

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak masa Nabi Muhammad SAW, masjid telah memainkan peran strategis dalam kehidupan umat Islam. Masjid bukan hanya tempat pelaksanaan ibadah ritual, tetapi juga pusat peradaban yang meliputi aspek pendidikan, dakwah, sosial, budaya, bahkan ekonomi (Qanita et al., 2025). Masjid Nabawi, yang dibangun segera setelah hijrah Rasulullah ke Madinah, menjadi model ideal pemakmuran masjid yang integratif. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. 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 nilai spiritual dan sosial.

Dalam konteks Indonesia, masjid menempati posisi yang sangat penting karena mayoritas penduduknya beragama Islam. Data yang didapat berdasarkan sistem informasi masjid Kementerian Agama Republik Indonesia (2025) mencatat bahwa terdapat 316.789 masjid dan 389.301 mushalla di seluruh Nusantara. Jumlah ini menegaskan betapa besar potensi masjid sebagai pusat pembinaan karakter bangsa, memperkuat ukhuwah, dan menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam masyarakat. Fungsi masjid tidak hanya sebatas tempat ibadah, melainkan juga wadah pemberdayaan masyarakat, pendidikan nonformal, serta forum kebangsaan (Nabila et al., 2025).

Kabupaten Gresik merupakan salah satu daerah dengan kekhasan religiusitas. Sejak abad ke-14, Gresik dikenal sebagai pintu masuk Islam di Nusantara melalui peran para wali seperti Sunan

Giri dan Maulana Malik Ibrahim (Yakub, 2018). Identitas religius ini melahirkan predikat Gresik sebagai *Kota Santri* sekaligus *Kota Industri*. Dualitas ini menghadirkan tantangan tersendiri, yaitu bagaimana menjaga nilai spiritual di tengah tuntutan industrialisasi dan modernisasi birokrasi. Dalam *RPJMD Gresik 2021–2026*, ditetapkan visi “*Terwujudnya Gresik Baru yang Lebih Baik, Maju, Berdaya Saing, Sejahtera, dan Berakhlak Mulia*”. Salah satu misinya adalah memperkuat religiusitas ASN sebagai pondasi moral birokrasi. Dalam kerangka ini, masjid di lingkungan Pemkab Gresik memiliki posisi sentral sebagai media pembinaan rohani ASN, forum kajian Islam, hingga pemberdayaan sosial masyarakat (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur, 2025).

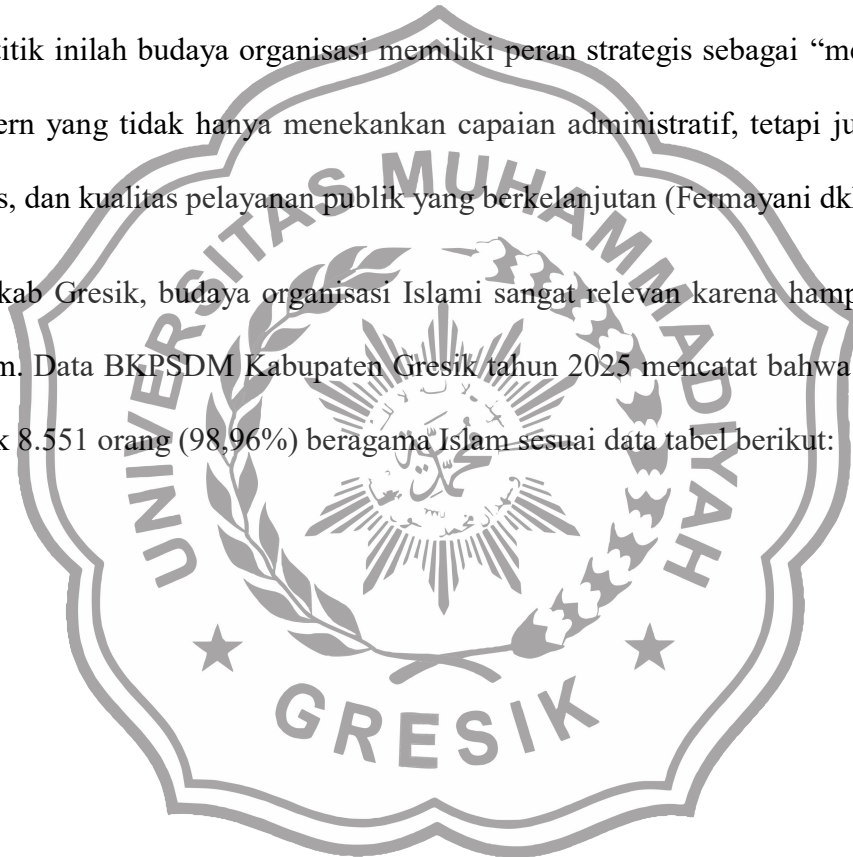
Di sisi lain, budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang membentuk identitas, karakter, serta arah perilaku individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan nilai-nilai yang dianut suatu institusi, melainkan juga menjadi pedoman dalam menghadapi perubahan lingkungan, mengatasi tantangan, dan menjaga konsistensi kinerja organisasi (Schein, 2010; Robbins & Judge, 2013). Dalam konteks birokrasi pemerintah daerah, budaya organisasi memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan kerja: mulai dari etika pelayanan publik, pola pengambilan keputusan, dinamika komunikasi antarpegawai, hingga respons birokrasi terhadap aspirasi masyarakat.

