
Pelaksanaan pemilihan ta'mir	Sekretaris	D

Keterangan:

TPD : teknik Pengumpulan data

W : Wawancara

D : Dokumentasi

O : Observasi

F. Informan

Informan yang di maksud adalah Bapak Ahmad Yani selaku sekretaris umum Masjid Riyadhus Sholihin Wonocolo Taman Sidoarjo.

G. Tekhik Analisis Data

Tekhik analisis yang digunakan adalah domain dengan analisis taksonomi, karena obyek penelitian ini relatif utuh. Oleh karena itu, penentuan hubungannya disusun sebagai pertanyaan-pertanyaan struktur untuk masing-masing domain, dan membuat daftar keseluruhan dari seluruh data yang ada. Adapun langkah-langkah untuk menganalisis adalah dengan memilih lembaran kerja, informasi, kesamaan data, mencari konsep, dan mencari kategori simbolis. Dengan demikian pola ini disusun sebagai pertanyaan-pertanyaan struktur untuk masing-masing domain dari seluruh data yang ada.⁴

⁴ Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 173.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Riwayat Masjid Riyadhus Sholihin

Riwayat masjid ini dituturkan oleh mereka yang terlibat secara langsung pada proses pengurusan dan pembangunan masjid, yakni:

1. KH. Abdul Madjid Said
2. KH. Hasjim Latief, BA
3. H. Abdul Rohim
4. H. Sholihuddin Thohir
5. Moh. Sjaichoe Effendy
6. M. Mahfudz Abdul Jalil
7. Moch. Said Soejono Ak

Bahwa, masjid yang sekarang bernama Riyadhus Sholihin semula tanpa nama atau terkenal dengan nama Masjid Wonocolo, didirikan pada tahun... tidak ada yang tahu oleh KH. Noer, KH. Faqih, dan Bapak Lurah Romli, yang terletak di Desa Wonocolo. Di mana pengelolannya kemudian diserahkan kepada orang lain yaitu KH. Nur Sholeh sebagai Imam Riwayatib, dan KH. Abdul Rozak sebagai pengasuh pengajian di masjid tersebut. Pada waktu itu kepengurusan belum lengkap sebagaimana lazimnya Ta'mir Masjid belum terbentuk, sehingga praktis yang mengelola dan yang tampak di masyarakat adalah KH. Noer Sholeh karena sebagai Imam Rowatib.

Setelah KH. Noer Shoheh wafat, tugas imam rowatib digantikan oleh H. Abdul Rahman, salah seorang putera KH. Nur Shoheh. Masa kepengurusan yang dimulai pada tahun 1952 dan berakhir tahun 1961 ini mengalami hambatan di tengah perjalanan, yang bermula dari timbulnya perbedaan pendapat di antara beberapa pengurusnya, dan akhirnya semakin meningkat perbedaan pendapat tersebut sehingga menyebabkan beberapa pengurus mengundurkan diri di antaranya adalah: H. Abdul Manan, H. Dachlan dan H. Nawawi. Pengunduran diri orang-orang tersebut mengakibatkan kepengurusan masjid mengalami kevakuman, sehingga dibentuk kepengurusan baru pada tahun 1961 s/d 1964.¹

Pada tahun 1964 diadakan perubahan susunan pengurus Masjid Wonocolo, sehubungan dengan adanya beberapa pengurus yang mengundurkan diri. Pada saat kepengurusan tahun ini di galakkan dengan pengajian rutin dan dilaksanakannya pembangunan masjid, salah seorang putera KH. Noer Shoheh yang bernama Abu Chalim memprotes keras menyatakan bahwa, tanah dan masjid adalah warisan milik ayahnya. Akhirnya peristiwa tersebut di selesaikan secara kekeluargaan oleh Bapak Lurah bahwa, tanah masjid tersebut adalah tanah Negara.

Pada tahun 1975 susunan pengurus di rubah lagi dan semua kegiatan di mulai pada tahun 1978 dengan program kegiatan antara lain: Pengajian rutin, pengajian umum, pengajian anak-anak, jam'iyatul Qurro' Wal Khuffadz, kuliah subuh, istghosah rutin, dan istighosah kubro. Sehubungan dengan semakin

¹ Data diambil dari Riwayat Masjid Riyadhus Sholihin, tanggal 24 Februari 1993, h. 1.

banyaknya kegiatan, meluapnya jamaah, serta pengelolaan seluruh harta kekayaan yang telah dan akan di miliki masjid biar lebih dapat dipertanggungjawabkan, maka di pandang perlu di bentuk sebuah yayasan yang bertujuan untuk lebih memperluas kegiatan, terutama mempersiapkan rencana pembangunan masjid mendatang. Dalam pembentukan yayasan tersebut sudah di minta persetujuan dari para jamaah, pada tanggal 18 januari 1984 dengan akte notaris R. M. Soedjono, SH. Akta Nomor 31.

Dengan demikian, atas petunjuk dan rahmat Allah SWT riwayat masjid ini di buat dengan sebenar-benarnya dan di tanda tangani pada hari Minggu, tanggal 21 Februari 1993, oleh para sesepuh masjid dengan harapan agar dapat meluruskan persoalan-persoalan secara proposional.²

B. Perkembangan Masjid Riyadhus Sholihin

1. Secara Fisik

Masjid yang bernilai sejarah ini telah berulang kali mengalami perubahan dan pemugaran. Hal ini dilaksanakan: *Pertama*, pada tahun 1952 s/d 1961 kondisi masjid saat itu sangat sederhana sekali karena tidak ada kepengurusan dan perubahan yang nampak. *Kedua*, pada tahun 1971 kondisi masjid di perluas kemuka atau pengimaman kurang lebih 15 meter setelah mendapatkan tanah disebelah Barat masjid. *Ketiga*, pada tahun 1975 masjid di bangun kembali dengan memperluas ke depan dan merubah bentuk

² Data diambil dari Riwayat Masjid Riyadhus Sholihin, tanggal 24 Februari 1993, h. 5.

arsitektornya yang dilakukan oleh panitia pembangunan. *Keempat*, pada tahun 1996 s/d 1999 masjid mengalami perubahan total mulai dari bentuk dan perluasan tanahnya. Pembangunan ini sampai sekarang utuh yang telah diresmikan oleh Bapak Sujito selaku Bupati Sidoarjo pada tahun 2000.³

2. Non Fisik

Perkembangan pengelolaan masjid terorganisasi dengan baik di mulai pada tahun 1993 dengan penataan kepengurusan masjid. Perkembangan selanjutnya pengelolaan kegiatan masjid telah ditingkatkan dengan melibatkan semua unsur masyarakat. Hal ini dengan adanya perwujudan dari upaya pengurus untuk memakmurkan masjid. Dengan adanya upaya tersebut, maka dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

- a. Dibentuknya pengurus Masjid Riyadhus Sholihin sebagai penyelenggara dan pengelola kegiatan.
- b. Dibentuknya pembantu pelaksana Ta'mir di lingkungan masjid yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan masjid sehari-hari dengan adanya pembagian tugas yang teratur dan jelas.
- c. Tersusunnya keuangan masjid melalui Shodaqoh, Infaq, Jariyah, dan kas masjid yang selalu dibukukan sebagaimana sistem pembukuan yang berlaku dengan jelas dan terbuka.

