

ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI MASJID FUNGSI DAN TIPE KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS

**Sugiharto, Ardiansah Saputra Siregar, Bintu Fauziah, Siti Nisrina,
Rahmadsyah Illyanov Pratama**

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Manajemen Dakwah

Email : ardiansahsaputra85@gmail.com , bintafauziah05@gmail.com,
siti.nisriinaa07@gmail.com
Rahmadsyahillyanov@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan masjid merupakan proses mengarahkan, membina, dan mengelola seluruh aktivitas masjid agar berjalan secara efektif dalam mencapai tujuan dakwah, ibadah, serta pemberdayaan umat. Kepemimpinan dalam konteks masjid tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam menjadi teladan, penggerak, dan pembina jamaah. Fungsi kepemimpinan masjid mencakup perencanaan program, pengorganisasian kegiatan, pengawasan pelaksanaan aktivitas, serta pengambilan keputusan yang bijaksana demi kemaslahatan bersama. Dalam praktiknya, terdapat beberapa tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pengelolaan masjid, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, dan transformasional, yang masing-masing memiliki karakteristik serta pengaruh berbeda terhadap perkembangan organisasi masjid. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengertian, fungsi, dan tipe kepemimpinan masjid menjadi penting untuk mewujudkan tata kelola masjid yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan umat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Masjid, Fungsi Kepemimpinan, Tipe Kepemimpinan, Organisasi Masjid

Abstract

Mosque leadership is the process of directing, guiding, and managing all mosque activities effectively to achieve the goals of da'wah, worship, and community empowerment. Leadership in the mosque context is not only focused on administrative aspects but also on the leader's ability to become a role model, motivator, and mentor for the congregation. The functions of mosque leadership include program planning, activity organization, supervision of implementation, and wise decision-making for the common good. In practice, several leadership styles can be applied in mosque management, such as authoritarian, democratic, and transformational leadership, each having different characteristics and impacts on the development of mosque organizations. Therefore, understanding the definition, functions, and

types of mosque leadership is essential in creating professional, productive, and service-oriented mosque governance.

Keywords: Leadership, Mosque, Leadership Functions, Leadership Types, Mosque Organization.

PENDAHULUAN

Masjid merupakan tempat ibadah umat islam yang memiliki peran sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Selain sebagai tempat melaksanakan salat berjamaah, masjid juga berfungsi sebagai pusat kegiatan keagamaan, pendidikan, sosial, dari kemasyarakatan. Dalam sejarah islam, masjid tidak hanya digunakan sebagai tempat ibadah tetapi juga sebagai pusat pembinaan umat, tempat bermusyawarah, serta sarana mempererat hubungan antar masyarakat. Oleh karena itu pengelolaan masjid yang baik menjadi hal yang sangat penting agar fungsi masjid dapat berjalan secara optimal.

Namun, dalam kenyataan masih banyak masjid yang pengelolaannya belum berjalan secara maksimal. Hal itu disebabkan oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas serta kurangnya struktur organisasi yang jelas serta pembagian tugas yang belum teratur. Akibatnya, kegiatan masjid sering kali tidak berjalan dengan baik, program kerja tidak terlaksana secara maksimal, serta kurangnya koordinasi antar pengurus masjid. Selain itu, tidak adanya job description atau pembagian tugas yang jelas juga dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan dan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas masing-masing.

Struktur organisasi masjid merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan masjid. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, setiap pengguna memiliki tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hal ini dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja, memperlancar koordinasi, serta mempermudah dalam pelaksanaan kegiatan masjid. Selain itu, struktur organisasi juga membantu dalam menentukan alur komunikasi dan pengambilan keputusan sehingga kegiatan masjid dapat berjalan lebih terarah dan terorganisir

Selain struktur organisasi, job description atau uraian tugas juga memiliki peranan penting dalam pengelolaan masjid. Job description memberikan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, serta wewenang setiap pengurus. Dengan adanya job description yang jelas, setiap pengurus dapat memahami perannya masing-masing sehingga kegiatan masjid dapat berjalan dengan lebih tertib dan terstruktur. Hal ini juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme dalam mengelola masjid.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research). Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan tema penelitian. Fokus penelitian ini adalah mengkaji konsep kepemimpinan masjid, fungsi kepemimpinan, serta tipe-tipe kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi masjid.

A .Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari berbagai referensi ilmiah, seperti buku, jurnal nasional, artikel ilmiah, prosiding, dan dokumen lain yang berkaitan dengan kepemimpinan, manajemen masjid, fungsi kepemimpinan, serta organisasi masjid. Referensi utama yang digunakan antara lain buku *Manajemen Masjid Profesional di Era Digital* karya Cecep Castrawijaya (2023), serta berbagai jurnal ilmiah yang membahas kepemimpinan dan pengelolaan masjid.

B.Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi. Peneliti mengumpulkan berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian, kemudian melakukan pencatatan, pengelompokan, dan penelaahan terhadap informasi yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan masjid, fungsi kepemimpinan, dan tipe kepemimpinan dalam organisasi masjid. Seluruh data yang diperoleh selanjutnya diseleksi berdasarkan relevansi dan kredibilitas sumber.

C.Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Data yang telah terkumpul dianalisis melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti memilih dan memfokuskan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya data disajikan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang dibahas, yaitu pengertian kepemimpinan masjid, fungsi kepemimpinan, dan tipe kepemimpinan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas organisasi masjid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan menjadi unsur penting karena menentukan arah, efektivitas kerja, dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan berkaitan erat dengan kemampuan memengaruhi orang lain dalam proses kerja organisasi. (Hasibuan,2020;170)

Selain itu, Nurhalim dkk. menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses seseorang dalam memberikan pengaruh, motivasi, dan arahan kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang jabatan, tetapi juga tentang kemampuan interpersonal dan pengaruh sosial seorang pemimpin. Menurut (Nurhalim,dkk,2023) Kepemimpinan masjid adalah proses mengarahkan, mengelola, dan memengaruhi seluruh aktivitas pengurus serta jamaah dalam rangka memakmurkan masjid dan mewujudkan fungsi masjid sebagai pusat ibadah, dakwah, pendidikan, dan pemberdayaan umat. Kepemimpinan masjid dijalankan oleh takmir atau pengurus masjid yang bertanggung jawab dalam mengatur kegiatan, mengelola sumber daya, serta memastikan seluruh program berjalan sesuai tujuan syariat dan kebutuhan masyarakat. (khatimah &khairunnisa,2023:114)

