

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd.

TRANSFORMASI MASJID DAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA



TRANSFORMASI
MASJID
DAN KEPEMIMPINAN
MAHASISWA

UNDANG-UNDANG HAK CIPTA NO. 19 TAHUN 2002

Pasal 72

- (1). Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,- (lima miliar rupiah).
- (2). Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd.

**TRANSFORMASI
MASJID
DAN KEPEMIMPINAN
MAHASISWA**



**TRANSFORMASI MASJID
DAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA**

Penulis:

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd.

Editor:

Dr. H. Mohammad Kurjum, M.Ag

Desain Cover:

Tim Fatawa Publishing

Penerbit:

FATAWA PUBLISHING

Jl. Mega Permai No. 8 Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Telp. 024-74019660, 0813-2668-3562

Website: www.fatawa-publishing.com

E-mail : fatawapublishing@gmail.com

ISBN: 978-623-6408-45-2

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang No. 19 Th. 2002

All rights reserved

Cetakan Pertama, Juni 2022

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Alhamdulillah puji syukur penulis kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan *rahmat, taufiq, hidayah*, dan *inayah*-Nya, sehingga dapat menyelesaikan buku yang berjudul **Transformasi Masjid dan Kepemimpinan Mahasiswa**.

Penulisan buku ini dilaksanakan sebagai salah satu bentuk Tri Dharma Perguruan Tinggi. Buku ini terdiri atas delapan bab yang membahas tentang manajemen mutu berbasis karakter di sekolah model, sangat bermanfaat untuk mengelola lembaga pendidikan Islam yang mempunyai keinginan untuk maju dan Profesional.

Penulis mengucapkan syukur kepada semua pihak yang membantu. Atas semua bantuannya, penulis benar-benar tidak mampu untuk membalas budi baiknya, kecuali mendo'akan semoga Allah memberikan pahala yang setimpal dengan amal baiknya.

Akhirnya penulis hanya bisa berharap, semoga buku ini betapapun sederhananya dapat berguna dalam mengembangkan dan menjamin Mutu lembaga pendidikan Islam. *amin yarobal 'alamin.*

Samsul Ma'arif

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	v
Daftar isi	vii
Bab I : Kepemimpinan	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	2
Bab II : Kepemimpinan Transformatif	11
A. Kepemimpinan Transformatif	11
B. Pendekatan Kepemimpinan Transformatif	12
C. Dimensi Kepemimpinan Transformatif	15
D. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformatif	19
Bab III : Kepemimpinan Mahasiswa	23
A. Kepemimpinan Mahasiswa.....	23
B. Urgensi Keberadaan Mahasiswa	23
C. Arah Pengembangan Manusia	24
D. Karakteristik Organisasi Kemahasiswaan.....	28
Bab IV : Pendidikan Tinggi	33
A. Konsep Pendidikan di Perguruan Tinggi.....	33

B.	Posisi Perguruan tinggi.....	35
C.	Pendidikan Tinggi sebagai Motor Transformasi	36
D.	PT. Sebagai tempat Produktivitas Keilmuan dan Budaya ilmiah.....	38
E.	Perguruan Tinggi sebagai Pilar Organisasi Pembelajar.....	43
Bab V :	Masjid Sebagai Tempat Ibadah	47
A.	Pendahuluan.....	47
B.	Peran Masjid	48
C.	Fungsi dan Peran Masjid di Masa Kini.....	49
D.	Fungsi Teologis Masjid.....	50
E.	Manajemen Masjid.....	52
Bab VI :	Masjid di Perguruan Tinggi.....	59
A.	Masjid Kampus.....	59
B.	Fungsi utama masjid kampus meliputi:	60
C.	Pemberdayaan Masjid Kampus.....	61
Bab VII :	Pendekatan Kepemimpinan Mahasiswa.....	75
A.	Pendahuluan.....	75
B.	Pendekatan kepemimpinan mahasiswa.....	75
C.	Urgenisasi Kepemimpinan Mahasiswa.....	77
D.	Langkah-langkah Kepemimpinan Mahasiswa...	78
Bab VIII:	Karakteristik Kepemimpinan Mahasiswa	81
A.	Pendahuluan.....	81
B.	Peran Masjid Kampus dalam Pengembangan Kepemimpinan Mahasiswa.....	81
C.	Karakteristik Mahasiswa di Masjid Kampus	83
D.	Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	92

Bab IX : Transformasi Masjid Dalam Pengembangan Kepemimpinan Mahasiswa.....	97
A. Pendahuluan.....	97
B. Eksistensi Masjid Kampus	99
C. Upaya Pengembangan Mahasiswa.....	105
D. Transformasi Masjid Dalam Kepemimpinan Mahasiswa.....	109
E. Kesimpulan.....	121
Daftar Pustaka	123
Tentang Penulis	125

BAB I

KEPEMIMPINAN

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah inti dari proses manajemen dan memiliki peran sentral dalam keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan atau diorganisasi. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mengelola sekolah agar dapat berkembang dan maju dari waktu ke waktu. Kepemimpinan Ini juga melibatkan pemanfaatan semua sumber daya yang ada dengan efisien.

Para guru perlu diarahkan dan dimotivasi secara efektif, serta hubungan yang baik di antara mereka perlu dibangun untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, inspiratif, dan produktif. Selain itu, aspek-aspek fisik dan administrasi sekolah juga perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendorong kreativitas, disiplin, dan semangat tinggi bagi siswa. Semua ini menekankan pentingnya kepemimpinan pendidikan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif juga bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memilih dan menerapkan teknik atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi orang yang dipimpin.

Dalam bab ini, kita akan memahami konsep dasar kepemimpinan, jenis-jenis kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan, gaya-gaya kepemimpinan, dan orientasi kepemimpinan, serta melihat contoh penerapannya di sekolah.

B. Konsep Dasar Kepemimpinan

1. Pengertian dan Unsur-unsur Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin. Ini bukanlah tugas yang mudah, karena seorang pemimpin memerlukan ketrampilan khusus yang perlu dikembangkan untuk mencapai tujuan dengan efektif.

Dapat digambarkan ketika disekolah, kepala sekolah berkomunikasi dengan santun agar para pegawainya dengan serta merta mau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu, beberapa ahli mencoba memberikan rumusan yang lebih lengkap yakni: "kepemimpinan dapat diartikan sebagai

2 Transfromasi Masjid & Kepemimpinan

usaha kepala sekolah dalam memberikan teladan, mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan pendidikan. Singkatnya, kepemimpinan adalah bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah untuk penetapan dan pencapaian tujuan pendidikan.