³ Data diambil dari Riwayat Masjid Riyadhus Sholihin, tanggal 24 Februari 1993, h. 3

- d. Terpeliharanya tata cara peribadatan yang dilaksanakan di masjid sesuai dengan tuntunan Rasulullah dan Ahlussunnah Wal Jamaah yang senantiasa di tumbuh kembangkan.⁴

C. Struktur Kepengurusan Ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin

Sejak awal berdirinya hingga sekarang, Masjid Riyadhus Sholihin tidak memiliki sistem kepengurusan yang tetap, maksudnya adalah setiap pergantian Ta'mir susunan kepengurusannya mengalami perubahan. Adapun susunan Ta'mir saat ini yang berhasil di resmikan dari hasil rapat tanggal 6 Januari 2003 tersusun sebagai berikut:

Penasehat	: 1. KH. Abdul Madjid Said 2. KH. Hasjim Latief 3. KH. M. Isa Mansoer
Pelindung	: 1. Kepala Kelurahan Wonocolo 2. Ro'is Syuri'ah NU Ranting Wonocolo 3. Ketua NU Ranting Wonocolo
Ketua	: Drs. H Agus Su'ud HN
Wakil Ketua	: Chamim Amang, BA
Wakil Ketua	: Ir. H. Abdul Chaliq Dimiyati
Sekretaris	: Ahmad Yani

⁴ Data diambil dari Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 maret 2005.

Wakil Sekretaris : Drs. H. Ramli Hanafi

Bendahara : H. Anwar Sadjidin

Wakil Bendahara : H. Fauzan Kamali, SE

Disamping susunan kepengurusan, masjid juga memiliki seksi-seksi sebagai pelaksana kegiatan, di antaranya adalah:

1. Seksi Peribadatan : a. Abdul Chaliq HN
b. M. Anis Ramli
c. Islachuddin Ismail
d. H. Sulton

2. Seksi Dakwah/Pendidikan : a. H. Anwar Hasjim
b. H. M. Alimin
c. H. Aslam Khitami

3. Seksi Perawatan/Peralatan : a. H. Abdul Rahman
b. H. Namin
c. Ary Masrud
d. Mujahidin

4. Seksi Perwakafan : a. Drs. Mutik Ady
b. Nasuchan Iswandi
c. Sulaiman

5. Seksi Kepemudaan : a. Anang Wahyudi
b. Varied Martah, SE
c. Afif Rahmanto, SE
d. Asep Nandang S, SE
6. Keamanan : a. Abdullah Muhibbin
b. Mas'ud Sholeh
c. Marliaat
7. Seksi Kewanitaan : a. Hj. Munayah Sholihuddin
b. Hj. Musthowilah Ma'un
c. Hj. Musyarufah Fathani
d. Hj. Mutholi'at Anwar
e. Nur Muchlisin
8. Pembantu Umum : a. H. Syamsu Ma'un
b. H. Achmad Said
c. H. Masduki
d. H. Ahmad Chusyairi
e. H. M. Syaichu HN⁵

⁵ Resume Hasil Rapat Ta'mit Masjid, tanggal 06 Januari 2003.

D. Kegiatan Masjid Riyadhus Sholihin

Masjid Riyadhus Sholihin senantiasa diupayakan harus berkemampuan membina dan menumbuhkembangkan pengetahuan dan wawasan para jama'ahnya. Untuk itu, disamping pelaksanaan peribadatan rutin, misalnya shalat jamaah, pengurus juga melaksanakan

Tabel II
Kegiatan Rutin Masjid Riyadhus Sholihin

No	Hari	Waktu	Kegiatan
1	Ahad	18.00-19.00 19.30-21.00	Pengajian Tartil Al-qur'an Pengajian Remaja
2	Senin	04.30-05.30 18.00-19.00	Istighosah Istighosah
3	Kamis	04.30-15.30 18.00-19.00	Istighosah Tartil
4	Sabtu	18.00-19.00 19.30-21.00	Qiro'atil Qur'an Kegiatan IPNU-IPPNU

Selain kegiatan tersebut masjid juga memiliki kegiatan yang terdiri dari program bulanan dan tahunan, di antaranya sebagai berikut:

1. Istighosah kubro, yang dilaksanakan pada setiap Jum'at legi
2. Tahfidzul Qur'an, yang dilaksanakan pada setiap Ahad pon
3. Khotmil Qur'an, yang dilaksanakan setiap Ahad wage
4. Hadrah, yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali
5. Pengajian umum bulanan
6. Khitanan massal
7. Pemberian santunan anak yatim
8. Khoul Akbar

9. Menerima dan menyalurkan zakat fitrah
10. Menerima dan menyalurkan hewah kurban
11. Menampung bantuan bencana alam
12. Memperingati hari besar Islam
13. Penyediaan Tajil dan buka bersama di bulan Ramadhan

Dari semua kegiatan baik yang ritun maupun yang tikad rutin, semua ini dilaksanakan dengan tujuan memberi wacana tentang permasalahan secara global dan memberikan solusi serta menumbuhkan rasa cinta kepada Allah dan Rasul-Nya. Sebagai pendukung kelancaran kegiatan masjid juga memberikan dan menyiapkan sarana dan prasarana.

Sarana yang mendukung pelaksanaan kegiatan masjid dalam hal ini adalah: Gedung Masjid, Kantor Kesektarian, Aula, Sound system, Mimbar, Papan Pengumumam, Kotak amal jariah, tempat Wudlu, dan Ruang Khotib. Sedangkan prasarana yang menunjang dan mendukung pelaksanaan kegiatan di masjid antara lain. *Pertama*, adanya semangat yang tinggi dari para pengurus dan warga setempat dalam mengembangkan masjid sebagai tempat ibadah. *Kedua*, adanya keikhlasan dan kesabaran dari para pengurus dalam melaksanakan aktivitas yang telah di amanatkan. *Ketiga*, Adanya dukungan yang sangat besar dari masyarakat sekitar maupun masyarakat luar yang berperan serta.⁶

⁶ Hasil Wawancara Dengan Bapak Achmad yakni, tanggal 21 Maret 2005.

BAB V

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Proses Prakiraan Pengangkatan Ta'mir

Proses ini berawal dari adanya tuntutan atau gugatan yang diajukan oleh anggota keluarga almarhum Bapak H. Nur Shoheh, beliau adalah salah satu orang yang pernah menjabat sebagai ta'mir masjid. Para penggugat itu adalah: Bapak K. Mas Rasul Abdul Rahman, Bapak Imam, Bapak Khotib, Bapak Abu Kalim, Bapak Yunus, Bapak Hudan, Ibu Mahmudah, Ibu Khumainah, Ibu Maimunah, Ibu Na'mah, Ibu Masri'ah, Ibu Rukilah, Ibu Rukhanah, Ibu Masanah.

Penggugat tersebut di atas, semua memilih alamat di Desa Wonocolo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo. Dalam hal ini para penggugat memberikan kuasa kepada Bapak Giri Yuswono SH, pengacara atau penasehat hukum berdasarkan surat kuasa pada tanggal 08 Agustus 1992.¹ Adapun gugatan atau tuntutan yang diajukan oleh para penggugat tersebut mengenai hak milik tanah sengketa sejak tahun 1952, yang baru digugat pada tahun 1992 setelah jabatan ta'mir tidak ada yang menduduki. Maksudnya adalah ta'mir yang saat itu dipegang oleh Bapak H. M. Kamali sebelum masa

¹ Data diambil dari Dokumentasi, Turunan Keputusan Pengadilan Negeri Sidoarjo, tanggal 16 Juni 1993.

jabatannya selesai, beliau wafat di tanah suci Makkah, sehingga mengakibatkan para penggugat berani mengajukan gugatannya kerana tidak ada yang menduduki jabatan ta'mir.