Dalam praktiknya, kepemimpinan masjid menuntut kemampuan manajerial, komunikasi, keteladanan, dan visi pelayanan umat. Pengelolaan masjid yang baik terbukti sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan takmir dalam mengorganisasi program, membangun partisipasi jamaah, dan mengembangkan fungsi sosial-keagamaan masjid di tengah masyarakat. (Syukur &Saputra,2021:45)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan jabatan formal, tetapi juga menyangkut kemampuan interpersonal, pengaruh sosial, serta keteladanan seorang pemimpin dalam organisasi. (Lestari,2022:164)

Menurut George R. Terry, kepemimpinan merupakan aktivitas memengaruhi orang lain agar mereka bersedia berusaha secara sukarela untuk mencapai tujuan kelompok. Definisi ini menunjukkan bahwa inti kepemimpinan terletak pada proses memengaruhi perilaku anggota organisasi secara efektif. Selain itu, Wahjosumidjo mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu. (Nurhalim dkk, 2023:2071)

Kepemimpinan adalah proses seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan individu maupun kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan formal, tetapi juga kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, inspirasi, serta arahan kepada anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. (Menurut Sudriamunawar,2003:1) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain sehingga mereka mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena pemimpin berperan dalam menggerakkan seluruh sumber daya yang ada. (mahdiya dkk,2021:1148)

Kepemimpinan bukanlah soal pangkat, jabatan, atau status. Ini tentang pengaruh dan kekuatan perubahan. Kepemimpinan berarti menghubungkan dan melibatkan orang-orang pada tingkat yang tepat, bukan bersaing untuk mendapatkan kekuasaan atau bahkan mengumpulkan kekayaan. Ketika pemimpin hanya bisa mengandalkan ide-ide abstrak, mereka kehilangan kepercayaan pada strategi dan eksekusi. pemimpin perlu memahami bahwa kedua aspek ini pada akhirnya hanya berbicara kepada masyarakat. Dalam konteks kalimat tersebut, kehadiran seorang pemimpin sangat penting dalam mengidentifikasi dan memutuskan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan di tempat kerja membantu organisasi mencapai tujuan yang ada dalam sistem yang lebih besar dan mengarahkan kegiatan kolektif menetapkan atau menyampaikan arahan kepada bawahannya serta membantu atau memperlancar proses organisasi untuk mencapai tujuannya merupakan bagian dari proses kepemimpinan. (fitriyana dkk,2024:1747)

Definisi kepemimpinan juga berbeda ketika orang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Didefinisikan secara luas, kepemimpinan melibatkan proses mempengaruhi penetapan tujuan organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, dan

mempengaruhi tim dan budaya. Hal ini juga mempengaruhi menjelaskan peristiwa kepada pengikut, mengatur kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut, menjaga hubungan kerjasama dan kerja tim, dan mendapatkan dukungan, dan kerjasama dari orang-orang di dalam atau di luar organisasi. Konsep kepemimpinan merupakan dasar untuk analisis proses dan dinamika dalam sebuah organisasi. Karena itu, sebenarnya banyak penelitian dan diskusi yang membahas definisi kepemimpinan yang membingungkan. Menurut Katz dan Kahn (B 2012) definisi lain dari kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga kelompok utama: “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.

Di atas segalanya, gagasan tentang atribut jabatan atau kepemimpinan secara keseluruhan dikemukakan oleh Janda (Harianto 2014) sebagai berikut. Kepemimpinan adalah jenis khusus dari hubungan kekuasaan yang didefinisikan oleh asumsi anggota kelompok bahwa salah satu anggota kelompok diberdayakan untuk menentukan pola perilaku yang terkait dengan kinerja mereka sebagai seorang pemimpin. Seorang anggota grup, seperti dicatat oleh (Kunandar 2009), pemimpin adalah agen perubahan dan mereka yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi diri mereka sendiri. Sehubungan dengan ketiga interpretasi ini, (Mulyasa 2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan terdiri dari anggota kelompok yang berbeda yang dapat dengan jelas dibedakan dari anggota lain dalam hal perilaku, sifat, individu, pemikiran, atau struktur kelompok. saya mengklaim Karena definisi kepemimpinan mencakup karakteristik, perilaku, dan posisi individu dalam suatu kelompok, pemahaman ini tampaknya menyatukan tiga kategori pemikiran secara keseluruhan. Sekelompok kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. (wulandari dkk, 2021:2911)

Konsep Kepemimpinan Istilah kepemimpinan berasal dari kata "pimpin", yang menurut Fairchild dalam Pasolong (2013), dimaknai secara luas sebagai individu yang mengambil peran dalam memimpin melalui inisiasi perilaku sosial, baik dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, maupun mengendalikan upaya orang lain, serta melalui pengaruh yang berasal dari wibawa, kekuasaan, atau posisi yang dimilikinya. Sementara itu, Leithwood dan Riehl (2003) menyatakan bahwa esensi dari sebagian besar definisi kepemimpinan terletak pada dua aspek utama, yaitu kemampuan untuk memberikan arahan dan mempengaruhi. Dalam konteks institusi pendidikan, kepemimpinan sekolah merujuk pada proses memobilisasi dan memengaruhi anggota komunitas sekolah guna merumuskan serta mencapai visi dan tujuan bersama. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat

disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah individu yang memiliki satu atau lebih keunggulan yang dapat berupa bakat bawaan, serta mampu merespons kebutuhan zaman, sehingga ia memperoleh kewenangan dan otoritas dalam lingkungan sosialnya. Gaya kepemimpinan merupakan elemen penting dalam menunjang efektivitas dan keberhasilan pemimpin dalam sebuah organisasi. Di tengah dinamika globalisasi, dibutuhkan model kepemimpinan yang adaptif dan inovatif. (Fitra dkk,2024:85)