Budaya organisasi yang kuat mampu menumbuhkan rasa memiliki, komitmen, serta loyalitas ASN terhadap instansinya. Hal ini karena budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai yang membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku aparatur dalam menjalankan tugas sehari-hari. Budaya yang dikelola dengan baik akan melahirkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak terinternalisasi hanya menjadikan organisasi birokrasi sekadar mesin administratif yang kering dari nilai, sehingga rawan

terhadap praktik-praktik disfungsi seperti birokrasi yang berbelit-belit, korupsi, serta rendahnya akuntabilitas (Thamrin, 2021).

Dengan demikian, budaya organisasi bukanlah sekadar slogan normatif yang terpampang di dinding kantor atau termuat dalam dokumen visi-misi, melainkan harus menjadi roh yang hidup dalam tindakan sehari-hari aparatur. Nilai-nilai budaya organisasi perlu diinternalisasikan melalui kebijakan, teladan pimpinan, pembiasaan aktivitas kerja, hingga sarana kelembagaan yang konsisten. Di titik inilah budaya organisasi memiliki peran strategis sebagai “mesin penggerak” birokrasi modern yang tidak hanya menekankan capaian administratif, tetapi juga membangun etika, integritas, dan kualitas pelayanan publik yang berkelanjutan (Fermayani dkk., 2022).

Bagi Pemkab Gresik, budaya organisasi Islami sangat relevan karena hampir seluruh ASN beragama Islam. Data BKPSDM Kabupaten Gresik tahun 2025 mencatat bahwa dari total 8.641 ASN, sebanyak 8.551 orang (98,96%) beragama Islam sesuai data tabel berikut:



Tabel 1.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Gresik Menurut Agama Dan Jenis Kelamin

Sumber : BKPSDM Kabupaten Gresik, 2025

Pegawai / ASN	Laki - laki	Perempuan	Total	Prosen (%)
Islam	3106	5445	8551	98.96
Protestan	19	41	60	0.69
Katolik	6	15	21	0.24
Hindu	2	7	9	0.10
Budha	0	0	0	0.00
Kong Hu Cu	0	0	0	0.00
Lainnya/ Kepercayaan	0	0	0	0.00
Total	3.133	5.508	8.641	100

Jumlah ini menunjukkan kuatnya identitas religius Pemkab Gresik sebagai representasi *Kota Santri* dan *Kota Wali*. Hal ini memperkuat urgensi penerapan budaya organisasi Islami, di mana nilai-nilai Islam menjadi dasar etika pelayanan publik sekaligus pembentukan integritas ASN.

Dalam konteks masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam, pendekatan budaya organisasi Islami menjadi sangat relevan, strategis, dan kontekstual untuk diterapkan. Islam tidak hanya mengatur hubungan individu dengan Tuhannya, tetapi juga memberikan panduan nilai-nilai sosial dan etika dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi. Kabupaten Gresik dengan jumlah penduduk 1.327.497 jiwa (tahun 2024) yang mayoritas beragama Islam, memiliki potensi besar dalam penguatan nilai-nilai keislaman di lingkungan birokrasi. Dalam konteks tersebut, penerapan budaya organisasi Islami tidak hanya tercermin melalui perilaku kerja yang amanah,

disiplin, dan berintegritas, tetapi juga melalui upaya memakmurkan masjid sebagai pusat pembinaan spiritual dan moral pegawai. Pemakmuran masjid dapat menjadi sarana nyata implementasi budaya organisasi Islami, karena di dalamnya terbangun nilai-nilai kebersamaan, tanggung jawab, dan keteladanan yang mendukung terciptanya aparatur yang profesional sekaligus berakhlak mulia.

