

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoretis

2.1.1 Konsep Masjid dalam Islam

Secara etimologis, kata masjid berasal dari bahasa Arab *sajada–yasjudu–sujūdan* yang berarti sujud, tunduk, atau merendahkan diri. Dengan demikian, masjid secara bahasa berarti “tempat sujud”. Secara terminologis, masjid adalah tempat khusus yang dibangun untuk beribadah kepada Allah SWT, terutama pelaksanaan shalat berjamaah lima waktu, shalat Jumat, dan berbagai aktivitas ibadah lainnya (Nata, 2021).

Dalam Al-Qur’an, kata *masjid* disebutkan sebanyak 28 kali dengan berbagai konteks, baik yang berhubungan dengan tempat ibadah, kesucian, maupun fungsinya dalam kehidupan umat. Salah satu ayat penting yang menegaskan peran masjid terdapat dalam QS. At-Taubah (9): 18:



“Hanyalah yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan Hari Kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan tidak takut (kepada siapa pun) selain kepada Allah; maka merekalah yang diharapkan termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk.”

Ayat ini menegaskan bahwa keberadaan masjid tidak terlepas dari peran aktif umat Islam yang beriman dan konsisten menjaga nilai-nilai ketaatan kepada Allah SWT. Dalam Tafsir Tahlili Kemenag, ayat ini menerangkan bahwa yang patut memakmurkan masjid-masjid Allah hanyalah orang-orang yang benar-benar beriman kepada Allah dan berserah diri kepada-Nya serta percaya akan datangnya hari akhir tempat pembalasan segala amal perbuatan, melaksanakan salat,

menunaikan zakat dan tidak takut kepada siapa pun selain kepada Allah. Orang-orang inilah yang diharapkan termasuk golongan yang mendapat petunjuk untuk memakmurkan masjid-masjid-Nya. Banyak hadis yang menjelaskan tentang keutamaan memakmurkan masjid, antara lain sabda Rasulullah saw:

1. *Barang siapa membangun masjid bagi Allah untuk mengharapkan keridaan-Nya, niscaya Allah akan membangunkan baginya sebuah rumah dalam surga.* (Riwayat al-Bukhārī, Muslim dan at-Tirmizī dari ‘Usmān bin ‘Affān)
2. *Apabila kamu melihat seseorang membiasakan diri (beribadah) di masjid, maka bersaksilah bahwa ia orang yang beriman.* (Riwayat Ahmad, at-Tirmizī, Ibnu Mājah dan al-Ḥākim dari Abi Sa’id al-Khudrī)

Sejarah Islam menunjukkan bahwa sejak masa Rasulullah SAW, masjid memiliki fungsi yang sangat strategis. Masjid Quba dan Masjid Nabawi di Madinah tidak hanya dijadikan tempat ibadah ritual, tetapi juga pusat aktivitas sosial, pendidikan, dakwah, hingga politik. Hal ini menunjukkan bahwa masjid adalah lembaga multifungsi yang menyatukan dimensi spiritual, sosial, dan peradaban.

Adapun fungsi-fungsi masjid secara lebih luas adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Spiritual (ḥablun min Allah)

Masjid adalah sarana utama mendekatkan diri kepada Allah melalui shalat, dzikir, doa, i’tikaf, serta aktivitas ibadah lainnya. Masjid menjadi tempat suci yang memelihara kesadaran tauhid, membersihkan hati, dan menumbuhkan akhlak mulia.

2. Fungsi Sosial (ḥablun min an-nas)

Masjid merupakan pusat pembinaan ukhuwah Islamiyah dan solidaritas umat. Pertemuan jamaah dalam shalat berjamaah, pengajian, dan kegiatan sosial menumbuhkan rasa persaudaraan, kepedulian, dan kebersamaan lintas status sosial.

3. Fungsi Pendidikan

Sejak masa Rasulullah SAW, masjid berfungsi sebagai madrasah pertama bagi umat Islam. Di masjid diajarkan Al-Qur'an, hadis, fikih, akhlak, hingga ilmu pengetahuan umum. Sejarah mencatat bahwa banyak ulama besar lahir dari tradisi halaqah di masjid. Hingga kini, masjid masih menjadi pusat pengajaran agama, tahfiz Al-Qur'an, kajian kitab, hingga pengembangan literasi umat.

4. Fungsi Politik dan Kemasyarakatan

Pada masa Rasulullah SAW, masjid juga difungsikan sebagai tempat musyawarah umat, pengambilan keputusan penting, penyusunan strategi dakwah, hingga markas perencanaan jihad fi sabilillah. Hal ini menunjukkan bahwa masjid bukan hanya simbol spiritual, tetapi juga institusi sosial-politik yang mendukung tata kehidupan umat secara menyeluruh (Rifa'i, 2016).