Adanya gugatan dan ketidakadaan ta'mir pada saat itu mengakibatkan para pengurus mengalami kesulitan, kerana di samping mereka harus memperjuangkan status tanah milik masjid, mereka juga harus menggerakkan berbagai kegiatan yang ada, kerana saat itu juga kegiatan yang ada di masjid sedikit mengalami kevakuman kerana dari kalangan pengurus ada yang tidak aktif dan ada yang mengundurkan diri. Hal ini terjadi kerana ada perbedaaan pendapat dan merasa menganggap bahwa selama ini tidak ada pantauan langsung dari ta'mir, jadi mereka seenaknya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Setelah proses ini berjalan lama di pengadilan sehingga, sering mengalami penundaan-penundaan kerana ketidakjelasan masalah yang di ajukan oleh penggugat serta kurangnya bukti yang di miliki, sehingga mengakibatkan data yang dimiliki kurang kuat, kerana yang dijadikan masalah hanya mengenai pengajuan tentang hak milik tanah masjid yang sedang di bangun itu di anggap tanah milik ayahnya yang sama sekali tidak pernah di pindah tangankan kepada orang lain. Dengan adanya gugatan tentang hal ini, maka para pengurus Masjid Riyadhus Sholihin banyak yang tidak setuju dan tidak menyangkah bahwa hal ini akan terjadi.

Beberapa hari kemudian, para pengurus mengadakan musyawarah dengan para penasehat dan sebagian warga untuk membicarakan masalah ini. Dengan hati yang tulus ikhlas dan pengorbanan mereka adalah salah satu wujud untuk memperjuangkan masjid dan menyelamatkan dari segala permasalahan meskipun tidak ada yang menjabat ta'mir. Setelah timbul niat baik mereka dan tingginya semangat yang dimiliki akhirnya mereka hadir di pengadilan untuk menjadi saksi mengenai gugatan yang telah di ajukan oleh para penggugat.² Para saksi tersebut terdiri dari:

a. Bapak Abdul Rachim

Beliau yang pernah menjabat sebagai panitia pembangunan masjid pada tahun 1964, yang sebelumnya masjid ini bernama Masjid Wonocolo.

b. Bapak Said Suyono

Beliau yang pernah berperan dalam kepanitiaan pembangunan masjid Wonocolo pada tahun 1965 sampai tahun 1968.

c. Bapak KH. M. Hasjim Latief

Beliau yang pernah menjabat sebagai ta'mir masjid dan juga pengurus yayasan pada tahun 1963 sampai tahun 1964, dan terpilih kembali pada tahun 1973 sampai dengan tahun 1968.

d. Bapak H. Abdul Mu'in

Beliau salah satu orang yang pernah menyumbang dana untuk pembangunan masjid.

² Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 Maret 2005.

e. Bapak Dono

Salah satu anggota warga yang ingin menyelamatkan masjid dan yang selalu aktif dalam segala kegiatan yang di adakan di masjid.

f. Bapak Muhammad Syaiful Effendi

Salah seorang warga yang merawat kebersihan dan pembenahan masjid sejak tahun 1961 sampai tahun 1964.

Dari semua saksi yang tersebut di atas, mereka adalah bagian dari pengurus dan warga setempat yang telah menggugat tentang adanya gugatan yang diajukan oleh kalangan keluarga almarhum Bapak H. Nur Shoheh. Setelah adanya saksi-saksi itu maka keputusan di pengadilan menimbang adanya penggugat tersebut, maka hal itu sama sekali tidak diterima oleh pengadilan karena tidak adanya bukti yang kuat dan jelas, bukti yang di ajukan hanya melalui ucapan atau kata-kata saja. Dari sekian lamanya proses di pengadilan itu, akhirnya di putuskan oleh Majelis Hakim yang menyatakan bahwa kadar nilai yang dibahas dan bukti serta alat-alat yang dijadikan penguat dari kedua belah pihak tidak memenuhi syarat, sehingga perkaranya dapat diputuskan bahwa: *Pertama*, penggugat telah salah dalam menyebutkan alamat tergugat. *Kedua*, penggugat telah salah dalam menyebutkan batas tanah sengketa.

Berdasarkan dua alasan tersebut di atas, maka kuasa para penggugat tidak bisa menerima dan di hukum dengan membayar ongkos perkara. Namun

setelah proses ini diselesaikan, maka kesimpulan yang dapat di ambil baik dari penggugat maupun tergugat sebagai berikut:

- a. Tentang eksepsi mengenai kesalahan penyebutan nama dan alamat yang jelas, dan menyebutkan tanah yang di bangun menggunakan pedoman batas-batas lama.
- b. Kepemilikan tanah sengketa sebenarnya adalah tanah milik negara, bukan tanah milik yang telah di sebutkan oleh penggugat.
- c. Status tanah wakaf sebenarnya harus disesuaikan dengan aturan perundang-undangan.³

Kesimpulan yang ambil oleh pengadilan tersebut mengakibatkan pengurus sedikit memiliki semangat untuk terus berjuang dan membela demi keadilan, tetapi meskipun hal itu belum memperoleh nilai yang maksimal dan jelas, namun semangat yang dimiliki oleh mereka makin tinggi sehingga ada sedikit memiliki gambaran-gambaran untuk mengarahkan masjid ke depan agar bisa berfungsi sebagaimana mestinya.

Sedikit demi sedikit hal itu dilewati sambil menunggu surat keputusan resmi dari pengadilan, maka para pengurus dan sesepuh atau para tokoh masyarakat itu memiliki inisiatif untuk mengumpulkan para warga masyarakat. Perkumpulan yang dilakukan itu dengan tujuan untuk menjalin tali silaturahmi dan sekaligus mohon do`a restu agar hal ini cepat

³ Data diambil dari Dokumentasi, Turunan Keputusan Pengadilan Negeri Sidoarjo, tanggal Putusan 16 Juni 1993.

diselesaikan, agar permasalahan yang timbul di antara pengurus dan warga setempat bisa segera larut dan dirubah dengan kedamaian.

Sebagai salah satu harapan dan semangat pengurus saat itu sedikit demi sedikit memperoleh hasil, tetapi hal lain yang tidak diduga yaitu semakin banyaknya pengurus yang mengundurkan diri, sehingga kondisi masjid yang saat itu tidak ada yang memperhatikan lebih sunyi lagi, dan program kegiatannya juga banyak yang mengalami kevakuman. Makin lama keadaan yang dihadapi makin dirasakan oleh pengurus, sehingga hanya tinggal beberapa pengurus saja yang aktif didalamnya, tetapi meskipun hanya beberapa orang yang aktif, namun semangat juang mereka tidak putus begitu saja, tetapi merka juga memiliki rencana untuk menggambarkan dan mengembangkan situasi masjid kedepan agar bisa aktif lagi dan bisa berfungsi sebagaimana layaknya rumah Allah yang penuh dengan pujian-pujian dan pengagungan asma-Nya.

Dari beberapa pengurus yang ada, akhirnya mereka berangan-angan untuk membicarakan tentang situasi dan kondisi masjid. Angan-angan itu akhirnya timbul dan langsung dibicarakan kepada penasehat atau tokoh masyarakat, dalam hal ini salah satunya adalah Bapak KH. M. Hasjim Latief. Adapun hal yang diinginkan dan yang dibahas adalah, untuk memikirkan dan sekaligus memberi do`a restu serta dorongan agar rencana yang tergambar dan terfikir oleh mereka dapat direalisasikan. Beberapa hari kemudian akhirnya para penasehat atau tokoh masyarakat ini juga terfikir untuk merencanakan

dengan mengumpulkan para pengurus masjid baik yang aktif maupun yang tidak aktif, serta sebagian warga yang rela mengorbankan waktunya untuk bermusyawarah. Adapun musyawarah ini dilaksanakan pada tanggal 04 Januari 2003 yang bertempat di Sekretariat Masjid Riyadhus Sholihin. Rencana yang dibicarakan adalah mengenai situasi dan kondisi masjid yang telah lama tidak ada yang menjabat sebagai ta'mir, dan kurangnya pengurus, serta vakumnya segala kegiatan yang ada di masjid, bukan hanya mengenai permasalahan tersebut di atas saja, melainkan kasus yang ada di pengadilan juga belum terselesaikan. Dengan sekian banyaknya permasalahan yang ada di masjid, akhirnya para penasehat atau tokoh masyarakat dan sebagian pengurus ini ingin menggerakkan dan merubah kembali apa yang telah terjadi di masjid.⁴