2. Konsep Dasar Kepemimpinan

Bahkan lebih sederhana lagi dapat dirumuskan sebagai: "semua kegiatan kepala sekolah yang mengarahkan anak buahnya untuk mencapai tujuan pendidikan". Pada hakikatnya proses kepemimpinan dapat muncul kapanpun dan di manapun apabila melengkapi unsur-unsur:

- a) Orang yang bertugas sebagai pemimpin.
- b) Orang yang dipimpin.
- c) Kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.
- d) Tujuan yang ingin dicapai bersama.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan pendidikan di sekolah bertujuan untuk:

- a) Membantu guru-guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan.
- b) Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan masyarakat untuk mendukung program-program pendidikan sekolah.

- c) Menciptakan lingkungan sekolah yang sehat, dinamis, dan nyaman, sehingga anggota sekolah dapat bekerja dengan produktif dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

3. Syarat dan Prinsip Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan di sekolah harus memenuhi sejumlah syarat dan prinsip agar berhasil. Beberapa di antaranya termasuk:

- a) Kepribadian: Kepala sekolah harus memiliki sifat-sifat yang positif seperti ramah, periang, bersemangat, berani, dan percaya diri. Mereka juga harus memiliki kepekaan sosial yang tinggi.
- b) Kepemimpinan yang Adil: Kepala sekolah harus bersikap adil dalam mengambil keputusan dan memperlakukan anggota sekolah dengan adil.
- c) Pengetahuan Luas: Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang pendidikan dan bidang lain yang relevan.
- d) Keterampilan Profesional: Kepala sekolah harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang diperlukan, seperti kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.

Selain prinsip-prinsip di atas, sebagai teladan para pejuang Bangsa Indonesia telah memiliki prinsip khusus, yaitu Kepemimpinan Pancasila; kepemimpinan yang dikem-

4 Transfromasi Masjid & Kepemimpinan

bangkan atas dasar pemikiran tokoh Pendidikan Nasional, Ki Hajar Dewantara yang memiliki 3 (tiga) prinsip fungsional kepemimpinannya: *Ingarso sung tulodo, ing madya mangun karso, tut wuri handayani*.

4. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut sumbernya dibagi menjadi dua, yakni: a) kepemimpinan resmi atau *status leader, titular leader*, atau *formal* (menjadi pemimpin karena secara resmi/formal diangkat sebagai pemimpin), b) Kepemimpinan tak resmi atau *emerging leader, real leader, actual leader, functional leader, atau recognized leader* (seorang pemimpin karena bakat dan kemampuan kepemimpinan).

Stephen berpendapat bahwa seorang pemimpin memiliki karakteristik khusus diantaranya yaitu: 1) Kepemimpinan simbolik (karakteristik pemimpin: ramah, jujur, *bersemangat*, kreatif, tabah, bijaksana, cerdas, humoris, lemah-lembut, dst. Juga bentuk tubuh menjadi pertimbangan (walaupun ada pengecualian: tidak selalu yang tubuhnya tegap gagah); 2) Kepemimpinan formal (karena posisi, gelar, jabatan, puncak hierarki, kuasa); dan 3) Kepemimpinan fungsional (karena peranan, fungsi, dan kemanfaatannya kelompok: tiada pemimpin tanpa kelompok)¹.

¹ Stephen J. Knezevich

Secara umum, tipe kepemimpinan dapat dibagi menjadi empat tipe dasar:

- a) **Kepemimpinan Otoriter:** Pemimpin adalah sumber otoritas utama, dan semua keputusan dan arahan berasal dari pemimpin. Semua orang bergantung pada pemimpin.
- b) **Kepemimpinan Laissez-faire:** Pemimpin memberi banyak kebebasan kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan bertindak. Pemimpin kurang campur tangan dalam urusan sehari-hari.
- c) **Kepemimpinan Demokratis:** Pemimpin bekerja sama dengan bawahan dalam mengambil keputusan. Keputusan dibuat bersama-sama melalui dialog dan partisipasi.
- d) **Kepemimpinan Pseudo-demokratis:** Terlihat demokratis, tetapi pada hakikatnya tetap otoriter atau mendukung kepentingan kelompok kecil. Terkadang manipulatif dan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan sesuai dengan situasi:

6 Transfromasi Masjid & Kepemimpinan

- a) Gaya Instruksi: Pemimpin memberikan pengarahannya dan petunjuk yang jelas kepada bawahan. Pengawasan yang ketat dan arahan spesifik digunakan untuk memastikan tugas selesai sesuai dengan standar.
- b) Gaya Konsultasi: Pemimpin tetap memberikan arahan intensif kepada bawahan, tetapi mereka juga mendorong partisipasi dan masukan dari bawahan.
- c) Gaya Partisipasi: Pemimpin berusaha mendorong partisipasi dan pengambilan keputusan bersama. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan.
- d) Gaya Delegasi: Pemimpin memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan dan membiarkan mereka mengatasi masalah dengan otonomi. Pengawasan dan arahan hanya diperlukan jika situasi mengharuskannya.

6. Orientasi Kepemimpinan

Orientasi kepemimpinan dapat berfokus pada tugas atau manusia. Pemimpin yang berorientasi terhadap tugas lebih menekankan penyelesaian tugas dan pekerjaan, sementara pemimpin yang berorientasi terhadap manusia lebih peduli terhadap hubungan interpersonal dan kebutuhan emosional anggota sekolah.

Keberhasilan kepemimpinan di sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memahami karakteristik individu guru dan memilih orientasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi di sekolah.

Orientasi kepemimpinan adalah fokus utama pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Terdapat dua orientasi kepemimpinan utama²:

- a. Orientasi terhadap Tugas: Pemimpin yang berorientasi terhadap tugas lebih memprioritaskan penyelesaian tugas dan pekerjaan. Mereka fokus pada efektivitas dan efisiensi.
- b. Orientasi Terhadap Manusia: Pemimpin yang berorientasi terhadap manusia lebih memprioritaskan hubungan antar individu dan kebutuhan emosional bawahan. Mereka fokus pada kesejahteraan psikologis dan sosial.

Keberhasilan kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin untuk memahami karakteristik individu yang dipimpin dan memilih gaya orientasi kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada di sekolah.