Secara etimologis, istilah "kepemimpinan" berasal dari kata "pimpin" yang berarti menuntun, membimbing, atau mengarahkan. Kepemimpinan (leadership) dalam terminologi manajemen merujuk pada proses memengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Studi mengenai kepemimpinan telah berkembang sejak awal abad ke-20. Berbagai pendekatan teoretis muncul untuk menjelaskan apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Setiap teori memiliki perspektif yang unik dan memberikan kontribusi yang penting terhadap pemahaman kita tentang kepemimpinan. kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan bersama. Goleman (2000) menambahkan bahwa kepemimpinan melibatkan kecerdasan emosional yang kuat dalam mengelola hubungan. Kepemimpinan dalam Islam adalah amanah (tanggung jawab) yang diberikan kepada seseorang untuk memimpin dan membimbing orang lain menuju jalan yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan bukan hanya bersifat duniawi, tetapi juga merupakan ibadah dan bentuk pertanggungjawaban moral serta spiritual di hadapan Allah. Seorang pemimpin dalam Islam harus bersikap adil, jujur, bijaksana, dan mengutamakan kepentingan umat daripada kepentingan pribadi. (Ansori dkk,2025:263)

Menjadi pemimpin tidak bisa terjadi seketika, tetapi membutuhkan perjalanan yang tidak singkat. Memberikan pan-dangan secara umum tentang kepemimpinan. Dia mengatakan bahwa proses menjadi pemimpin identik dengan proses menjadi manusia seutuhnya. Jalur yang harus ditempuh pemimpin sebagai orang yang berfungsi sepenuhnya melalui sejumlah kebijaksanaan berikut:

1. Kepemimpinan pada umumnya didefinisikan sebagai suatu pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan bertin-dak secara sukarela menuju pencapaian tujuan kelompok.

2. Pengaruh ini ditimbulkan melalui hubungan pribadi yang efektif antara pemimpin dan pengikut. Hubungan ini akan mendongkrak pengikut menjadi pribadi yang lebih baik.
3. Bagi seorang pemimpin agar dapat menyelaraskan pengikut menjadi pribadi yang lebih baik, pemimpin harus berada pada “level keadaan yang lebih baik” dari pengikutnya.
4. Dengan level keadaan yang lebih baik berarti pemimpin memiliki kema-tangan secara psikologis. Derajat kemampuan pemimpin menciptakan hubungan yang mendorong pertumbuhan pengikut sebagai pribadi yang terpisah merupakan ukuran pertumbuhan psikologis.
5. Pemimpin yang matang kepribadiannya adalah orang yang berfungsi sepenuhnya. Orang yang berfungsi sepenuhnya adalah orang yang menggunakan semua kemampuan yang telah dibentuk menjadi suatu kesatuan.

Untuk menjadi orang yang berfungsi sepenuhnya, menurut paradigma kepemimpinan, setiap manusia memiliki potensi untuk mendaki empat tingkatan potensi manusia, yaitu:

1. Empirical existence (eksistensi empiris)
Hidup dalam dunia sehari-hari, mencari kesenangan dan menghindari kesedihan. Pada tingkatan ini seseorang akan mampu menciptakan peta untuk mengatasi persoalan kehidupan sehari-hari.
2. Consciousness at large (kesadaran yang luas)
Memperoleh pengetahuan obyektif, pengetahuan yang valid dan uni-versal. Pada tingkatan ini seseorang bisa menciptakan peta pengeta-huan obyektif, valid, dan universal
3. Spirit (semangat)
Mengidentifikasi gagasan-gagasan yang menonjol dalam gerakan-gerakan, partai politik, lembaga-lembaga atau organisasi. Pada tingkatan ini seseorang akan mampu menciptakan peta untuk memandu mengidentifikasi gagasan dan keyakinan
4. Existenz (eksistensi)
Menemukan jati diri secara otentik. Pada tingkatan ini seseorang akan sadar bahwa dia memiliki kebebasan untuk menciptakan peta diri sendiri (Purnama,tth:53)

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik organisasi formal maupun informal. Tanpa adanya kepemimpinan, suatu kelompok akan kesulitan mencapai tujuan bersama karena tidak ada pihak yang mengarahkan, mengoordinasikan, dan memotivasi anggota kelompok. Secara umum, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama secara sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fajar Puji Lestari, kepemimpinan adalah proses seseorang dalam memengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu melalui pengarahan, motivasi, dan pengendalian yang efektif. Dalam hal ini, kepemimpinan bukan hanya tentang jabatan atau kedudukan, tetapi lebih kepada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada orang lain. Kepemimpinan menekankan pada hubungan interpersonal antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin berperan sebagai pengarah sekaligus motivator.

Selain itu, Nurhalim dkk. menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses menciptakan visi, memengaruhi sikap, perilaku, nilai, serta norma anggota organisasi agar tujuan bersama dapat terwujud secara efektif. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya sebatas memberikan instruksi, tetapi juga membentuk budaya organisasi dan menginspirasi anggota untuk bekerja secara optimal.

Dalam perspektif lain, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan untuk mengintegrasikan sumber daya manusia dalam organisasi. Seorang pemimpin tidak cukup hanya mampu memberi perintah, tetapi juga harus mampu mengelola potensi setiap anggota agar dapat bekerja sesuai kompetensinya. Oleh karena itu, kepemimpinan erat kaitannya dengan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan kemampuan membangun kerja sama tim.

Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai seni memengaruhi orang lain. Disebut seni karena setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda sesuai karakter, situasi, dan kebutuhan organisasi. Tidak semua bentuk kepemimpinan dapat diterapkan secara sama pada setiap organisasi. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi lingkungan, budaya organisasi, serta karakter bawahan.

Secara teoritis, para ahli manajemen menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Hal ini karena fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan tidak akan berjalan optimal tanpa adanya kepemimpinan yang efektif. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki pemimpinnya.

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan tidak lagi dipahami hanya sebagai kekuasaan satu arah dari atasan kepada bawahan. Kepemimpinan saat ini lebih menekankan pada kolaborasi, pemberdayaan, dan inspirasi. Pemimpin dituntut untuk mampu menjadi fasilitator, mentor, sekaligus teladan bagi anggota organisasinya. Pemimpin yang efektif bukan hanya mereka yang mampu memberi instruksi, tetapi juga mereka yang mampu membangun kepercayaan dan loyalitas anggota.