Dengan adanya hal ini, maka inti dari rencana yang dibuat adalah agar segera membentuk struktur kepengurusan, dengan harapan bisa memperoleh sosok pemimpin yang benar-benar bisa menjadi harapan dan bisa mengemban syariat Islam sesuai dengan visi dan misinya. Adapun rencana dari pelaksanaan kegiatan ini oleh pengurus diserahkan sepenuhnya kepada para penasehat atau tokoh masyarakat, karena beliau dianggap yang lebih mengetahui karakter pengurus dan keadaan warga setempat. Setelah rencana ini memperoleh dukungan dari semua kalangan warga, akhirnya para tokoh masyarakat mengadakan rapat atau musyawarah dengan beberapa pengurus.

⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 Maret 2005.

Jalannya rapat yang di adakan sangat sederhana sekali yang dipimpin oleh Bapak Drs. H. Agus Su'ud. Dengan adanya kesempatan yang di berikan oleh para anggota rapat, akhirnya Bapak penasehat mengusulkan untuk menunjuk ketua pelaksana, sekretaris, dan bendahara agar kegiatan yang di rencanakan bisa berjalan dengan baik dan lancar.⁵

Setelah terbentuk tiga bagian pelaksana kegiatan, yang dilakukan adalah dengan membuat surat edaran atau undangan yang ditujukan kepada para sesepuh, para pengurus, dan sebagian anggota masyarakat untuk memberitahukan bahwa pelaksanaan pemilihan ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin dilaksanakan pada tanggal 06 Januari 2003. Cara lain yang dilakukan yaitu dengan mengkonfirmasi kepada setiap RW, agar memberitahukan kepada warganya untuk menghadiri apabila tidak ada halangan. Adapun penentuan rencana pelaksanaan kegiatan ini diambil dari hasil musyawarah yang telah di sepakati bersama.⁶

Mengenai tempat pelaksanaan kegiatan ini ada dua alternatif tempat yaitu (1) Sekretariat Masjid Riyadhus Sholihin, dan (2) Langgat At-Taqwa Wonocolo Taman Sidoarjo. Setelah usulan ini diajukan, maka rencana tempat yang disetujui menjadi tempat pelaksanaan kegiatan ini adalah di langgar At-taqwa. Terpilihnya tempat ini diperoleh dari hasil musyawarah yang telah di

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 Maret 2005.

⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani dan Hasil Dokumentasi dari resume rapat pengurus tanggal 04 Januari 2003.

sepakati bersama dengan alasan, bahwa selama ini segala kegiatan yang terfokus di masjid agar sekali-kali diadakan di luar untuk mencari suasana baru agar tidak menjenuhkan.

Adapun proses pelaksanaan kegiatan ini terlaksana, dengan dihadiri oleh 35 anggota warga. Adapun nama yang hadir adalah sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| a. Bapak KH. Abdul Madjid Said | : Sebagai Penasehat |
| b. Bapak KH. Hasjim Latief | : Sebagai Penasehat |
| c. Bapak KH. M. Isa Mansoer | : Sebagai Penasehat |
| d. Bapak Drs. H. Agus Su'ud HN | : Sebagai Wakil Ketua |
| e. Bapak Chamim Amang, BA | : Sebagai Wakil Ketua |
| f. Bapak Drs. H. Romli Hanafie | : Sebagai Sekretaris |
| g. Bapak Achmad Yani | : Sebagai Sekretaris |
| h. Bapak H. Anwar Hasjim | : Sebagai Bendahara |
| i. Bapak H. Hamim | : Sebagai Wakil Bendahara |
| j. Bapak M. Anis Romly | : Sebagai Pengurus |
| k. Bapak Abdul Choliq | : Sebagai Pengurus |
| l. Bapak H. Syamsu Ma'un | : Sebagai Anggota Warga |
| m. Bapak Ir. H. Abdul Rahman | : Sebagai Pengurus |
| n. Bapak H. Sulthon | : Sebagai Pengurus |
| o. Bapak Sulaiman | : Sebagai Pengurus |
| p. Bapak H. Fauzan Kamali | : Sebagai Pengurus |
| q. Bapak Abdullah Muhibbin | : Sebagai Pengurus |

- r. Bapak H. Achmad Sa'id : Sebagai Pengurus
- s. Bapak H. Achmad Mahmudi : Sebagai Anggota Warga
- t. Bapak Islachuddin Ismail : Sebagai Pengurus
- u. Bapak KH. Soebari : Sebagai Pengurus
- v. Bapak Na'im : Sebagai Anggota Warga
- w. Bapak H. Masduqi : Sebagai Anggota Warga
- x. Bapak Masyhud Syarif : Sebagai Anggota Warga
- y. Bapak Drs. Mutik Ady : Sebagai Pengurus
- z. Bapak H. M. Alimin : Sebagai Pengurus
- aa. Bapak Soekadi : Sebagai Anggota Warga
- bb. Bapak Moch. Nasuchan Iswandi : Sebagai Pengurus

dengan dihadiri oleh para undangan ini, akhirnya acara pelaksanaan kegiatan ini dimulai pada pukul 20.00 Wib. Adapun jalannya acara dimulai dengan membaca Ummul Qur'an, dan selanjutnya pimpinan rapat menyampaikan secara singkat keadaan keta'muran masjid selama ini, bahwa:

- a. Untuk mengisi kekosongan ketua ta'mir di serahkan sepenuhnya kepada peserta rapat termasuk susunan kepengurusan harian dan seksi-seksi bilamana dianggap perlu.
- b. Penyusunan kembali Nadzir Masjid Riyadhus Sholihin karena kebetulan nadzir yang ada sebagian sudah wafat dan sekaligus sebagai persyaratan pengurusan perwakafan.

c. Selanjutnya pimpinan rapat memohon pengarahan kepada penasehat yang hadir.

Penasehat yang ditunjuk pada saat itu adalah Bapak KH. M. Hasjim Latief. Beliau membuka acara dengan membaca surat Fatimah yang di sampaikan kepada para almarhum, dan dilanjutkan dengan menyampaikan usulan kepada para peserta rapat agar kekosongan ketua ta'mir di isi oleh urutan selanjutnya yakni wakil ketua I (Drs. H. Agus Su'ud HN). Sedangkan wakil ketua II (Bapak Chamim Amang, BA) naik menjadi wakil ketua I. Wakil ketua II diusulkan H. Anwar Sajidin atau H. Anwar Hasjim tetapi yang bersangkutan tidak bersedia akhirnya diusulkan Ir. H. Abdul Kholiq Dimiyati. Selanjutnya, peserta mengusulkan sekretaris di roling. Sekretaris III (Saudara Achmad Yani) sebagai sekretaris I dan Bapak Drs. H. Romli Hanafi menjadi sekretaris II. Bapak H. Fauzan Kamali diusulkan untuk di masukkan dalam pengurus dan selanjutnya penempatannya di serahkan kepada pengurus harian.

Untuk pembagian kerja, wakil ketua I (Bapak. Chamim Amang, BA) membidangi urusan kemakmuran masjid terhadap jamaah. Sedangkan wakil ketua II (Ir. H. Abdul Chaliq Dimiyati) membidangi urusan kemakmuran masjid terhadap urusan da'wah dan fisik. Sedangkan untuk seksi-seksi yang lain di serahkan kepada pengurus harian untuk melengkapinya bilamana ada perubahan.