5. Fungsi Ekonomi dan Pemberdayaan Umat

Masjid juga memiliki fungsi ekonomi, yakni sebagai tempat distribusi zakat, infaq, dan sedekah; serta pusat pemberdayaan umat. Pada masa kejayaan Islam, masjid menjadi pusat pengelolaan baitul mal (perbendaharaan negara Islam) dan tempat transaksi yang halal. Dalam konteks modern, masjid berperan sebagai lembaga sosial-ekonomi yang dapat menggerakkan koperasi syariah, usaha mikro, hingga program pengentasan kemiskinan berbasis jamaah (Ramadhan et al., 2019)

6. Fungsi Budaya dan Peradaban

Masjid adalah simbol kebudayaan Islam. Arsitektur masjid, kaligrafi, hingga seni bina Islam mencerminkan identitas umat Islam sepanjang sejarah. Lebih dari itu, masjid menjadi pusat transformasi nilai dan peradaban, tempat menyemai etika sosial, moralitas, dan visi peradaban Islam yang rahmatan lil ‘alamin.

Dengan demikian, masjid bukanlah bangunan fisik semata, tetapi lembaga yang memiliki fungsi transformatif dalam membentuk pribadi muslim yang taat sekaligus masyarakat yang berperadaban. Pemakmuran masjid berarti mengoptimalkan seluruh fungsi tersebut, sehingga masjid benar-benar menjadi pusat kehidupan umat yang melahirkan generasi beriman, berilmu, berakhlak mulia, dan mampu memberi kontribusi nyata bagi masyarakat luas.

2.1.2 Konsep Memakmurkan Masjid (*Imārat al-Masjid*)

Istilah *imārat al-masjid* atau memakmurkan masjid memiliki landasan yang kokoh dalam Al-Qur’an dan sunnah Rasulullah SAW. Allah SWT menegaskan dalam QS. At-Taubah (9): 18 :

“Hanyalah yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan tidak takut (kepada siapa pun) selain kepada Allah. Maka merekalah yang diharapkan termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk.”

Ayat ini menegaskan bahwa pemakmuran masjid (*imārat al-masjid*) bukanlah sekadar aktivitas fisik, melainkan juga penghidupan ruhani dan sosial. Dalam penjelasannya, Aldiansyah (2025) menegaskan bahwa memakmurkan masjid mencakup dua aspek utama yang saling melengkapi, yaitu aspek lahiriah yang menyangkut pemeliharaan fisik, serta aspek batiniah yang berhubungan dengan penghidupan aktivitas spiritual dan sosial jamaah. Keseimbangan antara kedua dimensi ini menjadi penanda bahwa sebuah masjid benar-benar hidup dan berfungsi sebagai pusat ibadah, pendidikan, serta kehidupan sosial masyarakat.

1. Dimensi Lahiriah (Fisik)

Dimensi lahiriah memakmurkan masjid berkaitan dengan seluruh upaya yang menjaga keberlangsungan fisik bangunan masjid agar tetap layak digunakan sebagai tempat ibadah. Hal ini mencakup pembangunan, renovasi, perbaikan, perawatan sarana dan prasarana, kebersihan, penataan lingkungan, serta penyediaan fasilitas yang nyaman bagi jamaah. Menurut literatur, pemakmuran masjid secara fisik meliputi membangun, memperbaiki, membersihkan, merawat, dan memberikan pelayanan yang mendukung aktivitas jamaah untuk beribadah dengan khusyuk. Upaya ini memastikan masjid berada dalam kondisi baik sehingga dapat berfungsi optimal sebagai ruang ibadah dan pusat aktivitas umat..

2. Dimensi Batiniah (Nonfisik / Spiritual-Sosial)

Dimensi batiniah memakmurkan masjid berfokus pada penghidupan masjid melalui berbagai kegiatan keagamaan, spiritual, pendidikan, dan sosial. Aktivitas seperti shalat berjamaah, tilawah Al-Qur'an, dzikir, majelis taklim, kajian keislaman, kegiatan sosial, serta pemberdayaan jamaah merupakan bagian dari pemakmuran nonfisik. Literatur menjelaskan bahwa menghidupkan masjid melalui kegiatan ibadah dan pembinaan keagamaan merupakan inti pemakmuran masjid, karena menjadikan masjid tidak hanya bangunan fisik, tetapi pusat pembentukan akhlak, pendidikan islam, dan penguatan ukhuwah umat islam. Dimensi ini menegaskan bahwa masjid harus menjadi sumber keberkahan, pembinaan masyarakat, dan pusat peradaban islam.

Menurut Anam (2022), memakmurkan masjid bermakna menjadikan masjid sebagai pusat aktivitas yang memancarkan nilai-nilai islam dalam berbagai aspek kehidupan. Dengan demikian, masjid tidak boleh dibiarkan kosong tanpa kegiatan, tetapi harus dipenuhi aktivitas yang memberikan manfaat spiritual, intelektual, sosial, dan ekonomi bagi jamaah.

Bentuk konkret dari pemakmuran masjid dalam dimensi nonfisik dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Pemakmuran Ibadah

Masjid dijadikan pusat ibadah mahdhah seperti shalat berjamaah, shalat Jumat, shalat tarawih, i'tikaf, dzikir, dan kegiatan keagamaan lainnya. Dengan adanya jamaah yang istiqamah, masjid akan hidup dan menjadi pusat peningkatan spiritual umat.

- Pemakmuran Pendidikan

Sejak masa Rasulullah SAW, masjid difungsikan sebagai lembaga pendidikan. Masjid dapat menjadi tempat taman pendidikan Al-Qur'an (TPQ), kajian tafsir, hadis, fikih, hingga forum ilmiah untuk membangun tradisi intelektual umat.