7. Kepala Sekolah sebagai Leader

Sebagai kepala sekolah, peran pemimpin adalah salah satu peran yang paling penting. Peran kepala sekolah men-

² Robbin, S. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi I dan II). Jakarta: Indeks

cakup³:

- a) Statesperson (Ahli Kenegaraan): Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan pendidikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip dasar negara.
- b) Educational Leader (Pemimpin Pendidikan): Kepala sekolah mengarahkan staf sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
- c) Supervisory Leader (Pembina Staf): Kepala sekolah membantu dan membina guru-guru agar mereka memahami tujuan pendidikan dan usaha penca-paiannya.
- d) Organizational Leader (Pemimpin Organisasi): Kepala sekolah menciptakan iklim organisasi yang baik di sekolah.
- e) Administrative Leader (Pemimpin Administratif): Kepala sekolah memastikan kelancaran adminis-trasi sekolah.
- f) Team Leader (Pemimpin Kelompok atau Tim): Kepala sekolah membangun dan membina kerja sama di antara seluruh staf sekolah.

Keenam peranan di atas dirumuskan dengan memper-timbangkan faktor-faktor kepemimpinan di sekolah (*leader-ship forces*) yakni teknis, manusia, pendidikan, simbolik, dan budaya. Kepala sekolah yang efektif akan mampu melak-sanakan keenam peranan tersebut.

³ Burhanuddin, 1994

BAB II

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

A. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang melibatkan pengaruh terhadap orang-orang agar mereka dengan sukarela berusaha mencapai tujuan kelompok. Pendapat lain menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan. Dalam konteks ini, kepemimpinan adalah sebuah proses yang terjadi dalam kehidupan sosial manusia¹.

Terdapat empat aspek penting yang perlu diperhatikan dalam konsep kepemimpinan: (1) aktivitas pemimpin mempengaruhi orang lain, (2) usaha yang muncul dari pengaruh tersebut dilakukan secara sukarela, (3) usaha tersebut diarahkan menuju pencapaian tujuan kelompok,

¹ Terry, George, R. 1972, *Principles of management*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc

dan (4) kepemimpinan adalah sebuah proses yang melibatkan interaksi antara pemimpin, yang dipimpin, dan situasi.

Kepemimpinan pada dasarnya mencakup kemampuan untuk memotivasi, menciptakan situasi yang mendukung, dan memengaruhi orang agar bersedia untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa pandangan lain menganggap kepemimpinan sebagai proses yang melibatkan keputusan, motivasi, dan kesadaran individu pemimpin.

B. Pendekatan Kepemimpinan Transformasional

Terdapat berbagai pendekatan dalam memahami kepemimpinan²:

- 1) Proses Intra-Individu: Pendekatan ini fokus pada proses yang terjadi dalam diri individu pemimpin. Meskipun jarang ditemui, beberapa penelitian menggunakan teori psikologi untuk menjelaskan perilaku individu pemimpin, termasuk dalam pengambilan keputusan, motivasi, dan kesadaran.
- 2) Proses Dyadic: Fokus pendekatan ini adalah hubungan antara pemimpin dan individu yang menjadi pengikutnya. Pendekatan ini melihat kepemimpinan sebagai proses saling mempengaruhi

² Yukl, Gary. (2007). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks. H. 16-17.

antara pemimpin dan pengikutnya. Pertanyaan yang muncul adalah bagaimana membangun hubungan yang kooperatif dan saling percaya dengan pengikut serta bagaimana memotivasi mereka.

- 3) Proses Kelompok: Dua fokus utama dalam pendekatan ini adalah peran kepemimpinan dalam tugas kelompok dan kontribusi pemimpin terhadap efektivitas kelompok. Teori efektivitas kelompok memberikan pemahaman tentang proses kepemimpinan dan kriteria untuk menilai efektivitas kepemimpinan.
- 4) Proses Organisasi: Analisis pada level organisasi menjelaskan kepemimpinan sebagai proses yang terjadi dalam sistem organisasi yang lebih besar, di mana kelompok merupakan sub-sistemnya. Keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

Peran utama kepemimpinan adalah membantu organisasi beradaptasi dengan lingkungan dan memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk bertahan. Ini melibatkan desain struktur organisasi, penentuan hubungan kekausaan, dan koordinasi operasi antara unit-unit dalam organisasi.

Keragaman teori kepemimpinan yang ada disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk dasar penelitian empiris,

pandangan tentang manusia dalam organisasi, dan sifat tugas kepemimpinan itu sendiri³.

Secara umum, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dan memengaruhi orang lain sehingga terbentuk sebuah komunitas yang bersedia mengikuti arahnya. Orang yang melaksanakan peran ini disebut pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dari pengaruh dan warisan yang ia tinggalkan, bahkan setelah ia meninggal.

Kepemimpinan dipahami sebagai seni atau proses memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja secara antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu pandangan terbaru tentang kepemimpinan adalah melalui perilaku organisasi.

Pendekatan ini menekankan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses sosial yang melibatkan pemahaman tentang pengaruh timbal balik. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model baru dalam studi kepemimpinan yang dianggap sebagai model yang paling mendalam dalam menjelaskan karakteristik pemimpin.

Kepemimpinan transformasional menggabungkan ide-ide dari berbagai pendekatan seperti kepribadian, gaya, dan situasi. Model ini menggarisbawahi pentingnya pemimpin

³ ³Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta

untuk memiliki kemampuan dalam mendefinisikan, mengkomunikasikan, dan mengartikulasikan visi organisasi. Pemimpin transformasional harus mampu merumuskan visi yang realistis, menginspirasi secara intelektual, dan memperhatikan perbedaan individual bawahannya.⁴

Kepemimpinan transformasional mencakup pemimpin yang memiliki peran sentral dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin ini harus mampu menggugah pengikutnya untuk melampaui harapan mereka sendiri demi kepentingan organisasi.

Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain agar mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok. Kepemimpinan transformasional adalah model yang menekankan pentingnya pemimpin dalam membentuk visi, menginspirasi, dan memotivasi pengikutnya. Model ini memiliki efek transformasional baik pada tingkat organisasi maupun individu.

C. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Dalam buku yang berjudul "Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership," penulis mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi yang mereka sebut sebagai

⁴ Bass, BM. & Avolio, BJ (1994) *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, Thousand Oaks, CA: Sage

"the Four I's," yaitu:

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*): Dimensi pertama ini menggambarkan perilaku seorang pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengagumi, menghormati, dan mempercayainya. Pemimpin transformasional menjadi panutan dan model bagi mereka.
- 2) Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*): Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional mampu dengan jelas mengkomunikasikan harapan terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap tujuan organisasi, serta menggugah semangat tim melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Pemimpin transformasional harus mampu merangsang munculnya ide-ide baru, memberikan solusi kreatif terhadap masalah, dan memotivasi bawahan untuk mencari pendekatan baru dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.
- 4) Konsiderasi Individu (*Individualized Consideration*): dalam dimensi ini, pemimpin transformasional dijelaskan sebagai pemimpin yang mendengarkan masukan bawahan dengan penuh perhatian dan secara khusus memperhatikan kebutuhan pengembangan karir mereka.

Meskipun penelitian mengenai model kepemimpinan transformasional masih relatif baru, sejumlah hasil penelitian telah mendukung validitas keempat dimensi ini. Banyak ahli manajemen dan praktisi setuju bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang sangat informatif dalam menggambarkan karakteristik pemimpin yang efektif.

Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan berbagai ide yang dikembangkan dalam pendekatan terhadap watak (trait), gaya (style), dan kontingensi. Meskipun terminologi yang digunakan berbeda, fenomena kepemimpinan yang digambarkan dalam berbagai konsep ini memiliki lebih banyak persamaan daripada perbedaannya. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional disebut sebagai kepemimpinan baru atau pemimpin penerobos.

Pemimpin transformasional dianggap sebagai penerobos karena mereka memiliki kemampuan untuk menghasilkan perubahan yang signifikan dalam individu dan organisasi. Mereka menciptakan pergeseran paradigma, mendorong inovasi, dan mengubah struktur, proses, serta nilai-nilai organisasi untuk menjadikannya lebih relevan. Dengan pemikiran yang metanoiak (berarti perubahan pikiran), pemimpin transformasional membawa organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang kompetitif,

terus meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi, serta mempertahankan daya saing di tingkat global.

Pendapat Ilmuwan⁵ mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional dalam dua hal. *Pertama*, pemimpin transformasional yang efektif, juga mengenali kebutuhan bawahan. Mereka berbeda dari pemimpin transaksional aktif. Pemimpin transformasional yang efektif berusaha menaikkan kebutuhan bawahan. Motivasi yang meningkat dapat dicapai dengan menaikkan harapan pada kebutuhan dan kinerjanya. Misalnya, bawahan di dorong mengambil tanggungjawab lebih besar dan memiliki otonomi dalam bekerja. *Kedua*, pemimpin transformasional berusaha mengembangkan bawahan agar mereka juga menjadi pemimpin.

Dalam teori kepemimpinan transformasional, tingkat transformasional seorang pemimpin diukur melalui dampaknya terhadap para bawahannya. Para bawahan merasa terhubung dengan pemimpin, mengaguminya, dan merasa termotivasi untuk melampaui harapan-harapan awal. Pemimpin transformasional mencapai ini dengan membuat para bawahan lebih sadar akan pentingnya hasil kerja, mendorong mereka untuk mengutamakan organisasi, dan memenuhi kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi.

⁵Bass, Bm. & Avolio, BJ (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through transformational Leadership*, Thousand Oaks, CA: Sage

Pemimpin transformasional juga berbeda dari pemimpin transaksional dalam dua hal utama. Pertama, mereka mengakui dan meningkatkan kebutuhan bawahan, bukan hanya fokus pada transaksi. Kedua, mereka berusaha mengembangkan bawahan agar menjadi pemimpin juga.

Demikianlah gambaran mengenai dimensi dan konsep kepemimpinan transformasional, yang memainkan peran penting dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat.

D. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Ciri kepemimpinan transformasional merupakan karakteristik yang sangat penting dalam pemahaman tentang jenis kepemimpinan ini. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin tidak hanya berfokus pada manajemen tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga berusaha untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengembangkan bawahan. Berikut adalah rincian lebih lanjut tentang ciri-ciri ini⁶:

- 1) Karismatik (Idealized Influence): Kepemimpinan transformasional dimulai dengan pemimpin yang memiliki daya tarik karismatik. Pemimpin ini dihormati, diagumi, dan dipercayai oleh para pengikutnya. Mereka menjadi panutan bagi bawahan

⁶ Bass, Bm. & Avolio, BJ (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through transformational Leadership*, Thousand Oaks, CA: Sage

dan dianggap memiliki pandangan, nilai, dan tujuan yang benar. Karisma pemimpin transformasional mampu memengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan lebih mudah. Pengikut merasa terhubung secara emosional dengan pemimpin, dan ini memotivasi mereka untuk berkerja dengan lebih baik.

- 2) Inspirasional (*Inspirational Motivation*): Pemimpin transformasional mampu menginspirasi timnya dengan mengartikulasikan visi yang jelas dan mengkomunikasikan harapan tinggi terhadap prestasi. Mereka menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi dan menggugah semangat tim melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme. Pemimpin ini mendorong anggotanya untuk bekerja menuju visi bersama dan mempercayai bahwa mereka dapat mencapainya.
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*): Pemimpin transformasional mendorong kreativitas dan pemikiran inovatif dalam timnya. Mereka merangsang bawahan untuk berpikir di luar kotak, mencari solusi kreatif untuk masalah, dan mencari pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Pemimpin ini mempromosikan budaya di mana gagasan-gagasan baru diberi nilai dan dianjurkan.
- 4) Perhatian Secara Individual (*Individualized Con-*

sideration): kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada kelompok atau tim secara keseluruhan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan individu dalam tim. Pemimpin ini mendengarkan dengan penuh perhatian masukan ide dari bawahan dan mengakui kebutuhan pengembangan karier mereka. Mereka menciptakan hubungan yang personal dan memahami perbedaan individual dalam tim.

Selain ciri-ciri utama di atas, penting untuk mencatat bahwa kepemimpinan transformasional sering kali dikaitkan dengan hasil yang lebih baik dalam organisasi. Bawahan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional seringkali lebih termotivasi, berkinerja tinggi, dan bersedia melakukan "*extra effort*" untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dari yang diharapkan⁷. Selain itu, pemimpin transformasional juga berfokus pada pengembangan bawahan menjadi pemimpin yang lebih baik, yang dapat membantu memastikan kelangsungan kesuksesan organisasi.

Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya konsep teoritis, tetapi juga dapat diterapkan dalam praktik. Pemimpin yang menerapkan ciri-

⁷ Yeoh, Michael. (1995). *Vision Leadership: Values And Strategies Towards Vision 2020*. Selangor: Pelanduk Publication.

ciri ini secara efektif dapat memotivasi timnya, menciptakan budaya inovasi, dan mencapai hasil yang luar biasa dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan berubah-ubah.

Bekerja sama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan tanpa kita menyadarinya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik.

BAB III

KEPEMIMPINAN MAHASISWA

A. Kepemimpinan Mahasiswa

Mahasiswa sebagai generasi pelanjut tongkat estafet pembangunan Bangsa, penerus perjuangan pemimpin sebelumnya, sudah menjadi keharusan untuk selalu membiasakan diri mempelajari teori dan teknik kepemimpinan. Bagaimanapun juga dengan perjalanan waktu maka mahasiswa sebagai bagian dari generasi yang dimaksudkan mau tidak mau, suka tidak suka, senang tidak senang kedepan akan diberikan beban dan tanggung jawab dalam menjalankan dan melanjutkan amanah Bangsa, baik ia di dalam system pemerintahan maupun diluar system pemerintahan.

B. Urgenisasi Keberadaan Mahasiswa

Imam Cahyono berpendapat¹, ada lima alasan kenapa mahasiswa sangat peka dengan masalah yang terjadi di

¹Cahyono, Imam. 2008. *Melacak Akar Ideologi Gerakan Mahasiswa Islam Indonesia*. Jurnal Pemikiran Islam I.

masyarakat, kemudian mendorong mereka untuk melakukan perubahan, yaitu: 1) *Pertama*, mahasiswa adalah bagian masyarakat yang terdidik paling baik. 2) mahasiswa sebagai komunitas yang terlama masa pendidikannya, dan bagian dari sosialisasi politik terpanjang di antara angkatan muda. 3) perguruan tinggi mampu membentuk akulturasi sosial budaya yang tinggi. 4) mahasiswa merupakan komunitas yang akan berperan di politik, struktur ekonomi, dan mempunyai kelebihan yang dibutuhkan lingkungan. 5) Mahasiswa aktif dalam kegiatan ilmiah, diskusi di masyarakat dan aktif dalam penelitian masyarakat, memungkinkan mereka tampil dalam forum yang kemudian mengangkatnya ke jenjang karier.

C. Arah Pengembangan Manusia

Perkembangan selanjutnya, mahasiswa membutuhkan wawasan praktis, bahkan seringkali berbeda dengan keahlian di bangku kuliah. Walaupun begitu, mahasiswa diharapkan mampu berkontribusi sesuai ilmu yang telah didapatkannya. Selanjutnya di Negara Amerika, mengembangkan mahasiswa berdasarkan teori:

- 1) A. Arthur W Chickering memahami perkembangan mahasiswa sebagai sebuah perjalanan yang melibatkan tujuh instrument yang mendorong pengembangan mahasiswa di perguruan tinggi Chickering meliputi: a) pengembangan kompetensi; b) menge-

lola emosi; c) bergerak melalui otonomi menuju saling ketergantungan; d) mengembangkan hubungan interpersonal yang matang; e) menetapkan identitas; f) mengembangkan tujuan; dan g) mengembangkan integritas.

- 2) *Alexander Astin meneliti asal usul perubahan lingkungan pada mahasiswa dan menyimpulkan teorinya sebagai “mahasiswa belajar dengan terlibat”. Masukan mengacu pada karakteristik mahasiswa pada saat awal masuk ke institusi; lingkungan mengacu pada berbagai program, kebijakan, fakultas, teman sejawat, dan pengalaman pendidikan yang dialami siswa; dan hasil mengacu pada karakteristik mahasiswa setelah terjun ke lingkungan. Perubahan atau pertumbuhan mahasiswa selama kuliah ditentukan dengan membandingkan karakteristik hasil dengan karakteristik masukan.*²

Mahasiswa sebagai salah satu unsur masyarakat yang memiliki bekal ilmu pengetahuan yang memadai, bisa berdiri pada kedua sisi tersebut. Di sisi perencana, mahasiswa dapat memahami keinginan perencana untuk menjadikan suatu kawasan menjadi lebih baik dan berkembang,

²Vogt, Krista. (2007). *Leadership Development At University: Comparing Student Leaders with Different Levels of Involvement In a Leadership Education Program*. Burnaby Canada: Simon Fraser University.

di sisi lain mahasiswa juga merupakan anggota masyarakat yang menggunakan ruang dalam kawasan untuk melakukan aktivitasnya sehari-hari sehingga dapat mengetahui secara langsung apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga bukanlah sesuatu yang tidak mungkin jika mahasiswa memiliki peluang untuk menjadi 'jembatan' antara pemerintah dan masyarakat.

Teks di atas membahas peran dan karakteristik kepemimpinan mahasiswa, serta pentingnya kepemimpinan yang transformatif dan visioner dalam konteks organisasi kemahasiswaan. Beberapa poin kunci yang dapat diambil dari teks ini adalah:

- 1) Peran Mahasiswa sebagai Generasi Penerus: Mahasiswa dianggap sebagai generasi yang akan meneruskan estafet pembangunan bangsa dan negara. Mereka memiliki tanggung jawab untuk memahami teori dan teknik kepemimpinan sebagai bekal untuk masa depan. Peran mahasiswa tidak hanya terbatas pada lingkungan akademik, tetapi juga melibatkan peran dalam masyarakat secara luas.
- 2) Mahasiswa Peka Terhadap Kemasyarakatan: Mahasiswa memiliki sejumlah alasan yang membuat mereka peka terhadap masalah kemasyarakatan. Pertama, mereka memiliki akses pendidikan yang lebih baik, yang memungkinkan mereka memiliki pandangan yang lebih luas. Kedua, proses

sosialisasi politik yang panjang yang mereka alami sebagai mahasiswa memberi mereka pemahaman yang lebih baik tentang permasalahan sosial dan politik.

3) Perubahan Sosial yang Didorong oleh Mahasiswa:

Sejarah Indonesia mencatat peran penting mahasiswa dalam perubahan sosial dan politik. Mereka terlibat dalam peristiwa-peristiwa penting seperti tumbanganya Orde Lama dan Orde Baru. Mahasiswa seringkali menjadi garda terdepan dalam memperjuangkan kebenaran, keadilan, dan perubahan positif.