Setelah rapat pelaksanaan pemilihan serta penyusunan kepengurusan Masjid Riyadhus Shilihin ini selesai, selanjutnya ditutup dengan bacaan do'a, yang disampaikan oleh Bapak KH. Abdul Madjid Said. Dengan berjalan dan terlaksananya kegiatan di atas, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Pelindung	: 1. Kepala Kelurahan Wonocolo 2. Ro'is Syuri'ah NU Ranting Wonocolo 3. Ketua NU Ranting Wonocolo
Penasehat	: 1. KH. Abdul Madjid Said 2. KH. M. Hasjim Latief 3. KH. M. Isa Mansoer
Ketua	: Drs. H Agus Su'ud HN
Wakil Ketua	: Chamim Amang, BA
Wakil Ketua	: Ir. H. Abdul Chaliq Dimiyati
Sekretaris	: Ahmad Yani
Wakil Sekretaris	: Drs. H. Ramli Hanafi
Bendahara	: H. Anwar Sadjidin
Wakil Bendahara	: H. Fauzan Kamali, SE ⁷

⁷ Hasil Wawancara dan Dokumentasi, tanggal 21 Maret 2005.

2. Proses Penentuan Tugas dan Tujuan Pengangkatan Ta'mir

Sebelum suatu tindakan perencanaan berlangsung, tugas dan tujuan ini oleh pengurus diserahkan kepada para penasihat, tetapi oleh penasihat sebagian pengurus juga dilibatkan, karena mereka tidak sanggup untuk menjalankan sendiri, sehingga tetap melibatkan kepada pengurus dan sebagian warga untuk bersama-sama menjalankan apa yang telah di rencanakan agar terrealisasi dengan baik dan memperoleh hasil sesuai dengan apa yang diinginkan. Dalam hal ini, tugas yang ditentukan oleh penasihat adalah yang berkaitan dengan kelancaran atau prosedur dari rencana, agar bisa berjalan dengan baik dan sekaligus untuk menentukan siapa saja yang akan terlibat, dan siapa saja yang dilibatkan untuk menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kegiatan ini.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh para penasihat atau tokoh masyarakat yaitu dengan menunjuk sebagian pengurus yang akan diberi tugas untuk membantu dalam melaksanakan kegiatan ini dengan penuh dukungan dan kerjasama yang aktif. Oleh karena itu rencana yang dilakukan adalah dengan membentuk:

a. Ketua pelaksana, yang bertugas untuk:

- (1) Membidangi secara umum jalannya rencana pelaksanaan pengangkatan ta'mir.
- (2) Bertanggung jawab terhadap jalannya rencana pelaksanaan pengangkatan ta'mir.

- (3) Menandatangani surat-surat atau undangan-undangan pemberitahuan rencana pelaksanaan pengangkatan ta' mir.
 - (4) Mengadakan evaluasi terhadap urusan yang berkaitan dengan rencana pengangkatan ta' mir.
- b. Sekretaris
- (1) Mengkoordinasikan dan menertibkan segala aktifitas yang berkaitan dengan pelaksanaan pengangkatan ta' mir.
 - (2) Mencatat dan membuat surat-surat atau undangan-undangan mengenai pelaksanaan pengangkatan ta' mir.
 - (3) Membuat daftar hadir pertemuan rapat.
 - (4) Menyiapkan dan mengatur segala sarana yang di butuhkan.
 - (5) Bertanggung jawab atas tugas yang di berikan dan dikoordinasikan kepada ketua pelaksana.
- c. Bendahara
- (1) Bertanggung jawab atas anggaran dana.
 - (2) Membuat laporan keuangan baik pemasukan maupun pengeluaran.
 - (3) Tugas yang di berikan di tanggung jawabkan kepada ketua pelaksana.
- d. Menunjuk seksi-seksi apabila dianggap perlu untuk mengatur segala masalah baik yang bersifat umum maupun yang khusus agar pelaksanaan berjalan dengan lancar.

Setelah berbagai tugas dilimpahkan kepada para warga yang terpilih, ada berbagai hal yang disampaikan oleh penasehat mengenai siapa saja yang

diberi tugas atau amanat agar benar-benar menjalankan apa yang telah di rencanakan dan saling bekerja sama dengan turut ikhlas untuk mengorbankan waktu dan tenaganya, dalam artian berjuang demi agama dan perkembangan ajaran Islam.⁸

Menurut Bapak Drs. Agus Su'ud HN, bahwa:

“Sumber daya manusia yang dimiliki oleh para pengurus belum bisa dikatakan baik dan maksimal, dalam artian keaktifannya baru bisa di katakan 70%, tapi hal itu telah di upayakan untuk memperoleh yang terbaik agar dapat meningkatkan kualitas keagamaan sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun upaya yang dilakukan oleh pengurus dan para anggota warga setempat bisa dikatakan maksimal, hanya saja lingkungan yang kurang mendukung karena kebetulan mayoritas warga setempat adalah masyarakat tradisional yang murni kalangan orang-orang pedagang”⁹

Dari ungkapan tersebut jelas penuturannya, karena itu merupakan salah satu tujuan dari perencanaan yang merupakan faktor utama baik mengenai pendukung, pelaksana, dan yang lain-lainnya. Kartena hal itu tidak akan bisa lepas dari sumber manusia. Adapun tujuan dari rencana pelaksanaan pengangkatan ta'mir ini sebagai berikut:

- a. Agar kekosongan jabatan ta'mir segera terisi kembali.
- b. Agar segala bentuk kegiatan bisa terorganisir dan terkontrol kembali.
- c. Sebagai syarat penyelesaian kasus di pengadilan.

⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Ahmad Yani, tanggal 21 Maret 2005.

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Drs. H. Agus Su'ud HN, tanggal 26 Maret 2005.

- d. Agar segera membentuk nadzir yang baru karena yang lama banyak yang wafat.
- e. Agar struktur kepengurusan bisa tersusun dengan baik lagi, karena pengurus lama banyak yang mengundurkan diri.

Setelah tugas dan tujuan ditentukan oleh para tokoh masyarakat, hal itu sangat diinginkan, karena antara tugas dan tujuan itu saling beriringan dan tidak akan bisa dipisahkan. Tapi apabila diantara keduanya terpisah maka akan terjadi ketidakjelasan dan sangat mengherankan karena akhirnya akan membingungkan.

Dengan adanya tujuan yang jelas mengenai rencana pengangkatan ta'mir masjid ini, yang menjadi keinginan atau harapan bagi para pengurus dan anggota warga adalah, menurut Bapak Ahmad Yani.