- Pemakmuran Dakwah

Masjid berfungsi sebagai media penyampaian risalah Islam melalui khutbah, ceramah, majelis taklim, maupun diskusi keagamaan. Dakwah yang disampaikan di masjid idealnya menekankan Islam sebagai rahmatan lil-'alamin, sehingga mengedepankan nilai kasih sayang, toleransi, dan keadilan.

- Pemakmuran Sosial

Masjid menjadi pusat solidaritas dan persaudaraan umat (*ukhuwah Islamiyah*). Di masjid dapat diselenggarakan kegiatan sosial seperti santunan anak yatim, bantuan fakir miskin, program kesehatan, hingga kegiatan gotong-royong jamaah.

- Pemakmuran Ekonomi

Masjid juga memiliki fungsi sebagai pusat pemberdayaan ekonomi umat. Melalui pengelolaan zakat, infak, sedekah, dan wakaf (ZISWAF), masjid dapat membantu meningkatkan

kesejahteraan jamaah. Beberapa masjid di Indonesia bahkan sudah mengelola koperasi syariah, program pelatihan keterampilan, hingga pembiayaan mikro syariah.

- Pemakmuran budaya islam

Masjid berperan dalam melestarikan budaya Islami, seperti seni kaligrafi, nasyid, hadrah, maupun kegiatan kebudayaan lain yang bernuansa Islami. Hal ini memperkuat identitas umat dan menjadi media dakwah yang menyentuh berbagai kalangan.

Pemakmuran masjid harus dipahami secara holistik dan integratif. Masjid yang hanya megah secara fisik, tetapi kosong dari aktivitas, tidak dapat disebut sebagai masjid yang makmur. Sebaliknya, masjid sederhana tetapi hidup dengan ibadah, ilmu, dakwah, dan pemberdayaan umat, itulah masjid yang benar-benar sesuai dengan konsep *imārat al-masjid* dalam Islam.

Oleh karena itu, pemakmuran masjid menjadi indikator penting kualitas keimanan dan kepedulian sosial suatu masyarakat Muslim. Masjid yang makmur akan melahirkan jamaah yang kuat dalam iman, luas dalam ilmu, kokoh dalam ukhuwah, serta berdaya dalam aspek sosial-ekonomi.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan konsep penting dalam ilmu manajemen, karena ia menjadi “roh” atau jiwa yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama serta memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi tidak hanya tampak dalam pernyataan formal, tetapi juga dalam praktik keseharian, pola interaksi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan organisasi.

Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem makna bersama yang dianut anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna ini biasanya tercermin

dalam simbol, bahasa, cerita, ritual, dan kebiasaan yang secara terus-menerus diwariskan kepada anggota baru. Dengan demikian, budaya organisasi bersifat dinamis, terbentuk melalui sejarah panjang, pengalaman bersama, serta pengaruh lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Edgar H. Schein (2010), budaya organisasi dapat dianalisis dalam tiga level utama, yaitu:

1. Artefak (*Artifacts*)

Artefak merupakan wujud budaya organisasi yang tampak secara nyata. Bentuknya bisa berupa bangunan fisik, struktur organisasi, logo, slogan, seragam, serta perilaku yang dapat diamati. Artefak sering kali mudah diidentifikasi, namun makna di baliknya tidak selalu mudah dipahami tanpa mengetahui nilai dan asumsi dasar yang melatarbelakanginya.

Contoh: tata ruang kantor yang terbuka mencerminkan nilai keterbukaan dan kerja sama; penggunaan simbol religius dalam organisasi Islami mencerminkan identitas keagamaan.

2. Nilai yang Dianut (*Espoused Values*)

Nilai adalah keyakinan eksplisit yang dianut organisasi, yang biasanya dinyatakan dalam visi, misi, strategi, atau tujuan organisasi. Nilai ini menjadi pedoman perilaku anggota, baik dalam hubungan internal maupun dengan pihak eksternal.

Misalnya, organisasi yang mengutamakan nilai integritas akan menanamkan budaya kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas.

3. Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Asumsi dasar adalah keyakinan yang tidak tertulis dan diterima begitu saja oleh anggota organisasi sebagai kebenaran. Asumsi ini bersifat paling mendalam, sulit diubah, dan sering kali tidak disadari oleh anggota. Asumsi dasar inilah yang menjadi inti dari budaya

organisasi, misalnya keyakinan bahwa manusia pada dasarnya dapat dipercaya, atau bahwa kerja sama lebih penting daripada kompetisi.

Ketiga level budaya organisasi ini saling terkait. Artefak menjadi manifestasi yang terlihat, nilai memberikan arah, sedangkan asumsi dasar menjadi fondasi yang menopang keseluruhan budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi strategis, antara lain:

- Sebagai identitas: budaya membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.
- Sebagai alat integrasi: budaya mempersatukan anggota melalui nilai dan norma yang sama.
- Sebagai kontrol sosial: budaya menjadi mekanisme yang mengarahkan perilaku anggota tanpa perlu pengawasan formal yang berlebihan.
- Sebagai pendorong kinerja: budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

Budaya organisasi yang kuat (*strong culture*) ditandai dengan adanya kesepakatan luas terhadap nilai inti organisasi serta komitmen tinggi dari anggota untuk melaksanakannya. Hal ini dapat menciptakan kohesi, loyalitas, dan stabilitas yang tinggi dalam organisasi. Namun, budaya yang terlalu kaku juga berisiko menghambat inovasi jika tidak diimbangi dengan keterbukaan terhadap perubahan.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, termasuk di lingkungan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Gresik, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan birokrasi yang bersih, profesional, religius, dan berorientasi pelayanan. Budaya kerja yang Islami dapat memperkuat nilai integritas, tanggung jawab, serta semangat pengabdian, sehingga berdampak langsung pada pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat.