Untuk itu arah pengembangan mahasiswa menekankan peran lingkungan dan keterlibatannya dalam pertumbuhan mahasiswa, yang mencakup:

1) Kepemimpinan Mahasiswa:

Kepemimpinan mahasiswa memiliki tujuan utama, termasuk mendukung kelancaran proses belajar mengajar, mengembangkan potensi mahasiswa, menciptakan lingkungan kondusif, dan berpartisipasi dalam memecahkan masalah masyarakat. Kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi kemahasiswaan dapat membantu mencapai tujuan-tujuan ini.

2) Kepemimpinan Transformatif:

Kepemimpinan mahasiswa yang efektif adalah ke-

pemimpinan transformatif yang visioner. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang potensi individu dan kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya organisasi. Pemimpin transformatif juga harus memiliki kemampuan motivasi yang kuat, terutama dalam menghadapi tantangan.

D. Karakteristik Organisasi Kemahasiswaan.

Organisasi kemahasiswaan memiliki karakteristik khusus, termasuk idealisme, ketajaman berpikir, hubungan emosional yang kuat, dan kerja sama tim. Kepemimpinan kolegal yang kuat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama dan untuk mengoptimalkan potensi individu dan sumber daya organisasi. Karakteristik diantaranya:

1) Ideologi dan Etika:

Aktivisme mahasiswa harus didasarkan pada ideologi yang jelas dan etika pergerakan yang tinggi. Hindari penyalahgunaan jabatan atau nama lembaga untuk kepentingan pribadi.

2) Pergerakan Intelektual dan Inklusif:

Aktivitas pergerakan mahasiswa harus bersifat intelektual dan inklusif, menghindari tindakan anarkis atau eksklusif. Mahasiswa harus menguasai isu-isu yang mereka perjuangkan dan berkontribusi pada berbagai aspek kehidupan kemahasiswaan.

- 3) Pentingnya Pendidikan dan Tanggung Jawab Sosial Mahasiswa harus menghindari terlibat dalam politik kekuasaan untuk mencari keuntungan finansial. Mereka juga harus memahami pentingnya pendidikan dan tanggung jawab sosial mereka dalam masyarakat.

Kepemimpinan mahasiswa yang efektif memainkan peran penting dalam membantu mahasiswa mencapai potensi mereka dan dalam mempengaruhi perubahan positif dalam masyarakat. Dalam konteks ini, pemimpin mahasiswa yang transformatif, visioner, dan beretika sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Andrea Edelman dan rekan-rekan (2004) mengemukakan lima area pengembangan yang penting dalam konteks pengembangan mahasiswa, yaitu: *Working* (Bekerja), *Learning* (Belajar), *Thriving* (Berkembang), *Connecting* (Berhubungan), dan *Leading* (Memimpin). Setiap area ini memiliki tujuan dan hasil yang diharapkan yang berkontribusi pada perkembangan mahasiswa secara keseluruhan. Berikut adalah gambaran singkat tentang masing-masing area:

- *Working* (Bekerja): fokus pada pengembangan sikap, keterampilan, dan perilaku positif terkait dengan arah karier atau pekerjaan. Beberapa hasil yang diharapkan termasuk keterlibatan yang ber-

arti dalam pengembangan karier sendiri, keterampilan siap kerja, kesadaran akan pilihan pekerjaan dan pengembangan profesional, penyelesaian persyaratan pendidikan atau pelatihan yang mengarah pada pekerjaan tertentu, dan keterlibatan dalam pekerjaan yang bermakna dengan peluang untuk kemajuan dan kepuasan.

- Learning (Belajar): berkaitan dengan pengembangan sikap, keterampilan, dan perilaku akademis baik dalam konteks pengetahuan dasar maupun terapan. Tujuan pengembangan ini termasuk kemampuan dasar dalam matematika dan membaca, keterampilan pemecahan masalah rasional, kemampuan berpikir kritis, dan kemampuan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan akademis pribadi serta kebutuhan untuk pendidikan dan pelatihan lebih lanjut. Ini juga mencakup apresiasi dan dasar-dasar pembelajaran sepanjang hidup.
- Thriving (Berkembang): Area ini mencakup sikap, keterampilan, dan perilaku yang mencerminkan kesejahteraan fisik dan emosional yang optimal. Tujuan-tujuan berfokus pada kemampuan mengidentifikasi situasi yang aman, menghindari situasi berisiko, dan belajar dari pengalaman yang tidak menguntungkan. Ini berkontribusi pada perkembangan pribadi yang sehat secara fisik dan emosional.

- **Connecting (Berhubungan):** Ini berkaitan dengan pengembangan perilaku, keterampilan, dan sikap positif dalam konteks hubungan sosial. Tujuannya adalah membangun hubungan berkualitas dengan orang dewasa dan teman sebaya, mengembangkan keterampilan interpersonal seperti membangun kepercayaan, mengatasi konflik, menghargai perbedaan, mendengarkan dengan aktif, dan berkomunikasi secara efektif. Hal ini juga mencakup perasaan memiliki tempat dan peran dalam kelompok atau masyarakat yang lebih besar.
- **Leading (Memimpin):** Ini adalah area pengembangan yang berfokus pada keterampilan, sikap, dan perilaku positif terkait dengan keterlibatan dalam komunitas dan pencapaian tujuan pribadi. Ini mencakup kemampuan untuk mengartikulasikan nilai-nilai pribadi, menyadari dampak tindakan pribadi pada masyarakat, dan berperan aktif dalam komunitas dengan positif. Ini juga melibatkan kemampuan untuk mengikuti kepemimpinan orang lain ketika diperlukan.

Dalam konteks Islam, ada konsep dasar kepemimpinan yang penting, seperti khalifah. Khalifah adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas pengelolaan bumi dan pembangunan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kepemimpinan dalam Islam juga mencakup sifat-sifat seperti kejujuran, kecerdasan, keamanan, keberanian, dan kemampuan untuk melakukan musyawarah.

Selain itu, pemimpin dalam Islam juga diharapkan memiliki sifat-sifat yang baik, seperti sabar, tidak pendendam, lemah lembut, hidup sederhana, tegas, bijaksana, serta kemampuan untuk bermusyawarah dan mendengarkan nasihat dari orang lain. Pemimpin yang baik dalam Islam juga harus mampu memenuhi dua peran utama, yaitu sebagai pelayan dan pemandu.