Namun, terdapat sejumlah tantangan nyata dalam upaya memakmurkan masjid di lingkungan birokrasi kabupaten Gresik. Masjid Al Inabah adalah masjid yang terletak di lingkungan kantor Pemerintah Kabupaten Gresik. Meskipun Masjid di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik memiliki kapasitas jamaah mencapai sekitar kurang lebih 400 orang, tingkat partisipasi ASN dalam kegiatan shalat berjamaah masih tergolong rendah. Berdasarkan pengamatan, jumlah jamaah yang mengikuti shalat berjamaah khususnya pada waktu Duhur atau Asar hanya berkisar antara 70-80 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa semangat kebersamaan dan pembiasaan ibadah berjamaah di kalangan ASN masih perlu ditingkatkan. Padahal, keaktifan ASN dalam kegiatan masjid tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas spiritual individu, tetapi juga dapat memperkuat budaya organisasi yang religius, disiplin, dan berintegritas sesuai dengan nilai-nilai Islam. Berikut data pegawai ASN yang beragama Islam yang berada di sekitar Masjid Inabah lingkungan Pemkab Gresik :

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai ASN Muslim Di Lingkungan Masjid Al Inabah Kabupaten Gresik

Sumber : BKPSDM Kabupaten Gresik, 2025

No	Dinas/Instansi	Laki - laki	Perempuan	Total
1	BADAN PPKAD	62	54	116
2	BKPSDM	26	32	58
3	BAPPEDA	13	30	46
4	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP	28	26	57
5	INSPEKTORAT	28	31	62
6	DINAS PMD	18	15	33
7	SEKRETARIAT DAERAH	72	85	161
8	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	16	10	26
9	DINAS KOPERINDAG	43	24	67
	JUMLAH	306	307	629

Selain itu, kegiatan keagamaan di Masjid Al Inabah masih didominasi oleh kegiatan yang bersifat seremonial, seperti istigash bulanan yang dilaksanakan satu kali dalam sebulan. Walaupun kegiatan tersebut memiliki nilai spiritual yang penting, namun frekuensi dan variasi kegiatan yang terbatas membuat upaya internalisasi nilai-nilai keagamaan belum berjalan secara optimal. Harapannya, dengan adanya tambahan kegiatan seperti kajian atau kultum ba'da shalat Duhur berjamaah setiap pekan, maka dalam sebulan minimal terdapat empat kali kegiatan keagamaan yang dapat menumbuhkan kesadaran spiritual dan meningkatkan semangat kebersamaan ASN di lingkungan Pemkab Gresik.

Di sisi lain, pengelolaan masjid juga belum sepenuhnya optimal dalam memaksimalkan fungsi sosial dan keagamaannya. Masjid seharusnya tidak hanya menjadi tempat pelaksanaan ibadah mahdhab seperti shalat, tetapi juga pusat pembinaan karakter, etos kerja Islami, serta ruang untuk memperkuat solidaritas sosial antarpegawai. Kurangnya perencanaan dan manajemen program

yang sistematis menyebabkan potensi masjid sebagai sarana pembinaan ASN secara rohaniah belum tergarap dengan baik.

Lebih jauh, belum terdapat model konseptual yang secara komprehensif mengintegrasikan budaya organisasi Islami dengan program pemakmuran masjid di lingkungan pemerintahan. Budaya organisasi Islami seharusnya menjadi landasan dalam setiap aktivitas kelembagaan, termasuk pengelolaan masjid, agar nilai-nilai seperti amanah, ihsan, tanggung jawab, dan ukhuwah benar-benar terimplementasi dalam perilaku sehari-hari ASN. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang dapat menyatukan antara konsep budaya organisasi Islami dan strategi pemakmuran masjid secara sistematis, sehingga masjid benar-benar menjadi pusat pembinaan spiritual sekaligus penguatan budaya kerja Islami di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik.

Kondisi ini menimbulkan paradoks birokrasi religious, di satu sisi ASN dituntut untuk bekerja profesional, efisien, dan inovatif, namun di sisi lain mereka juga diharapkan menjaga religiusitas dalam keseharian. Jika tidak ada upaya integrasi yang baik, maka nilai-nilai agama hanya akan hadir dalam bentuk formalitas, bukan substansi (Khumairo & Murtini, 2023).