2.1.4 Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islami adalah seperangkat nilai, prinsip, keyakinan, dan norma kerja yang berlandaskan ajaran Islam, baik yang bersumber dari Al-Qur'an, hadis Nabi Muhammad SAW, maupun praktik para ulama dan tradisi Islam yang berkembang dalam masyarakat. Budaya ini menempatkan Allah SWT sebagai pusat orientasi (tauhid), sehingga setiap aktivitas organisasi dipandang bukan hanya sebagai urusan duniawi, melainkan juga bernilai ibadah apabila dilaksanakan sesuai syariat.

Menurut Triyuwono (2015), budaya organisasi Islami memiliki orientasi pada tauhid, yakni kesadaran bahwa segala aktivitas manusia, termasuk aktivitas organisasi, merupakan wujud penghambaan kepada Allah. Dengan demikian, setiap keputusan, tindakan, dan kebijakan yang diambil harus dipandu oleh nilai-nilai ilahiah. Hal ini membedakan budaya organisasi Islami dari budaya organisasi sekuler yang cenderung berorientasi pada kepentingan material semata.

Beberapa nilai utama yang membentuk budaya organisasi Islami antara lain:

1. Amanah

Allah SWT berfirman pada (QS. Al-Anfal: 27) :

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui."

Amanah berarti melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menyalahgunakan wewenang, serta menjaga kepercayaan yang telah diberikan. Dalam konteks birokrasi, amanah berarti menjalankan pelayanan publik secara profesional, transparan, dan akuntabel.

2. Adil

Allah SWT berfirman pada (QS. An-Nahl: 90) :

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan..."

Adil berarti memperlakukan setiap orang secara proporsional, tidak diskriminatif, serta menempatkan sesuatu pada tempatnya. Nilai keadilan sangat penting dalam organisasi agar tidak terjadi kesenjangan, perlakuan istimewa, atau penyalahgunaan kekuasaan.

3. Ikhlas

Allah SWT berfirman (QS. Al-Bayyinah: 5) :

"...Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus..."

Ikhlas berarti bekerja semata-mata karena Allah, bukan karena pamrih duniawi, seperti pujian, jabatan, atau keuntungan pribadi. Nilai ikhlas menanamkan motivasi spiritual yang kuat dalam diri pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja.

4. Syura (Musyawarah)

Allah SWT berfirman pada (QS. Asy-Syura: 38) :

"...dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka...".

Syura berarti melibatkan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan, sehingga tercipta suasana keterbukaan, kebersamaan, dan saling menghargai pendapat. Nilai musyawarah dapat meningkatkan kohesi, kepercayaan, dan rasa memiliki dalam organisasi.

5. Ihsan

Rasulullah SAW bersabda:

"Sesungguhnya Allah telah menetapkan ihsan atas segala sesuatu..." (HR. Muslim).

Ihsan berarti memberikan kinerja terbaik dengan penuh kesungguhan, ketelitian, dan profesionalisme. Dalam konteks kerja birokrasi, ihsan berarti memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, ramah, dan solutif kepada masyarakat.

Selain lima nilai utama di atas, budaya organisasi Islami juga mencakup nilai ukhuwah (persaudaraan), ta'awun (tolong-menolong dalam kebaikan), istiqamah (konsistensi dalam

kebenaran), dan *hifz al-amanah* (menjaga integritas). Semua nilai ini bersumber dari prinsip Islam yang komprehensif (*kaffah*), sehingga budaya organisasi Islami mampu membentuk pegawai yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara spiritual dan berakhlak mulia.

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintahan, budaya organisasi Islami menuntut adanya keseimbangan antara profesionalitas dan spiritualitas. ASN tidak hanya dituntut untuk kompeten dalam bidang teknis, tetapi juga harus memiliki integritas moral, disiplin, dan dedikasi tinggi. Dengan demikian, pelayanan publik yang diberikan akan mencerminkan nilai-nilai Islam yang *rahmatan lil 'alamin*, yaitu membawa kemaslahatan dan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat.

Lebih jauh, budaya organisasi Islami juga dapat menjadi instrumen pembaruan birokrasi, karena ia mampu mengikis praktik-praktik negatif seperti korupsi, kolusi, nepotisme, serta budaya kerja yang malas dan tidak efisien. Budaya Islami menekankan pentingnya *hisbah* (pengawasan internal berbasis agama), sehingga setiap pegawai merasa selalu diawasi oleh Allah SWT, meskipun tidak diawasi oleh atasan langsung.