Kepemimpinan memiliki peranan strategis dalam menciptakan perubahan organisasi. Seorang pemimpin bertugas membaca tantangan lingkungan, menyusun strategi, lalu menggerakkan anggota organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi membutuhkan pemimpin yang visioner, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Di samping itu, kepemimpinan juga berkaitan erat dengan tanggung jawab moral dan etika. Pemimpin tidak hanya dituntut cakap secara teknis, tetapi juga harus memiliki integritas, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Kepemimpinan yang baik harus dilandasi oleh nilai-nilai moral agar pengaruh yang diberikan kepada anggota organisasi bersifat positif dan konstruktif.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi individu atau kelompok untuk bekerja sama secara sadar dan sukarela guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan bukan hanya soal kekuasaan, melainkan tentang pengaruh, keteladanan, komunikasi, serta kemampuan mengelola manusia dan organisasi secara efektif.

Dengan demikian, keberadaan kepemimpinan dalam organisasi menjadi faktor fundamental yang menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik kualitas kepemimpinan seseorang, semakin besar peluang organisasi untuk berkembang, beradaptasi, dan mencapai kesuksesan secara berkelanjutan.

B. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kapabilitas atau kemampuan yang dapat memengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha mencapai

tujuan. Dalam literatur bahasa Inggris, kepemimpinan biasa disebut dengan leadership yang berasal dari akar kata lead, yakni memimpin atau mengetuai, sedangkan dalam bahasa Arab disebut dengan al-qiyādah, yakni menuntun.

Pengertian seperti ini tentu saja melibatkan dua unsur yang sangat penting, yaitu orang dan kekuasaan (power). Selain itu, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggunakan pengaruh atau mengubah sikap dan tingkah laku individu suatu kelompok atau tindakan atau contoh tingkah laku yang menyebabkan perubahan sikap atau tingkah laku orang atau kelompok lain. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengarahan pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang sedang dibimbing. Berikut ini adalah beberapa implikasi berdasarkan pengertian di atas. (castrawiya.2023)

Pertama, kekuasaan. Wewenang seorang pemimpin adalah membagi suatu kekuasaan yang seimbang di antara para pemimpin dan anggota- anggota kelompok. Di sini, pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok. Namun, tidak sebaliknya bagi anggota kelompok. Mereka tidak dapat menyerahkan langsung kegiatan-kegiatan pemimpin, meskipun dapat melalui sejumlah cara yang tidak langsung.

Kedua, orang lain. Orang lain diartikan sebagai bawahan, yaitu kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Para anggota kelompok membantu menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seseorang akan menjadi tidak relevan.

Ketiga, pengaruh. Selain kedua unsur di atas, pemimpin juga dapat menjadi pengaruh. Maksudnya, ia tidak hanya dapat memerintah bawahan tentang apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat memengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sebagai contoh, seorang manajer atau pemimpin dapat mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, tetapi dia juga dapat memengaruhinya dalam menentukan cara bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan cepat, tepat, dan benar. Pengaruh yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah sebagai berikut.

- a. Eksekutif (pelaksana), yaitu pengaruh yang dapat menimbulkan karisma dan wibawa untuk mengatur anggota kelompok ataupun untuk mengatur orang lain.
- b. Legislatif (pembuat hukum), yaitu pengaruh untuk mengatur hubungan antarkelompok.

c. Pembuat keputusan, yaitu pengaruh untuk meleraikan perselisihan yang terjadi atau menjembatani permasalahan yang terjadi dalam penerapan hukum yang akan diambil. Dari ketiga pengaruh tersebut, sebenarnya Allah telah memberikannya kepada Nabi Daud, sebagaimana dalam firman Allah yang berbunyi:

“Kami menguatkan kerajaannya serta menganugerahkan hikmah (kenabian) kepadanya dan kemampuan dalam menyelesaikan perkara.” (Q.S. Sād 20). (Castrawijaya, 2023)

Dalam kepemimpinan manajemen masjid, seorang pemimpin harus menjalankan fungsi kepemimpinan (leadership function). Artinya, pemimpin kepengurusan masjid harus dapat memimpin terlaksananya aktivitas-aktivitas yang telah direncanakan atau yang sudah menjadi program kerja pengurus dalam satu periode kepemimpinan. Selain itu, pemimpin kepengurusan masjid juga harus bisa memimpin kelompok-kelompok yang berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakannya. Karena pemimpin manajemen masjid mengemban tugas yang cukup berat, ia harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang bisa mendukung pengimplementasian tugas dan fungsi-fungsi sebagai seorang pemimpin. Sifat-sifat yang harus dimiliki pemimpin manajemen masjid antara lain:

- a. penuh energi;
- b. mempunyai stabilitas dalam emosi dan perasaan.
- c. mempunyai pengetahuan yang luas tentang hubungan manusia;
- d. keinginan untuk menjadi pemimpin harus menjadi daya dorong yang muncul dari dalam dan bukan atas desakan dari luar (orang lain);
- e. mempunyai kemahiran dalam berkomunikasi (communication); dan
- f. mempunyai kemampuan mengajar.

Dalam manajemen, perencanaan dan pengorganisasian berhubungan dengan aspek-aspek yang lebih abstrak dari proses manajemen. Sementara kegiatan kepemimpinan yang sangat konkret berkaitan langsung dengan orang. Dengan menciptakan suasana yang tepat, para manajer membantu bawahannya untuk menjalankan tugas dengan baik. Agar tugas tersebut dapat berjalan dengan efektif, maka seorang pemimpin harus melaksanakan tiga fungsi utama sebagai berikut.

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas (task related) atau pemecahan masalah, yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi, dan pendapat.