“Tujuan yang diharapkan dalam menjalankan segala aktifitas untuk memakmurkan dan membawa nama baik masjid kedepan, adalah tetap terfokus pada visi dan misi yang dimiliki, karena itu dalam pelaksanaan pengangkatan ta'mir masjid ini diharapkan akan bisa memperoleh sosok pemimpin yang layak sesuai dengan kepribadian yang dimiliki dan benar-benar bisa diandalkan untuk menjalankan sebuah organisasi yang bersifat keagamaan”¹⁰

Melihat gambaran-gambaran yang telah direncanakan untuk mengangkat ta'mir masjid, inti dari tujuan yang diinginkan oleh para pengurus adalah agar nantinya bisa terbentuk struktur kepengurusan sesuai dengan struktur kepengurusan sebuah organisasi. Adapun bentuk struktur

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 Maret 2005.

kepengurusan yang akan direncanakan untuk menyesuaikan dengan tugas-tugasnya adalah antara lain:

a. Ketua Umum

- (1) Bertanggung jawab terhadap kelancaran peribadatan
- (2) Bertanggung jawab terhadap segala aktifitas
- (3) Menandatangani surat-surat penting, termasuk surat atau nota pengeluaran uang
- (4) Memegang kepemimpinan sekaligus koordinator secara penuh dalam melaksanakan semua program
- (5) Mengadakan evaluasi terhadap masing-masing urusan

b. Ketua I

- (1) Membantu ketua umum dan menjalankan tugas-tugas atau kegiatan yang ada
- (2) Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan program yang telah dan hendak di laksanakan
- (3) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua umum

c. Ketua II

- (1) Membantu ketua umum dalam menjalankan tugas kegiatan
- (2) Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan program yang telah dan hendak dilaksanakan
- (3) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua umum

d. Sekretaris I

- (1) Mengkoordinasikan dan menertibkan segala aktifitas secara umum
- (2) Mewakili ketua dan wakil ketua apabila berhalangan
- (3) Membuat surat-surat keluar dan proposal kegiatan
- (4) Membuat daftar hadir rapat atau pertemuan
- (5) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua umum

e. Sekretaris II

- (1) Membantu sekretaris I dalam menjalankan tugasnya
- (2) Merapikan surat-surat keluar dan surat-surat masuk
- (3) Mengatur jadwal rapat kegiatan
- (4) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada sekretaris

f. Bendahara I

- (1) Bertanggung jawab atas pembuatan anggaran dana
- (2) Membuat laporan keuangan
- (3) Memegang dan memelihara keuangan atau kekayaan organisasi baik berupa uang, barang, dan lain-lain
- (4) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada ketua umum

g. Bendahara II

- (1) Membantu bendahara I dalam menjalankan tugasnya
- (2) Bersama bendahara I dalam mengatur keuangan
- (3) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada bendahara I

Adapun untuk seksi-seksi yang diperlukan adalah sepehunya di serahkan kepada pengurus harian, agar melengkapinya bilamana dianggap perlu.

3. Penentuan Sarana Untuk Mencapai Tujuan Pengangkatan Ta'mir

Penentuan sarana sebagai pendukung kegiatan pelaksanaan pengangkatan ta'mir Masjid Riyadhus Sholihin ditentukan dan diputuskan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat. Pelaksanaan ini diadakan pada tanggal 04 Januari 2003, yang dihadiri oleh segenap para penasehat atau tokoh masyarakat di antaranya yaitu Bapak KH. M. Hasjim Latief, Bapak Abdul Madjid Said dan segenap para pengurus di antaranya yaitu Bapak Drs. H. Agus Su'ud HN, Bapak Ahmad Yani, Bapak Abdul Choliq, dan sebagian para ataff-ataffnya serta para warga masyarakat. Musyawarah yang diadakan ini adalah untuk membicarakan masalah dimana lokasi yang akan dijadikan tempat pelaksanaan kegiatan, dan apa saja yang akan menjadi kebutuhan sebagai pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan.¹¹

Ada dua alternatif tempat yang diusulkan dalam rapat, adanya usulan itu menurut para anggota banyak yang setuju dan menerimanya karena dengan alasan agar ada suasana baru yang bisa mendukung. Menurut salah satu pengurus yang terlibat dan selalu aktif di semua program kegiatan yang di adakan, beliau merasakan kejenuhan karena selalu terfokus di masjid. Tetapi

¹¹ Hasil Dokumentasi dari Resume Hasil Rapat, tanggal 04 Januari 2003.

mereka membenarkan mengenai program-program kegiatan memang sudah seharusnya diadakan di masjid tapi untuk kali ini alangkah baiknya kalau tidak diadakan di masjid agar ada suasana baru. Adapun dua alternatif tempat yang dimaksud adalah: *pertama*, diletakkan di sekretariat Masjid Riyadhush Sholihin, dan *kedua*, diletakkan di langgar At-taqwa yang sama-sama terletak di Desa Wonocolo.

Dua alternatif tempat tersebut di atas, setelah diputuskan melalui musyawarah, maka hasil yang diperoleh adalah mereka menyetujui bahwa, nantinya tempat pelaksanaan kegiatan itu diletakkan di langgar At-taqwa. Adapun sarana yang menunjang dari terlaksananya kegiatan ini adalah sebagai berikut:

- a. Adanya gedung yang menjadi tempat pelaksanaan kegiatan.
- b. Ruangan, yang biasanya dijadikan tempat shalat.
- c. Papan tulis
- d. Sound System
- e. Kotak amal
- f. Kotak saran, dan
- g. Alat-alat tulis yang diperlukan

Di samping sarana yang menunjang pelaksanaan kegiatan, prasarana juga sangat menentukan. Adapun prasarana yang mendukung diadakannya kegiatan ini adalah: *Pertama*, adanya semangat yang tinggi dari para pengurus dan anggota warga masyarakat *Kedua*, adanya keikhlasan dan kesabaran dari

para pengurus dan anggota warga masyarakat. *Ketiga*, adanya dukungan yang sangat besar baik dari pengurus maupun dari anggota masyarakat *Keempat*, adanya koordinasi dan komunikasi yang terjalin dengan aktif antara pengurus dan anggota warga masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Adapun penentuan sarana untuk mencapai tujuan dalam pelaksanaan pengangkatan ta'mir masjid adalah ditentukan dengan jalan musyawarah, yang diadakan pada tanggal 04 Januari 2003, dihadiri oleh Bapak KH. M. Hasjim Latief, Bapak Ahmad Yani, Bapak Drs. H. Agus Suud dan sebagian jajaran pengurus beserta staff-staffnya. Dalam pelaksanaan musyawarah yang diadakan adalah untuk menentukan lokasi yang dijadikan tempat pelaksanaan kegiatan, dalam hal ini ada dua alternatif tempat yaitu: di Sekretariat Masjid Riyadhus Sholihin dan di Langgar At-taqwa Desa Wonocolo. Setelah dua tempat ini dijadikan alternatif pelaksanaan kegiatan, maka keputusan yang diperoleh dari hasil musyawarah adalah bahwa pelaksanaan kegiatan kali ini dilaksanakan di Langgar At-taqwa, dengan alasan karena selama ini kegiatan sering diadakan di masjid maka alangkah baiknya kalau kegiatan kali ini dilaksanakan diluar masjid agar ada suasana baru, dan tidak menjenuhkan. Sedangkan hal lain yang dijadikan penunjang dalam kegiatan ini adalah: adanya komunikasi dan koordinasi antar pengurus dan warga, agar dalam

pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik dan lancar. Sesuai apa yang menjadi harapan para pengurus dan warga setempat.¹²

4. Proses Penentuan Sumber atau Calon Ta'mir

Proses pelaksanaan kegiatan ini, dalam menentukan sumber atau calon siapa yang layak untuk dijadikan, dan siapa yang akan mencalonkan, sama sekali tidak tergambar oleh mereka sebagai ketua pelaksana. Karena sistem yang digunakan dalam hal ini tidak seperti sebuah organisasi yang akan merekrut atau menentukan layak dan tidaknya mereka menjadi bagian dari sebuah organisasi. Akan tetapi dalam merencanakan dan menentukan calon ta'mir masjid yang akan menggantikan dan menduduki jabatan ini, siapa dan apa kriteria yang dimiliki oleh mereka memang sangat terkait, tapi untuk perekrutan siapa saja yang akan mencalonkan atau mengajukan atas kriteria-kriteria yang dimiliki, sama sekali tidak terencana. Oleh karena itu menurut penuturan yang disampaikan oleh Bapak Achmad Yani, bahwa:

“Dalam hal ini tidak ada calon yang mengajukan diri untuk dipilih dan diandalkan, melainkan hanya angan-angan yang tergambar dan timbul baik dari para penasehat maupun dari para pengurus. Karena mereka yakin dari beberapa pengurus, meskipun ada yang lulusan dari sekolah tingkat tinggi, tapi belum tentu mereka bisa mengembannya. Begitu sebaliknya, bisa juga dari mereka ada yang tidak tamat sekolah dan tidak mengenal bangku kuliah sama sekali, tapi mereka memiliki kelebihan sendiri yang tidak terduga dan bisa menjalankan

¹² Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 April 2005.

serta mengemban dan mengarahkan apa yang menjadi tanggung jawabnya”¹³

Penunturan yang disampaikan oleh nara sumber penulis sudah jelas, dan telah tergambar serta terfokus pada pelaksanaan dari rencana penentuan calon ta'mir. Karena pengurus telah menyerahkan kepada penasehat, maka yang menentukan juga penasehat, tapi tidak lepas dari persetujuan para anggota warga masyarakat Adapun awal dari perencanaan sampai akhir penentuan yang diserahkan kepada para penasehat itu tergambar dengan jalan, bahwa agar tidak terjadi kesulitan dan memperpanjang persoalan, sebaiknya pemegang jabatan di roling sebagaimana ketua yang berhalangan maka tugasnya akan dilimpahkan kepada wakilnya, dan begitu seterusnya.

Setelah terfikir oleh para penasehat, yang menjadi persoalan mereka apakah semua anggota akan bisa menerima keputusan ini atau tidak...? Tapi hal itu sama sekali tidak menjadi persoalan, karena inti dari penentuan ini adalah mereka yang layak dan memiliki kreteria sebagaimana pemimpin, sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki. Adapun syarat atau kreteria yang diandalkan dalam penentuan calon tersebut adalah:

- a. Memiliki ilmu dan wawasan yang tinggi tentang ajaran agama Islam.
- b. Memiliki kepribadian dan perilaku yang akhlaqul karimah. serta,
- c. Istiqomah beribadah di masjid.

¹³ Data diambil dari wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 Maret 2005

Selain kreteria yang diandalkan di atas adalah, mereka harus memiliki kemauan, kemampuan untuk memimpin serta keahlian yang dimiliki, sesuai dengan kebutuhan organisasi, karena organisasi tidak akan bisa menunggu untuk mendapatkan orang-orang yang cakap seperti organisasi butuh mengisi posisi tertentu. Oleh karena itu, dasar inilah yang biasanya digunakan atas orang-orang yang memiliki kelebihan dan tidak pernah merasa memiliki kekurangan. Akan tetapi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki itu tidak akan sepenuhnya dipergunakan.¹⁴

Dari beberapa kreteria yang menjadi inti penentuan layak dan tidaknya mereka menjabat sebagai pemimpin, ciri-ciri itu juga harus tampak dan timbul dari kebiasaan-kebiasaan yang dijalani. Karena penerapan ini juga difungsikan untuk menentukan pengurus yang akan terlibat dalam kepengurusan masjid. Oleh karena itu, penentuan ini harus disesuaikan dengan jenis jabatan-jabatannya, dan dipertimbangkan sesuai dengan pengalamannya, serta aktif dan benar-benar bisa diharapkan untuk mengemban dan mempertanggungjawabkan apa yang telah ditugaskan. Selain tiga kreteria yang ditonjolkan oleh pengurus dalam pemilihan ta'mir masjid di atas, hal lain yang ditentukan untuk memilih seorang pemimpin adalah sebagai berikut: *Pertama*, memiliki kemauan untuk dijadikan pemimpin. *Kedua*, memiliki kemampuan untuk

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 Maret 2005.

menjadi pemimpin. *Ketiga*, memiliki sifat rendah diri dan keahlian yang sesuai dengan organisasi.¹⁹

Dari sini sudah jelas bahwa penentuan sumber atau calon pemimpin masjid sudah dilaksanakan dan memenuhi syarat, meskipun hal itu tidak sesuai dengan teori-teori yang ada, namun sudah diketahui bahwa, perencanaan bukan satu-satunya penunjang peningkatan atau perkembangan organisasi, tetapi paling tidak dengan adanya penentuan sumber yang dimaksud bisa menentukan jalan untuk menciptakan kader yang benar-benar diharapkan oleh masyarakat.

B. Analisis Data

Berpijak pada penyajian data tentang proses perencanaan pengangkatan kepemimpinan di atas, maka peneliti mencoba menganalisa berkaitan dengan teori dan permasalahan yang ada. Sebagaimana yang terjadi, bahwa dasar dari sebuah rencana ini berasal dari adanya gugatan atau tuntutan yang terjadi antara pengurus dan warga setempat. Tuntutan yang diajukan ini mengenai hak milik tanah masjid yang menjadi persengketaan sejak beberapa tahun lalu. Dengan adanya permasalahan ini, mengakibatkan banyaknya pengurus yang mengundurkan diri, karena mereka menganggap tidak ada yang memperhatikan, dan mengawasi termasuk berbagai kegiatan yang ada.

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 April 2005.

Setelah proses ini berjalan lama, akhirnya ada salah satu pengurus yang memiliki inisiatif untuk merencanakan membentuk kepengurusan baru, beliau adalah Bapak Achmad Yani yang sebelumnya menjabat sebagai sekretaris III. Dalam hal ini, rencana yang beliau miliki langsung dikoordinasikan kepada penasehat atau salah satu tokoh masyarakat, beliau adalah Bapak KH. Hasjim Latief. Setelah rencana ini dikoordinasikan, penasehat langsung mendukung secara penuh tentang adanya rencana yang dibuat, tapi hal ini juga atas sepengetahuan kepada para pengurus yang lain, karena beliau menganggap bahwa perencanaan ini merupakan aspek sosial yang harus diarahkan untuk diputuskan bersama.²⁰ Dengan adanya hal ini, tidak lama kemudian rencana yang dibicarakan ditiindaklanjuti untuk segera dimusyawarahkan, dan telah disepakati oleh beberapa kalangan, baik dari para pengurus, maupun dari beberapa anggota warga masyarakat.

Adapun hasil yang diperoleh dari musyawarah adalah, bahwa proses perencanaan untuk mengangkat atau memilih pemimpin kali ini, diserahkan sepenuhnya kepada penasehat atas persetujuan dari beberapa pengurus. Diserahkannya rencana ini dengan tujuan:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas ta'mir yang akan mengisi jabatan.
2. Untuk menjamin tersediannya tenaga kerja masa kini maupun masa depan.

²⁰ Diana Conyers, *Perencanaan Sosial DiDunia Ketiga*, (Jakarta: Gaja Mada University Press), Cet-3, 1994 h. 96

3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam melaksanakan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi dan integarsi sehingga froduktifitasnya meningkat..
5. Untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan rutasi.
6. Menjadi dasar dalam melaksanakan penelitian.²¹

Dengan adanya tujuan tersebut segala yang menjadi permasalahan pengurus dapat terkendalikan atas dasar prasarana yang dimiliki.

Para pengurus memilih dan sekaligus menyerahkan rencana semua ini kepada Bapak penasehat karena menurut pengurus beliau menjadi tokoh atau sesepuh warga masyarakat setempat dan masyarakat luar pada umumnya.²² Setelah diserahkannya rencana ini, beliau memiliki rencana untuk mengangkat pemimpin yang memang benar-benar memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan rencana penasehat dan para pengurus. Adapun jalan yang ditempuh dalam pelaksanaan ini adalah melalui musyawarah/rapat yang diadakan pada tanggal 06 Januari 2003, terletak di langgar At-Taqwa.

Dasar diadakannya rencana ini agar situasi dan kondisi masjid bisa berkembang kembali dan berbagai kegiatan bisa berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan, karena selama ini kedudukan ta'mir belum ada yang menjabat. Sebagai dasar adanya perencanaan sumber daya manusia ini terdiri atas:

²¹ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 246.