Dengan demikian, budaya organisasi Islami adalah sebuah kerangka normatif yang tidak hanya mengatur hubungan horizontal (antarpegawai, pimpinan, dan masyarakat), tetapi juga hubungan vertikal dengan Allah SWT. Inilah yang menjadikan budaya organisasi Islami unik dan sekaligus relevan untuk diterapkan dalam birokrasi pemerintahan modern, termasuk di lingkungan Pemkab Gresik, guna mewujudkan tata kelola yang bersih, religius, dan berorientasi pelayanan.

2.1.5 Integrasi Masjid dengan Budaya Organisasi Birokrasi

Masjid merupakan salah satu institusi Islam yang memiliki fungsi sangat strategis dalam membentuk peradaban umat. Sejak masa Rasulullah SAW, masjid telah berperan tidak hanya sebagai tempat ibadah mahdhah, tetapi juga sebagai pusat pendidikan, pengambilan keputusan

politik, sosial, ekonomi, dan kebudayaan. Dengan kata lain, masjid memiliki peran multidimensional yang berkontribusi dalam membangun masyarakat madani (*civil society*) yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam.

Dalam konteks birokrasi modern, khususnya di lingkungan instansi pemerintahan seperti Pemerintah Kabupaten Gresik, keberadaan masjid di dalam area perkantoran dapat menjadi instrumen penting untuk menginternalisasikan budaya Islami dalam kehidupan sehari-hari Aparatur Sipil Negara (ASN). Masjid tidak hanya difungsikan sebagai sarana shalat berjamaah, tetapi juga dapat menjadi ruang pembinaan moral, spiritual, dan sosial yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas budaya organisasi birokrasi.

Menurut Darmawan dan Marlin (2020), masjid di lingkungan birokrasi memiliki banyak fungsi utama, diantaranya:

1. Ruang Spiritual

Masjid menjadi tempat untuk memperkuat iman dan takwa para ASN. Aktivitas seperti shalat berjamaah, dzikir, tilawah Al-Qur'an, dan doa bersama dapat menciptakan suasana spiritual yang menyejukkan hati. Hal ini penting karena pegawai birokrasi sering dihadapkan pada tekanan pekerjaan, konflik kepentingan, serta godaan penyalahgunaan wewenang. Melalui kegiatan spiritual di masjid, ASN diingatkan kembali pada nilai-nilai keimanan sehingga tetap istiqamah dalam bekerja dengan jujur, amanah, dan penuh tanggung jawab.

2. Ruang Edukatif

Masjid di lingkungan birokrasi dapat difungsikan sebagai sarana pendidikan dan pembinaan ASN. Misalnya, melalui kajian keislaman rutin, seminar etika kerja Islami, pelatihan integritas, dan pendidikan akhlak, pegawai dapat memperoleh pencerahan

tentang pentingnya mengaitkan pekerjaan dengan ibadah. Masjid menjadi pusat pembelajaran nilai-nilai seperti disiplin, kerja keras, profesionalisme, dan pelayanan masyarakat yang dilandasi semangat lillahi ta'ala. Dengan demikian, masjid dapat berfungsi sebagai “universitas mini” yang menanamkan etos kerja Islami dalam kehidupan birokrasi.

3. Ruang Sosial

Masjid juga berperan membangun solidaritas, kebersamaan, dan ukhuwah di antara para ASN. Kegiatan kebersamaan seperti buka puasa bersama, peringatan hari besar Islam, pengajian keluarga besar ASN, dan kegiatan sosial (seperti santunan anak yatim atau bakti sosial) dapat mempererat hubungan antarpegawai di luar rutinitas pekerjaan. Hubungan sosial yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, mengurangi konflik internal, serta menumbuhkan rasa saling percaya.

4. Ruang Moralitas

Fungsi moralitas masjid adalah menanamkan nilai etika kerja Islami dalam kehidupan birokrasi. Melalui khutbah, ceramah, maupun pengajian, ASN diingatkan tentang pentingnya nilai amanah, keadilan, kejujuran, ihsan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini berperan sebagai kontrol moral yang dapat mencegah praktik korupsi, kolusi, nepotisme, dan perilaku birokrasi yang menyimpang dari nilai-nilai pelayanan publik. Masjid pada akhirnya menjadi pusat internalisasi integritas ASN sehingga birokrasi yang dijalankan tidak hanya efisien dan efektif, tetapi juga bermoral dan berorientasi pada kemaslahatan masyarakat.

Dengan mengintegrasikan fungsi-fungsi masjid ke dalam budaya organisasi birokrasi, dapat tercipta lingkungan kerja yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kinerja, tetapi juga

dilandasi oleh nilai-nilai ilahiah. Hal ini sejalan dengan konsep good governance dalam Islam, yang menekankan keseimbangan antara aspek profesionalitas (efisiensi, efektivitas, transparansi) dan aspek spiritualitas (ketaatan, keikhlasan, dan akhlak mulia).

Lebih jauh, keberadaan masjid di lingkungan birokrasi juga memiliki nilai strategis:

- Sebagai media internalisasi nilai: Masjid menjadi sarana yang efektif untuk menanamkan budaya organisasi Islami ke dalam jiwa ASN.
- Sebagai ruang kontrol etis: Masjid berfungsi sebagai pengingat bahwa setiap pekerjaan ASN adalah bagian dari ibadah, sehingga mencegah penyalahgunaan jabatan dan kewenangan.
- Sebagai pemersatu ASN lintas bidang: Melalui aktivitas di masjid, ASN dari berbagai dinas dan bagian dapat dipertemukan dalam suasana ukhuwah, yang memperkuat kohesi sosial dan kolaborasi antarunit kerja.
- Sebagai simbol birokrasi religius: Keberadaan masjid di lingkungan birokrasi menjadi simbol bahwa pemerintahan tidak hanya mengutamakan aspek administratif, tetapi juga spiritual dan moral, sehingga menambah legitimasi moral di mata masyarakat.