- b. Fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan (maintenance), yaitu mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok tertentu atau tim kerja berjalan lebih lancar.
- c. Fungsi yang berhubungan dengan pemersatu (integrated), yaitu menyangkut persetujuan dengan tim lain atau orang lain, pencegahan perbedaan pendapat, dan sebagainya. (Castrawijaya, 2023)

Di era disruptif, peran masjid sebagai pusat ibadah tetap utama. Namun, fungsi-fungsi lain seperti pendidikan, pemberdayaan ekonomi, serta dakwah berbasis teknologi semakin krusial. Manajemen masjid di era disruptif perlu menyesuaikan diri dengan kebutuhan masyarakat modern, antara lain dengan meningkatkan layanan berbasis digital dan membuat kegiatan masjid lebih inklusif bagi generasi muda.

Manajemen masjid bertujuan untuk mencapai tujuan Islam (masjid), yaitu mewujudkan masyarakat dan umat yang diridai Allah. Untuk mencapai tujuan ini, lembaga masjid dengan segala pendukungnya dapat melakukan fungsi yang mereka butuhkan. Dengan kata lain, masjid harus dikelola dengan benar dan profesional sehingga mereka dapat menciptakan masyarakat yang sesuai dengan keinginan Islam, yaitu masyarakat yang baik, sejahtera, rukun, dan damai dengan rida, berkah, dan rahmat Allah

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan adalah beberapa kegiatan yang termasuk dalam proses manajemen. Perencanaan berarti manajer memikirkan apa yang akan mereka lakukan sebelum melakukannya. Tidak jarang, kegiatan ini didasarkan pada berbagai metode, logika, atau rencana daripada ilusi atau dugaan. Manajer bertanggung jawab untuk mengorganisasikan seluruh sumber daya manusia dan materi organisasi. Sejauh mana kemampuan material untuk mencapai suatu tujuan adalah dasar dari organisasi. Jika koordinasi dan integritas dilakukan secara maksimal, pencapaian tujuan organisasi akan lebih efektif dan efisien. Dalam manajemen, koordinasi dan integritas sangat penting.

Pelaksanaan fungsi manajemen masjid merupakan pelaksanaan kegiatan masjid secara berurutan sesuai dengan fungsi-fungsi dari manajemen. Terdapat beberapa unsur yang dikelola dalam fungsi manajemen masjid yang meliputi 7M, yakni: Men, Money, Method, Materials, Machines, Market, Mechanisme. Sedangkan fungsi manajemen yang tepat untuk diterapkan dalam Manajemen Masjid yaitu konsep POHACIE, yang merupakan akronim dari Planning (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Humanizing (SDM), Actuating (penggerakan), Controlling (pengawasan), Integrating (Pengintegrasian), dan Evaluating (evaluasi). (Handayani & Jama, 2025:117)

Fungsi masjid sebagai tempat pemberdayaan ekonomi umat, Masjid Nurul Huda Metro Barat memiliki beberapa tanah waqaf dalam bentuk sawah yang dikelola oleh masyarakat dengan sistem bagi hasil ketika panen. Besaran bagi hasilnya tidak ada patokannya tergantung keputusan dari masyarakat yang mengelolanya ingin memberikan berapa sumbangan ke masjid. Sementara untuk zakat mal belum terlalu produktif karena pembagiannya langsung habis, walaupun demikian biasanya juga ada yang dibagikan kepada pedagang kecil yang kurang mampu sebagai tambahan modal usaha. Di Masjid Nurul Huda Metro Barat juga terdapat satu warung yang pengelolaannya diserahkan kepada petugas kebersihan tanpa adanya bagi hasil, ini dilakukan dengan tujuan semata hanya ingin membantu petugas kebersihan mendapatkan penghasilan tambahan.

Sebagai pusat kaderisasi umat, di Masjid Nurul Huda Metro Barat kaderisasinya berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dan diketahui dari terbentuknya **RISMA** (Remaja Islam Masjid) yang mampu menjalankan kegiatan dengan baik. RISMA ini juga tergabung dengan Badan koordinasi RISMA di Kota Metro. Sedangkan terkait kepengurusan masjid dilakukan pergantian sesuai periodenya, dengan tujuan supaya adanya regenerasi dari pengkaderan masyarakat dalam hal kepemimpinan. Disamping itu Masjid Nurul Huda Metro Barat juga melakukan pembinaan terhadap enam Mushala yang berada disekitaran masjid.

Sebagai tempat dakwah dan kebudayaan Islam, kegiatan dakwah yang dilakukan di Masjid Nurul Huda Metro Barat berupa pengajian atau ceramah agama yang dilaksanakan empat kali dalam satu pekan. Kejadiannya itu adalah ba'da Jumat kegiatan majelis ta'lim khusus ibu-ibu, Jumat ba'da Maghrib kajian dengan tema fiqih, Ahad malam Senin kajian dengan tema umum, dan juga pada hari Ahad ba'da shubuh pengajian yang dilakukan sampai waktu syuruq sebagai sarana meningkatkan pengetahuan agama dan menunggu waktu shalat isyraq. Rencana kedepan dari pengurus Masjid Nurul Huda adalah ingin memiliki perpustakaan digital dengan tujuan agar bisa menyampaikan dakwah keseluruh pelosok dunia. (Karim,2020:139)

Pemberdayaan remaja masjid

Secara etimologi pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang artinya kekuatan dan kemampuan. Berangkat dari pemahaman tersebut, maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk memperoleh daya/ kekuatan/ kemampuan atau proses pemberian daya/ kekuatan/ kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau

belum berdaya. Kata “memperoleh” menurut Sulistiyani dalam Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan mengindikasikan bahwa yang menjadi sumber inisiatif untuk berdaya berasal dari masyarakat atau individu itu sendiri.

Salah satu komponen masyarakat yang mempunyai potensi untuk memakmurkan adalah remaja. Remaja perlu dibina dan diberdayakan agar mempunyai keterampilan dan keahlian untuk memakmurkan masjid dalam bentuk pengetahuan tentang dakwah, manajemen dakwah, kepemimpinan maupun kecerdasan emosional dan spiritual. Pemberdayaan dan pendampingan remaja bertujuan agar mereka menjadi generasi muda yang baik; yaitu remaja yang shalih, beriman, berilmu, berketerampilan dan berakhlak mulia. Untuk membina remaja muslim bisa dilakukan dalam berbagai pendekatan, diantaranya melalui aktivitas remaja masjid.