²² Hasil Wawancara dengan Bapak Achmad Yani, tanggal 21 April 2005.

Pertama, untuk menilai sumber daya yang baik, yang memiliki kemampuan dan potensi (inventarisasi persediaan sumber daya manusia). *Kedua*, untuk memprediksi permintaan dan penawaran di waktu yang akan datang (Forecast sumber daya manusia). *Ketiga*, untuk memadukan permintaan dan penawaran dalam memperoleh tenaga kerja melalui penarikan, seleksi, latihan, dan pengembangan (Penyusunan sumber daya manusia). *Keempat*, untuk memberikan umpan balik kepada sistem dalam pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran perencanaan sumber daya manusia (Pengawasan dan evaluasi).²³

Dengan terlaksananya rencana ini, yang ditunjuk sebagai takmir sekaligus pemimpin masyarakat adalah Bapak Drs. H. Agus Su'ud. Beliau adalah salah satu pengurus yang sebelumnya menjabat sebagai ketua II. Terpilihnya beliau sebagai ta'mir sekaligus pemimpin masyarakat sesuai dengan ciri-ciri yang di miliki dan sesuai dengan syarat-syarat sebagai pemimpin dan manajer Islam. Tercermin dengan beberapa hal antara lain:

1. Beriman
2. Keunggulan mental
3. Keunggulan fisik
4. Keunggulan intelektual
5. Beramal shaleh

Perbuatan amal shaleh yang dimiliki berupa:

- a. Tekun beribadah kepada Allah

²³ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, h. 64.

- b. Berbuat baik kepada sesama manusia
- c. Berbuat baik demi keharmonisan
- d. Memelihara sistem ekologis di luar lingkungan²⁴

Dari beberapa ciri yang dimiliki oleh pemimpin tersebut di atas, pihak pengurus dan warga setempat yakin dan sangat mendukung dengan tercapainya rencana ini, mereka juga rela mengorbankan waktunya untuk membantu demi terlaksananya kegiatan yang direncanakan.

Adapun dengan tanggung jawab yang diberikan beliau harus melaksanakan dengan penuh. Adapun tanggung jawab ini seolah-olah beliau sebagai pemimpin yang memiliki kewenangan dalam suatu organisasi yang harus benar-benar dipenuhi dengan adanya tiga aspek antara lain:

1. Tanggung jawab sebagai salah satu kewajiban yang harus dipenuhi.
2. Tanggung jawab sebagai penuntuan kewajiban.
3. Tanggung jawab sebagai kewibawaan.²⁵

Dari ketiga aspek tersebut tidak dapat dipisahkan, dan tidak akan pula berakhir. Karena penciptaan tanggung jawab itu merupakan salah satu tugas yang harus diterima untuk mencapai hasil tertentu, dan merasakan sejauh mana hasil yang dicapainya.

Sebagai pemimpin dalam salah satu organisasi sosial, untuk menentukan dan memilih seorang pemimpin tidak seperti sebuah organisasi politik yang

²⁴ Data diambil dari Wawancara, tanggal 21 April 2005.

²⁵ Susilo Martoyo, *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*, h. 55.

ditangani dengan maksimal, seperti kasus yang telah terjadi di pengadilan dan banyaknya pengurus yang mengundurkan diri. Sesuai dengan harapan para pengurus dan warga setempat, dengan terbentuknya ta'mir yang baru segala yang menjadi kebutuhan dan ketentraman para jama'ah bisa terpenuhi dan segala rencana bisa terealisasikan.²⁶

Jadi kalau dilihat dari penjelasan di atas, dalam membuat proses perencanaan ini sudah maksimal dilaksanakan, sehingga hasil yang diinginkan selama ini terlihat jelas dan bisa dirasakan oleh pengurus, dan para jama'ahnya atau para anggota masyarakat sekitarnya. Dengan peranan yang maksimal tersebut, dampak yang positif akan tumbuh dan berkembang di dalamnya, sehingga untuk membudayakan dan mengembangkan kondisi masjid mudah dikendalikan.

²⁶ Data diambil dari Wawancara, tanggal 21 April 2005.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari paparan tentang fokus pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, pengurus Masjid Riyadhus Sholihin telah menerapkan proses perencanaan pengangkatan kepemimpinan sebagai berikut:

1. Proses ini didasarkan atas rencana yang ditentukan atas dasar kualitas dan kuantitas ta'mir dalam mengisi jabatan yang ditentukan di waktu yang akan datang.
2. Penentuan tugas dilaksanakan untuk menilai sumber daya yang terbaik, sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki. Adapun tujuannya adalah untuk menjamin agar ta'mir dalam melaksanakan pekerjaannya mudah direalisasikan dengan baik.
3. Penentuan sarana yang dilakukan adalah dengan jalan musyawarah atau rapat yang diadakan oleh pengurus. Adapun pelaksanaannya adalah dengan cara menunjuk atau mengangkat langsung calon yang ditentukan oleh penasehat.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan pengalaman selama penulis mengadakan penelitian di Masjid Riyadhus Sholihin Wonocolo Taman Sidoarjo, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

4. Bagi Ta'mir Masjid hendaknya mengingat dan memikirkan dengan matang dan maksimal dalam membuat rencana, karena itu merupakan langkah awal untuk mencapai suatu tujuan.
5. Bagi Pengurus harus senantiasa menumbuhkan dan menjalankan tugas yang diamanatkan, dan selalu memberikan pelayanan yang maksimal untuk mempererat tali siratullah, dan sekaligus untuk menerapkan pelaksanaan program kegiatan yang ada dengan semangat dan keikhlasan hati tanpa pamrih, karena itu merupakan salah satu bentuk dakwah untuk mengembangkan ajaran agama Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayub, E. 1996, *Manajemen Masjid*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Azwar, Saifuddin. 2001, *Metode Penelitian*, Edisi I, Cet-3, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachtiar, Wardi. 1997, *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*, Jakarta: Logos.
- Bungin, Burhan. 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Cardoso Gomes, Faustino. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Conyers, Diana. 1994, *Perencanaan Sosial Di Dunia Ketiga*, Cet-3, Jakarta: Gaja Mada University Press.
- Departemen Agama RI, 1993, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Surya Cipta Aksara.
- Effendi, Muchtar. 1996, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta: Bhratara.
- Gazalba, Sidi. 1989, *Masjid Pusat Ibadah dan Kebudayaan Islam*, Cet V, Jakarta: Pustaka Al-Husna.
- Handoko, T Hani. 1993, *Manajemen*, Edisi-2, Yogyakarta: BPF E.
- Hamzah, Ya'kub. 1984, *Manajemen dan Kepemimpinan*, Cet I, Bandung: Diponegoro.
- Hartono. 1996, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasyim, Muh. Salim. 1994. *Shoheh Muslim*, Beirut Lebanon.
- Kartono, Kartini. 1994, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 1990, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Martoyo, Susilo. 1988, *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*, Jakarta: BPFE.
- Martoyo, Susilo. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Moleong, Lexy J. 2000, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet 13, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 1996, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Bumi Aksara.
- _____. 1996, *Metode Reseach*, Jakarta: Bumi Aksara.
- P Siagian, Sondang. 1994, *Teori dan Praktek kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- R Terry, George. 1993, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Cet 3, Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsi, Ibnu. 1994, *Pokok-Pokok Manajemen dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soekarno, K. 1985, *Dasar-Dasar Manajemen*, Cet. XIII, Jakarta: Miswar.
- Tasmara, Toto. 1997, *Komunikasi Dakwah*, Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Winardi. 1997, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Widjaya, AW. 1997, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.