Dengan demikian, integrasi masjid dengan budaya organisasi birokrasi bukan hanya sebatas pemanfaatan ruang fisik untuk beribadah, melainkan upaya membangun birokrasi Islami yang mengedepankan nilai iman, takwa, integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik yang berorientasi pada kemaslahatan umat. Di lingkungan Pemkab Gresik, hal ini diharapkan mampu mendorong lahirnya aparatur yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi masyarakat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang relevan sebagai rujukan :

1. Darmawan dan Asyhari (2025)

Menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja Islami berpengaruh di lingkungan kerja Rumah Sakit Islami Kendal, seperti penerapan nilai siddiq, istiqomah, fathonah, Amanah, dan tabligh menciptakan lingkungan kerja bermoral dan seimbang.

2. Anwar et al. (2019)

Anwar et al. (2019) mengkaji peran masjid di lingkungan kampus Universitas PGRI Madiun dalam membentuk karakter mahasiswa. Penelitian ini menemukan bahwa masjid kampus berkontribusi besar dalam membina mahasiswa agar memiliki karakter religius, berintegritas, dan profesional. Masjid kampus menjadi pusat pembinaan spiritual dan intelektual yang mampu melahirkan generasi muda berakhlak mulia dan kompeten di bidang akademik maupun sosial.

3. Haeri, R. (2020)

Haeri (2020) meneliti integrasi nilai religius dalam birokrasi pemerintahan. Temuannya menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai religius mampu mengurangi perilaku koruptif, meningkatkan etika kerja, dan memperbaiki kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menjadi bukti bahwa aspek spiritual dan moral memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dan kualitas kinerja birokrasi pemerintahan.

4. Supono dan Dewata (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Supono dan Dewata (2024) menegaskan bahwa nilai-nilai Islam memiliki peran strategis dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Hasil kajian mereka menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam

seperti amanah, profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, dan keadilan merupakan fondasi moral yang penting bagi aparatur birokrasi dalam menjalankan tugasnya. Penerapan nilai-nilai tersebut tidak hanya mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), tetapi juga meningkatkan efektivitas kerja aparatur, memperkuat etika pelayanan, serta menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

5. Harmiah. S (2020)

Menunjukkan bahwa terdapat faktor yang mendukung dalam memakmurkan Masjid Agung Sidenreng Rappang Sulawesi Selatan seperti kebersamaan jama'ah serta pengurus, dan adanya sarana prasarana yang memadai. Selain itu terdapat pula faktor yang menghambat pemakmuran masjid yaitu dana yang terbatas. Sistem manajemen yang diterapkan di masjid Agung Sidenreng Rappang yaitu adanya unit-unit, badan koordinator serta kerja sama antara semua seksi yang telah diatur dalam struktur organisasi.

6. Suhariyanti dan Sobirin (2021)

Penelitian ini mengungkapkan bahwa dibutuhkan strategi-strategi yang dilakukan untuk mencapai kemakmuran masjid, di Hargeulis Indramayu. Adapun strategi yang bisa dilakukan antara lain membuat struktur organisasi yang jelas, memelihara masjid termasuk sarana dan prasarana, melakukan kegiatan ibadah rutin, kegiatan keagamaan, kegiatan pendidikan dan pastinya memastikan anggaran mencukupi.

7. M Yusup (2024)

Penelitian ini menunjukkan aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi sudah dijalankan dengan baik dan mendapat dukungan penuh dari pengurus Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) serta masyarakat setempat. Renovasi

fisik yang megah dan fasilitas yang lengkap menambah kenyamanan jamaah dalam beribadah. Upaya peningkatan kemakmuran masjid dilakukan antara lain dengan perbaikan fasilitas, pengadaan majelis taklim mingguan untuk peningkatan ilmu agama, serta pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel. Secara keseluruhan, manajemen yang baik berdampak positif pada kemakmuran masjid dan peningkatan peranan masjid sebagai pusat keagamaan dan sosial di desa tersebut

Berdasarkan hasil penelusuran di atas, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan kontribusi signifikan masjid dan budaya Islami terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan organisasi. Masjid berfungsi bukan hanya sebagai sarana ibadah ritual, tetapi juga sebagai pusat pemberdayaan ekonomi, sosial, dan pembinaan karakter. Budaya organisasi Islami terbukti efektif meningkatkan etos kerja, integritas, dan profesionalisme baik di lembaga pendidikan maupun pemerintahan.

Namun demikian, hingga saat ini masih terdapat kekosongan literatur (*research gap*) terkait penerapan budaya organisasi Islami dalam birokrasi daerah yang berciri religius seperti Kabupaten Gresik. Padahal, konteks daerah religius memiliki potensi besar untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islami ke dalam manajemen birokrasi. Penelitian mengenai integrasi masjid dengan budaya organisasi Islami di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik dapat memberikan kontribusi baru bagi pengembangan model birokrasi yang religius, profesional, dan berorientasi pelayanan publik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur tersebut sekaligus memberikan model penerapan budaya organisasi Islami yang efektif di birokrasi daerah berciri religius.