Pranarka dan Vidyandika mengemukakan proses pemberdayaan mengandung dua arti: pertama, pemberdayaan yang menekankan pada proses memberi atau mengalihkan sebagian kemampuan kepada masyarakat agar individu menjadi lebih berdaya. Proses ini biasanya dilengkapi dengan pemberian asset/ material guna mendukung pembangunan kemandirian melalui organisasi. Proses pertama disebutnya sebagai kecenderungan primer. Kedua, proses menstimuli, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan yang menjadi pilihan hidupnya melalui proses dialog. Proses yang kedua ini disebut dengan kecenderungan sekunder (Pranarka dan Vidhyianduka, 1996: 44). Dalam perkembangannya, proses kedua ini banyak diwarnai pemikiran Freire dengan konsepnya conscientiousness (kemampuan individu untuk mengontrol lingkungannya). Konsep ini mencerminkan paradigma baru pembangunan yakni yang bersifat people centered, participatory, empowring dan sustainable. (Susanto,2013:45)

Masjid Sebagai Pusat Pendidikan Karakter Dan Kepemimpinan

Dalam ajaran Islam, seorang pemimpin tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual atau prestasi akademisnya, tetapi juga dari karakter dan akhlaknya. Dalam konteks ini, masjid memiliki peran yang sangat penting dalam menanamkan nilai-nilai seperti keadilan, ketulusan, dan kesabaran. Seperti yang diungkapkan oleh Ustadz Abdul Somad , "Pemimpin sejati adalah mereka yang menegakkan keadilan dengan tangan yang penuh kebijaksanaan dan tidak mudah tergoda oleh kepentingan pribadi."

Selain itu, masjid juga menjadi tempat yang sangat efektif untuk mengajarkan pemuda tentang kepemimpinan berbasis ukhuwah atau persaudaraan. Islam mengajarkan bahwa

kepemimpinan sejati harus didasarkan pada kepedulian terhadap sesama, saling menghormati, dan bekerja sama dalam kebaikan. Dalam pelaksanaan kegiatan di masjid, pemuda dilatih untuk bekerjasama dalam tim, menghargai pendapat orang lain, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan.

Selain nilai-nilai moral, masjid juga memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya kepemimpinan dalam perspektif spiritual. Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya terbatas pada pengelolaan organisasi atau struktur sosial, tetapi juga mencakup kepemimpinan dalam keluarga dan komunitas. Ustadz Tasyrif Amin menekankan, "Seorang pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan contoh dalam keluarga dan masyarakat, menunjukkan teladan yang baik dengan menjaga hubungan dengan Tuhan dan sesama manusia."

Pemuda yang terlibat aktif dalam kegiatan masjid sering kali diberikan kesempatan untuk memimpin dalam berbagai kegiatan sosial, seperti pengorganisasian acara keagamaan atau proyek amal. Pengalaman ini mengajarkan mereka untuk mengelola waktu, membuat keputusan, dan bertanggung jawab atas hasil dari tindakan mereka. Dengan melibatkan diri dalam kegiatan masjid, mereka belajar bagaimana memimpin dengan penuh tanggung jawab dan membentuk karakter yang kuat. (Rinaldo dkk,2024)

Peran masjid dalam membentuk kepemimpinan juga terlihat dalam berbagai organisasi yang berpusat di masjid, seperti organisasi pemuda atau kelompok studi Islam. Organisasi organisasi ini sering kali dipimpin oleh pemuda yang memiliki visi dan semangat untuk membangun masyarakat. Melalui kegiatan-kegiatan ini, mereka belajar mengelola organisasi, membuat kebijakan, dan memimpin anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini membentuk mereka menjadi individu yang siap menghadapi tantangan dalam dunia kerja maupun dalam kehidupan sosial.

Namun, untuk memaksimalkan peran masjid dalam pendidikan kepemimpinan, penting bagi masjid untuk menyediakan lingkungan yang mendukung dan fasilitas yang memadai. Masjid harus bisa bertransformasi menjadi tempat yang menarik bagi pemuda dengan menyediakan program-program yang relevan dengan kebutuhan mereka, seperti pelatihan kepemimpinan, seminar tentang manajemen organisasi, dan pelatihan keterampilan sosial. Ini akan membantu mereka mengembangkan potensi kepemimpinan yang ada dalam diri mereka. Masjid juga dapat berfungsi sebagai tempat refleksi bagi para pemuda untuk menilai tujuan hidup mereka dan memahami peran mereka dalam masyarakat. Melalui kegiatan-kegiatan yang

dilakukan, seperti ceramah atau diskusi, mereka diperkenalkan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam yang menekankan pada pengabdian dan pelayanan kepada umat. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengevaluasi nilai-nilai pribadi dan meningkatkan kesadaran diri mereka sebagai calon pemimpin di masa depan.

Dalam menjalankan peranannya sebagai pusat pendidikan kepemimpinan, masjid juga memberikan pemuda pemahaman yang mendalam tentang hakikat kepemimpinan dalam Islam, yang tidak hanya fokus pada status atau kekuasaan, tetapi lebih pada amanah yang diberikan oleh Allah. Pemimpin dalam perspektif Islam adalah seorang yang mengutamakan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi, yang senantiasa memperhatikan kesejahteraan masyarakat dan menjaga keadilan. Oleh karena itu, pendidikan kepemimpinan di masjid mengajarkan pentingnya integritas, kejujuran, dan pengabdian dalam menjalankan tugas.