Dalam konteks ini, budaya organisasi Islami dapat menjadi solusi strategis untuk menjawab tantangan birokrasi modern yang sering kali terjebak pada orientasi teknokratis semata. Nilai-nilai dasar seperti *amanah* (dapat dipercaya), adil, ikhlas, musyawarah, serta *ihsan* (berbuat sebaik-baiknya) menjadi fondasi etika ASN dalam bekerja. Penerapan nilai-nilai tersebut tidak hanya memperkuat integritas individu, tetapi juga membangun kultur kolektif yang menekankan profesionalisme sekaligus spiritualitas. Dengan demikian, pemakmuran masjid dalam birokrasi bukan sekadar aktivitas tambahan, melainkan instrumen penting pembentukan karakter ASN yang religius, berorientasi pada pelayanan publik, dan dilandasi keikhlasan ibadah (Triuwono, 2015).

Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Abdillah (2024) menunjukkan bahwa penanaman nilai-nilai spiritual melalui berbagai kegiatan keagamaan di masjid mampu berfungsi sebagai media pembentukan kesadaran religius, yaitu menumbuhkan pemaknaan ibadah dalam kehidupan sehari-hari melalui penguatan nilai aqidah, ibadah, akhlak, dan sosial. Sementara itu, penelitian Prayudha (2023) menegaskan bahwa penerapan budaya kerja Islami yang meliputi nilai amanah, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selaras dengan temuan tersebut, Supono dan Dewata (2024) juga menemukan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi birokrasi mampu meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, memperkuat responsivitas pelayanan publik, serta mendorong terbentuknya kepercayaan publik yang lebih tinggi. Meskipun berbagai temuan tersebut menunjukkan urgensi dan manfaat budaya organisasi Islami, kajian empiris yang secara spesifik mengkaji penerapannya di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah masih relatif terbatas.

Namun demikian, penelitian mengenai penerapan budaya organisasi Islami di sektor pemerintahan masih terbatas. Sebagian besar studi lebih banyak dilakukan di lembaga pendidikan Islam, perbankan syariah, atau lembaga keuangan mikro berbasis syariah. Padahal, birokrasi publik memiliki kompleksitas berbeda karena berhadapan langsung dengan pelayanan masyarakat yang luas, regulasi yang kaku, serta orientasi teknokratis yang sering mendominasi. Oleh sebab itu, kajian mengenai pemakmuran masjid dalam kerangka budaya organisasi Islami di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik menjadi sangat penting, karena dapat memberikan gambaran empiris bagaimana nilai-nilai religius diintegrasikan secara sistematis dalam birokrasi daerah.

Dengan demikian, penelitian mengenai *“Strategi Memakmurkan Masjid dalam Budaya Organisasi Islami di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik”* menjadi penting untuk

dilakukan. Kajian ini diharapkan dapat menggali sejauh mana nilai-nilai Islam diinternalisasikan melalui pemakmuran masjid, faktor pendukung dan penghambatnya, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan publik dan integritas ASN. Penelitian ini tidak hanya memberi kontribusi akademis dalam pengembangan teori budaya organisasi Islami di sektor publik, tetapi juga manfaat praktis sebagai masukan kebijakan dalam membangun birokrasi yang bersih, melayani, dan berkarakter Islami.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks yang penjelasan di atas, peneliti melakukan fokus penelitian dalam studi ini sebagai berikut :

”Bagaimanakah implementasi memakmurkan masjid menjadi bagian dari budaya organisasi islami di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik, dapat menjadi wadah pembinaan religiusitas ASN yang berakhlakul karimah”.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

”Menganalisis penerapan implementasi memakmurkan masjid menjadi bagian dari budaya organisasi islami di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik, dapat menjadi wadah pembinaan religiusitas ASN yang berakhlakul karimah”.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoretis

- o Menambah literatur tentang budaya organisasi Islami dalam birokrasi pemerintahan.

- Menjadi referensi kajian empiris tentang hubungan masjid, ASN, dan budaya organisasi.

2. Praktis

- Memberikan rekomendasi bagi Pemkab Gresik untuk optimalisasi peran masjid dalam pembinaan ASN.
- Mendorong terciptanya birokrasi yang profesional sekaligus religius.