Pemimpin Islam harus memiliki iman yang kuat, berusaha mencapai kedamaian bersama Allah (Islam), taqwa (kesalehan), dan ihsan (kecintaan kepada Allah). Ini membentuk dasar kepemimpinan yang bermoral dan beretika dalam Islam.

Selain itu, konsep kepemimpinan dalam Islam juga mengandung hubungan yang baik dengan Allah dan manusia, serta tanggung jawab dalam menjalankan amanah yang diberikan oleh Allah. Dalam Islam, seorang pemimpin dianggap sebagai khalifah Allah di muka bumi yang harus menjaga amanah dan memimpin dengan keadilan dan kebenaran.

Semua ini mencerminkan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, yang mengutamakan kebaikan umat manusia dan pemenuhan tugas sebagai khalifah Allah.

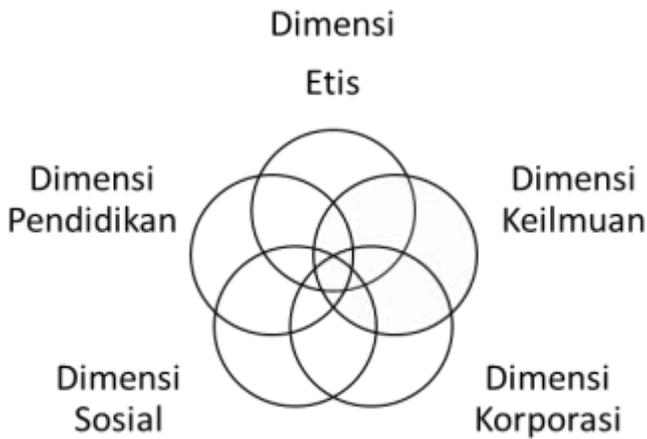
BAB IV

PENDIDIKAN TINGGI

A. Konsep Pendidikan di Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi dianggap sebagai sistem sosiokultural dengan nilai-nilai dan etika yang dijaga di lingkungan kampus. Ada konsep kebebasan mimbar, kebebasan akademik, dan otonomi keilmuan. Perilaku mahasiswa mencerminkan pandangan mereka tentang tujuan perguruan tinggi. Perguruan tinggi dihadapkan pada "keseimbangan dinamik" dengan masyarakat. Mereka bertanggung jawab menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi bertujuan meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Semua dimensi di atas tidak terpisah secara ketat, tetapi saling berhubungan, saling menunjang, saling mempengaruhi sebagaimana gambar 4.1. di bawah ini. Tidak semua dimensi akan dijelaskan. Penunjukkan beberapa dimensi diatas memperlihatkan betapa kompleksnya makna dan hakekat perguruan tinggi.



Gambar Dimensi Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi merupakan pusat kreativitas dan penyebaran ilmu pengetahuan untuk kesejahteraan umat manusia. Hakikat tugas perguruan tinggi ialah mengabdikan diri pada penelitian, pengajaran dan pendidikan para mahasiswa yang suka rela bergabung dengan para dosen dalam cinta yang sama kepada pengetahuan. Perguruan tinggi adalah komunitas akademik yang dengan cermat dan kritis membantu, melindungi, dan meningkatkan martabat manusia dan warisan budaya melalui penelitian, pengajaran dan berbagai pelayanan yang diberikan kepada komunitas setempat, nasional dan bahkan internasional. Perguruan tinggi bergumul dalam pencarian akan kebenaran secara terus menerus dan mengkomunikasikannya kepada kaum muda (mahasiswa) yang belajar berpikir, sehingga secara benar bertindak dan melayani umat manusia dengan baik.

B. Posisi Perguruan tinggi

Perguruan tinggi diharapkan menjadi central kegiatan dan pengembangan disiplin ilmu di perguruan tinggi. Dibutuhkan kemampuan manajerial untuk mengelola masjid dan membina kegiatan mahasiswa. Mengingat masjid kampus sebagai tempat ternyaman untuk beristirahat setelah kuliah, tempat berbincang, diskusi, dan beribadah. Lebih lanjut lagi eksistensi mahasiswa penting dalam pergerakan masyarakat, Mahasiswa seringkali menjadi garda terdepan dalam revolusi rakyat.

Masjid kampus dapat meningkatkan perannya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Ini melibatkan optimalisasi sumber daya yang ada tanpa harus menunggu sumber daya yang lebih besar. Masjid kampus diharapkan tidak hanya menciptakan sumber daya manusia berkualitas tetapi juga menjadi agen perubahan sosial yang membantu memecahkan masalah dalam masyarakat. Masjid kampus sangat berperan dalam kegiatan diskusi pembangunan yang memberikan dampak positif pada kesejahteraan masyarakat. Masjid kampus juga harus mempromosikan nilai-nilai sosial, demokrasi, dan keberagaman.

Manajemen pengetahuan adalah pendekatan baru dalam perguruan tinggi yang mencakup penciptaan, pengaksesan, penyimpanan, dan penggunaan pengetahuan. Hal ini penting untuk menjawab tantangan global. Budaya

organisasi memiliki tiga tingkatan: artefak (tampilan eksternal), nilai-nilai yang mendukung, dan asumsi mendasar. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk norma dan nilai dalam perguruan tinggi.

Konsep ini mencakup tiga pilar utama dalam perguruan tinggi: pendidikan, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi diharapkan memberikan pendidikan moral/etika, melaksanakan riset, dan berperan dalam pengabdian kepada masyarakat.

C. Pendidikan Tinggi sebagai Motor Transformasi

Dewasa ini perguruan tinggi dituntut untuk secara terus menerus menjadi motor transformasi dalam dinamika perubahan yang berlangsung sangat cepat. Agar dapat mewujudkan hal tersebut, perguruan tinggi harus peka terhadap segala bentuk perubahan yang terjadi di masyarakat sebagai tanggung jawab sosialnya. Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan tersebut, salah satunya diperlukan kemampuan manajerial yang hebat sehingga perguruan tinggi mampu menghasilkan lulusan yang sesuai kebutuhan bangsa, salah satunya adalah harus mampu menghasilkan lulusan yang memiliki sifat kepemimpinan berbasis nilai (*value*).