Selain itu, masjid berperan sebagai sarana bagi pemuda untuk memperluas jaringan sosial mereka, yang penting dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Melalui interaksi dengan berbagai individu dari berbagai latar belakang, pemuda di masjid dapat belajar untuk bekerja dengan orang-orang yang berbeda dan mengembangkan kemampuan komunikasi dan kolaborasi yang sangat penting dalam kepemimpinan. (Rinaldo dkk,2024)

C. TIPE KEPEMIMPINAN MASJID

Dalam pengelolaan masjid, tipe kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan arah kebijakan, efektivitas program, serta kualitas pelayanan kepada jamaah. Kepemimpinan masjid tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengatur organisasi, tetapi juga menyangkut pembinaan spiritual, sosial, dan pemberdayaan umat. Karena itu, seorang pemimpin masjid atau ketua takmir harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter jamaah dan kebutuhan organisasi. Secara umum, beberapa tipe kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam manajemen masjid adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah tipe kepemimpinan di mana seluruh keputusan organisasi dipusatkan pada pemimpin. Dalam model ini, ketua takmir atau pengurus inti memiliki kendali penuh atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan masjid, sedangkan anggota hanya menjalankan instruksi yang diberikan. Tipe ini biasanya diterapkan ketika organisasi membutuhkan keputusan cepat, kondisi darurat, atau ketika struktur organisasi belum stabil. Namun, apabila digunakan secara berlebihan, kepemimpinan otoriter

dapat menurunkan kreativitas pengurus, menghambat musyawarah, serta membuat jamaah kurang merasa memiliki terhadap program masjid. (Karya dkk,2024:37)

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan pengambilan keputusan pada pemimpin. Dalam pengelolaan masjid, tipe ini terlihat ketika seluruh kebijakan kegiatan, keuangan, maupun pengelolaan program ditentukan oleh ketua takmir tanpa banyak melibatkan pengurus lain. Model ini dapat efektif untuk situasi tertentu yang membutuhkan keputusan cepat, namun dalam jangka panjang dapat menghambat partisipasi pengurus dan menurunkan kreativitas organisasi. (Apriyani,2013:20)

Kepemimpinan otoriter adalah tipe kepemimpinan di mana seluruh keputusan terpusat pada pemimpin. Dalam konteks dakwah, pemimpin menentukan arah kegiatan, metode, dan kebijakan organisasi tanpa banyak melibatkan anggota. Tipe ini efektif ketika organisasi membutuhkan keputusan cepat, tetapi jika digunakan terus-menerus dapat menghambat kreativitas kader dakwah. (Akbar,2017:66)

2. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan melalui musyawarah dan partisipasi aktif. Dalam konteks masjid, gaya ini sangat relevan karena sejalan dengan prinsip syura dalam Islam. Pemimpin masjid yang demokratis akan membuka ruang diskusi kepada pengurus, menerima masukan dari jamaah, serta membangun keputusan berdasarkan kesepakatan bersama. Kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan rasa tanggung jawab pengurus, memperkuat solidaritas organisasi, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Oleh karena itu, tipe ini sering dianggap paling ideal dalam pengelolaan masjid modern. (Rifai dkk,2024:312)

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan musyawarah, partisipasi anggota, dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks masjid, tipe ini tampak ketika ketua takmir melibatkan seluruh pengurus dalam penyusunan program kerja, pengelolaan dana, hingga evaluasi kegiatan keagamaan. Model ini dinilai efektif karena mampu meningkatkan rasa memiliki terhadap masjid serta memperkuat solidaritas antar pengurus dan jamaah. Kepemimpinan demokratis juga sesuai dengan prinsip syura dalam Islam yang mengedepankan musyawarah dalam urusan bersama. (Apriyani,2018:24)

Kepemimpinan demokratis adalah gaya memimpin yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dakwah bertindak sebagai pengarah dan fasilitator, bukan penguasa tunggal. Model ini mendorong partisipasi aktif anggota, meningkatkan rasa memiliki terhadap program dakwah, serta memperkuat solidaritas tim. (Akbar,tth:67)

3. Kepemimpinan Laissez-Faire / Bebas

Kepemimpinan laissez-faire adalah tipe kepemimpinan yang memberikan kebebasan besar kepada anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin hanya berperan sebagai fasilitator dan memberikan sedikit intervensi terhadap kegiatan pengurus. Dalam organisasi masjid, gaya ini dapat diterapkan apabila setiap bidang kepengurusan sudah memiliki anggota yang kompeten, mandiri, dan memahami tugasnya dengan baik. Namun jika pengurus belum matang, gaya ini berpotensi menyebabkan lemahnya koordinasi, ketidakteraturan program, dan kurangnya pengawasan terhadap kegiatan masjid. (Karya dkk,tth:39)

Tipe ini memberikan kebebasan besar kepada anggota untuk menjalankan tugas dan mengambil keputusan teknis. Dalam dakwah, pemimpin hanya memberikan arahan umum, sedangkan pelaksanaan diserahkan kepada tim. Cocok diterapkan bila anggota organisasi sudah kompeten dan mandiri. (Raihan,2014:125)

4. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik merupakan tipe kepemimpinan yang bertumpu pada daya tarik pribadi, kewibawaan, keteladanan moral, dan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi orang lain secara emosional maupun spiritual. Dalam lingkungan masjid, pemimpin kharismatik biasanya adalah tokoh agama, ustaz, atau figur masyarakat yang disegani jamaah. Kepemimpinan jenis ini mampu meningkatkan loyalitas jamaah, memotivasi partisipasi masyarakat, dan memperkuat pengaruh dakwah masjid. Namun, kelemahan tipe ini adalah organisasi sering terlalu bergantung pada satu figur sehingga ketika pemimpin tersebut tidak aktif, kinerja organisasi dapat menurun. (Rifai dkk,tth:315)

Kepemimpinan kharismatik merupakan tipe kepemimpinan yang bertumpu pada kewibawaan pribadi, keteladanan akhlak, dan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi jamaah melalui daya tarik personal maupun spiritual. Dalam pengelolaan masjid, pemimpin kharismatik biasanya adalah tokoh agama atau figur masyarakat yang dihormati sehingga mudah menggerakkan partisipasi jamaah. Tipe ini efektif dalam membangun loyalitas dan

semangat jamaah, namun dapat menimbulkan ketergantungan organisasi terhadap figur tertentu apabila tidak dibarengi sistem kaderisasi yang baik. (Mukhtar,2021:2905)

5. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, inovasi, dan pengembangan organisasi ke arah yang lebih maju. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengurus dan jamaah untuk memiliki visi bersama, meningkatkan motivasi, serta membangun program-program baru yang bermanfaat bagi umat. Dalam pengelolaan masjid, tipe ini sangat cocok diterapkan untuk mengembangkan fungsi masjid tidak hanya sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat pendidikan, sosial, ekonomi, dan pemberdayaan masyarakat. Kepemimpinan transformasional dianggap relevan bagi masjid modern yang ingin berkembang secara profesional dan adaptif terhadap kebutuhan zaman. (Prawoto,2022:876)