2.3 Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara merupakan alat yang vital dalam penelitian kualitatif yang berfungsi sebagai panduan sistematis untuk mengumpulkan data melalui tanya jawab dengan narasumber / informan. Pedoman wawancara harus dirancang secara terstruktur namun tetap luwes untuk mengizinkan pengembangan pertanyaan berdasarkan konteks dan dinamika di lapangan (Abdussamad, 2021). Dalam penelitian mengenai strategi memakmurkan masjid dalam budaya organisasi islami pedoman wawancara dibuat untuk menganalisis implementasi pelaksanaannya (Anam, 2022). Menurut Creswell dan Poth (2018), penting untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam pedoman wawancara bersifat terbuka (*open-ended*) agar dapat memperoleh informasi yang mendalam dan menyeluruh. Sejalan dengan pandangan Sunardi dan Susiyarti (2024), struktur pedoman wawancara meliputi identitas responden, daftar pertanyaan inti yang sistematis, serta catatan pewawancara untuk informasi tambahan yang muncul selama proses wawancara.

2.3.1 Pedoman Umum Wawancara Mendalam

A. Identitas Umum Informan

- Nama (boleh disamarkan)
- Jabatan / Unit Kerja
- Lama bekerja di instansi
- Keterlibatan dalam kegiatan masjid atau keagamaan di lingkungan kantor

B. Tema 1: Peran dan Fungsi Masjid di Lingkungan Pemerintah

1. Bagaimana peran masjid atau mushala di lingkungan kerja instansi Bapak/Ibu?
2. Kegiatan apa saja yang biasanya dilakukan di masjid kantor (selain salat wajib)?
3. Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana kegiatan masjid mendukung pembentukan budaya kerja ASN?

4. Apakah pimpinan instansi memberikan dukungan terhadap kegiatan keagamaan tersebut?
Bentuk dukungannya seperti apa?

C. Tema 2: Pemahaman tentang Budaya Organisasi

1. Bagaimana Bapak/Ibu memahami makna budaya organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik?
2. Menurut Bapak/Ibu, nilai-nilai apa yang menjadi dasar dalam budaya kerja ASN di Pemkab Gresik?
3. Apakah nilai-nilai tersebut memiliki kaitan dengan nilai-nilai keislaman? Mohon dijelaskan contohnya.

D. Tema 3: Implementasi Nilai-Nilai Islami dalam Budaya Organisasi

1. Bagaimana penerapan nilai-nilai Islami (seperti Amanah, adil, ikhlas, musyawarah, dan ihsan) dalam rutinitas kerja sehari-hari?
2. Adakah kebijakan atau kebiasaan tertentu yang mencerminkan nilai religius dalam organisasi (misalnya salat berjamaah, pengajian, sedekah rutin, tausiyah ASN)?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah budaya organisasi yang Islami dapat meningkatkan semangat kerja dan pelayanan publik? Jelaskan alasannya.

E. Tema 4: Kendala dan Dukungan

1. Apa kendala yang dihadapi dalam upaya memakmurkan masjid di lingkungan instansi?
2. Faktor apa saja yang mendukung keberlangsungan kegiatan keagamaan ASN?
3. Bagaimana respon rekan kerja terhadap kegiatan keagamaan di lingkungan kantor?

F. Tema 5: Harapan dan Rekomendasi

1. Harapan Bapak/Ibu terhadap penguatan budaya organisasi berbasis nilai Islam di lingkungan Pemkab Gresik?

2. Apa langkah yang menurut Bapak/Ibu perlu dilakukan agar masjid benar-benar menjadi pusat pembinaan ASN yang berakhlak dan produktif?