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, inovasi, dan pengembangan organisasi secara berkelanjutan. Pemimpin transformasional mendorong pengurus masjid untuk berpikir kreatif, membangun program baru, serta memperluas fungsi masjid sebagai pusat pendidikan, sosial, dan pemberdayaan umat. Dalam era modern, tipe ini sangat dibutuhkan agar masjid tidak hanya menjadi tempat ibadah ritual, tetapi juga pusat aktivitas umat yang adaptif terhadap perkembangan zaman. (Fadhilah dkk,2025:13333)

6. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif menekankan kolaborasi antara pemimpin dengan anggota dalam merancang, menjalankan, dan mengevaluasi program dakwah. Model ini dianggap relevan dalam lembaga dakwah modern karena mendorong keterlibatan berbagai unsur masyarakat. (Musawa dkk,2025:96)

7. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah tipe pemimpin yang memiliki pandangan jauh ke depan, mampu membaca kebutuhan umat, dan mengarahkan gerakan dakwah secara strategis. Pemimpin visioner tidak hanya menjalankan program rutin, tetapi juga membangun inovasi dan pengembangan dakwah jangka panjang. (Trizuwani & Wijaya,2025:5)

8. Kepemimpinan Teladan (Uswah/Prophetic Leadership)

Dalam dakwah Islam, pemimpin ideal bukan hanya memerintah tetapi memberi teladan nyata melalui akhlak, integritas, dan konsistensi perilaku. Model ini meneladani kepemimpinan Rasulullah SAW sebagai pemimpin dakwah yang siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah.

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan pengelolaan organisasi masjid. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama, tetapi juga mencakup keteladanan, tanggung jawab, komunikasi, serta kemampuan membangun kerja sama yang baik. Dalam konteks masjid, kepemimpinan berperan dalam mengoptimalkan fungsi masjid sebagai pusat ibadah, pendidikan, dakwah, sosial, dan pemberdayaan umat.

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi masjid meliputi fungsi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, pemeliharaan hubungan antaranggota, serta fungsi pemersatu yang mampu menciptakan koordinasi dan kerja sama yang harmonis. Pemimpin masjid dituntut memiliki kemampuan manajerial, kemampuan mengambil keputusan, serta mampu memberikan motivasi dan teladan bagi pengurus maupun jamaah agar seluruh program masjid dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Selain itu, terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam pengelolaan masjid, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, laissez-faire, kharismatik, transformasional, partisipatif, visioner, dan kepemimpinan teladan (prophetic leadership). Setiap tipe memiliki karakteristik, kelebihan, dan kelemahan masing-masing. Namun, kepemimpinan demokratis, transformasional, partisipatif, dan teladan dinilai lebih relevan untuk diterapkan dalam organisasi masjid modern karena mampu mendorong partisipasi jamaah, memperkuat kaderisasi, meningkatkan inovasi, serta mewujudkan tata kelola masjid yang profesional dan berorientasi pada pelayanan umat.

Dengan demikian, keberhasilan organisasi masjid sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki pengurusnya. Kepemimpinan yang efektif, visioner, dan berlandaskan nilai-nilai Islam akan mampu menjadikan masjid sebagai pusat pembinaan umat yang aktif, mandiri, dan memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Syukur, D. S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Takmir dan Jamaah Dalam Memakmurkan Masjid. KOMUNIKA, Vol. 4 No. 1,.
- Alifahtul Mahdiya, U. N. (2021). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya. Jurnal Pendidikan Indonesia, Vol. 2 No. 7.
- dkk, A. (2025). Pengertian, Teori dan Tipe Kepemimpinan. Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi, Vol. 2 No. 5.
- dkk, D. F. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Organisasi. Karimah Tauhid, Vol. 3 No. 2, .
- Fajar Puji Lestari. (2022). Konsep Umum tentang Kepemimpinan. Cakrawala: Jurnal Kajian Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial, Vol. 6 No. 2.
- Fitri, A. D. (2025). Sistem Manajemen Basis Data dan Kualitas Pengambilan Keputusan. Profesi: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keguruan, Vol. 15 No. 1, .
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairunnisa, I. H. (2023). Tata Kelola Masjid Berbasis Sistem Organisasi. Journal of Islamic Education and Innovation, Vol. 4 No. 2, .
- Nurhalim, d. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 7 No. 1, .
- Purnama, N. (2005). vKepemimpinan Organisasi Masa Depan: Konsep dan Strategi Keefektifan. Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 8 No. 2.
- Sudriamunawar, H. (2003). Konsep Pemimpin dan Kepemimpinan. Jurnal Manajerial, Vol. 2 No. 2, .
- Wulandari, R. d. (2021). Analisis Teori Kepemimpinan dalam Organisasi,. Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 3 No. 5.
- Handayani, et al.,(2025).Peran dan Fungsi Manajemen Masjid di Era Disruptif.”
Ahsan: Jurnal Dakwah dan Komunikasi Vol. 1 No. 2,
- Karim, Hamdi Abdul. (2020).Revitalisasi Manajemen Pengelolaan Peran dan Fungsi Masjid sebagai Lembaga Keislaman. Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 5 No. 2
- Susanto, Dedy. (2013).Pemberdayaan dan Pendampingan Remaja Masjid melalui Pelatihan Manajemen Dakwah, Organisasi dan Kepemimpinan. An-Nida Vol. 5 No. 2
- Rinaldho, et al.,(2024).Peran Masjid dalam Membentuk Generasi Pemimpin Islam yang Tangguh. Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 8 No. 3

BUKU:

- Castrawijaya, C. (2023). Manajemen Masjid Profesional di Era Digital . Jakarta: Amzah.
- Castrawijaya, C. (2023). Manajemen Masjid Profesional di Era Digital. . Jakarta: Amzah.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kartono, K. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. &. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Keempat). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha, M. (2015). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo PersadaPT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2015). Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta: Indeks.