G. Penutup

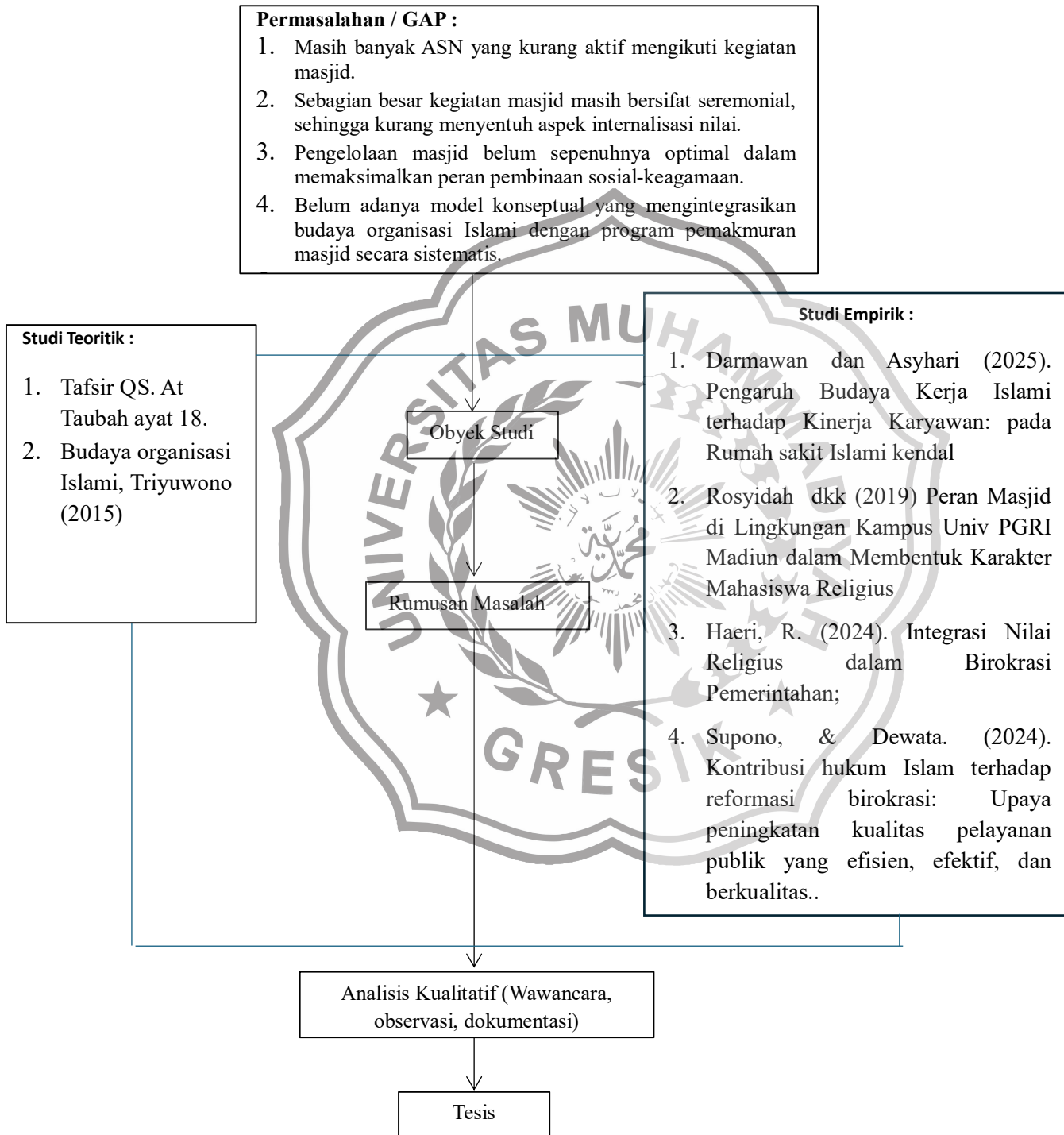
- Terima kasih atas kesediaan dan waktunya.

Konfirmasi kebenaran data dan kemungkinan tindak lanjut bila ada klarifikasi tambahan



2.4 Kerangka berfikir

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dibahas secara komprehensif, kerangka alur pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2,1 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir atau alur pikir adalah model konseptual mengenai bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting. Kerangka berpikir akan menjelaskan secara teoritis keterkaitan antar variabel yang akan diteliti (Abdussamad, 2021).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat masalah atau kesenjangan fenomena yang terjadi di Lingkungan Masjid Pemkab Gresik di antaranya yaitu :

1. Masih banyak ASN yang kurang aktif mengikuti kegiatan masjid.
2. Sebagian besar kegiatan masjid masih bersifat seremonial, sehingga kurang menyentuh aspek internalisasi nilai.
3. Pengelolaan masjid belum sepenuhnya optimal dalam memaksimalkan peran pembinaan sosial-keagamaan.
4. Belum adanya model konseptual yang mengintegrasikan budaya organisasi Islami dengan program pemakmuran masjid secara sistematis.

Dengan adanya permasalahan di atas, maka dilakukan kajian teoritis yang memakai teori sebagai dasar penelitian dengan mengambil landasan teori Tafsir Surat At Taubah ayat 18 dan Budaya Organisasi Islami menurut Triyuwono (2015), yang ditujukan pada objek penelitian tersebut.

Selanjutnya, dilanjutkan ke langkah studi empiris yang mencakup penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, seperti Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Islami Kendal dan Peran Masjid di Lingkungan Kampus Univ PGRI Madiun dalam Membentuk Karakter Mahasiswa Religius.

Setelah diidentifikasi masalah atau kesenjangan, kajian teoritis serta kajian empiris yang diarahkan pada objek penelitian maka dibuatlah rumusan masalah. Kemudian rumusan masalah tersebut akan diteliti melalui penelitian analisis kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara,

observasi, dan dokumentasi. Setelah seluruh data dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan valid, maka akan dilanjutkan sebagai bahan untuk penelitian tesis.

Dengan adanya temuan permasalahan yang ada dan jawaban yang valid maka diharapkan Pemerintah Kabupaten Gresik, dapat melaksanakan penerapan pemakmuran masjid sebagai bagian dari budaya organisasi islami.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan analisis yang mendalam serta saran praktis untuk pemakmuran masjid bukan sekadar aktivitas seremonial, tetapi juga instrumen strategis untuk menanamkan nilai-nilai Islami dalam birokrasi Pemerintah Kabupaten Gresik, dengan semboyan dari Masjid Datang Energi Kerja yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif dalam membentuk ASN yang profesional, beretika, dan religius (berakhlakul karimah).