Eksistensi mahasiswa menjadi penting dalam pergerakan bangsa ini. Tingkat intelektualitas yang tinggi dan semangat *idealisme* yang masih berkobar menjadi tumpuan

masyarakat untuk menabuh genderang perubahan di negeri ini. Tak heran dalam beberapa penggalan sejarah, mahasiswa menjadi garda paling depan dalam melakukan revolusi rakyat. Dengan demikian, walaupun minoritas, mahasiswa kerap menegasikan diri dengan kemunafikan kaum mayoritas.

Dalam mengembangkan dan memperkaya ilmunya, mahasiswa memerlukan wawasan dunia praktis yang seringkali berbeda dengan teori-teori yang sudah mereka miliki. Dengan cara ini, mahasiswa dapat mengetahui secara langsung masalah nyata yang terjadi di lapangan, benturan-benturan kepentingan yang terjadi, dan dengan demikian mereka diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran sesuai dengan ilmu pengetahuan yang sudah mereka dapatkan di bangku kuliah.

Mahasiswa, sebagai salah satu unsur masyarakat yang dapat dikatakan memiliki bekal ilmu pengetahuan yang memadai, bisa berdiri pada kedua sisi tersebut. Di sisi perencanaan, mahasiswa dapat memahami keinginan perencanaan untuk menjadikan suatu kawasan menjadi lebih baik dan berkembang, di sisi lain mahasiswa juga merupakan anggota masyarakat yang menggunakan ruang dalam kawasan untuk melakukan aktivitasnya sehari-hari sehingga dapat mengetahui secara langsung apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga bukanlah sesuatu yang tidak mungkin jika mahasiswa memiliki peluang untuk menjadi 'jembatan' antara pemerintah dan masyarakat.

Eksistensi mahasiswa adalah eksistensi kaum terdidik yang mampu menjadi penyeimbang kekuasaan dalam konteks kontrol sosial. Maka begitu vital peran mahasiswa dalam menjaga kekuasaan dari rongrongan *absolutisme*.

Banyak strategi yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan peran perguruan tinggi, salah satunya adalah melaksanakan strategi "*Revitalisasi Sumber Daya Universitas*". Untuk meningkatkan peran tersebut, perguruan tinggi tidak harus menunggu sampai mempunyai sumber daya yang memadai, namun peran itu dapat juga dilakukan dengan mengoptimalkan revitalisasi sumber daya yang ada dan dimiliki saat ini.

D. PT. Sebagai tempat Produktivitas Keilmuan dan Budaya ilmiah.

Seharusnya hasil pembangunan membawa dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat. Seringkali pembangunan tidak dirancang secara seksama berdampak ke hal-hal yang justru tidak diinginkan dan bahkan memunculkan masalah sosial baru, seperti kemiskinan, kesenjangan serta ketidakadilan. Oleh sebab itu visi perguruan tinggi tidak saja harus bertumpu pada penyiapan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, akan tetapi harus juga mampu menyentuh dan menyelesaikan masalah tersebut di atas, karena perguruan tinggi memiliki peran sosial sebagai penggerak perubahan di masyarakat (*agent of change*).

Dalam pemecahan berbagai masalah kemasyarakatan yang ada, perguruan tinggi bersama berbagai lapisan masyarakat merupakan elemen penting dalam perubahan menuju masyarakat madani. Dalam upaya menciptakan masyarakat madani, perguruan tinggi melalui kegiatan pendidikan dan risetnya dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang dapat berperan aktif dalam mempercepat perubahan yang terjadi di masyarakat. Lulusan perguruan tinggi diharapkan dapat menjadi kelompok profesional mandiri yang secara moral selalu terdorong dan peka terhadap kepentingan masyarakat.

Perguruan tinggi merupakan wahana bagi berlangsungnya pemberdayaan dan proses pembentukan kepribadian calon pemimpin. Oleh sebab itu, peran perguruan tinggi menjadi sangat strategis dalam melangsungkan proses pembudayaan peserta didik (mahasiswa) dan sekaligus juga pembudayaan masyarakat. Karena perkembangan ilmu dan teknologi dan pembangunan yang begitu pesat, maka perguruan tinggi harus melakukan penyesuaian-penyesuaian (*adjustment*).

Perguruan tinggi memfasilitasi pembangunan karakter bangsa (*character building*) dan pusat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang begitu cepat, menuntut munculnya paradigma baru dari suatu lembaga pendidikan tinggi. Tuntutan terhadap produk perguruan

tinggi yang mempunyai nilai tambah dan mampu membantu permasalahan lokal, nasional dan internasional kini semakin menguat. Adapun penguatan perannya melalui proses sebagai berikut:

- 1) Menciptakan pengetahuan baru;
- 2) Mengakses pengetahuan dari sumber eksternal;
- 3) Menyimpan pengetahuan dalam dokumen, database, perangkat lunak, dan sebagainya;
- 4) Mewujudkan dan menggunakan pengetahuan dalam proses, produk dan jasa;
- 5) Mentransfer pengetahuan yang dimiliki;
- 6) Menggunakan pengetahuan dalam proses pengambilan keputusan;
- 7) Memperlancar pengembangan pengetahuan melalui budaya dan insentif; dan
- 8) Mengukur nilai asset pengetahuan dan dampaknya pada manajemen pengetahuan.

Untuk merealisasikan hal-hal tersebut salah satu faktor yang ikut menentukan adalah pola pengembangan budaya organisasi. Edgar H Schein¹ mendefinisikan budaya organisasi :

“Suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal

¹Schein H, Edgar. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.

dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan. sehubungan dengan permasalahan-permasalahan tersebut.”

Dari definisi tersebut dapat diidentifikasi bahwa dengan budaya organisasi, maka seluruh anggota kelompok dalam organisasi harus dapat melakukan adaptasi keluar dan integrasi ke dalam. Tingkatan-tingkatan budaya itu ada tiga yaitu :

- 1) *Artifacts*, yaitu struktur organisasi dan proses yang dapat terlihat (sulit diuraikan);
- 2) *Espouses valued* atau nilai nilai yang mendukung yaitu strategi, tujuan, filosofi (pembenaran); dan
- 3) *Basic underlying assumptions* atau asumsi-asumsi yang mendasar yaitu tak disadari, kepercayaan-kepercayaan yang dianut, persepsi, pemikiran dan perasaan.

Langkah-langkah yang diambil organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungannya :²

- 1) Misi dan Strategi (*mission and strategy*);
- 2) Tujuan-tujuan (*Goals*);
- 3) Perlengkapan atau sarana (*means*);

²*Ibid*

- 4) Pengukuran (*measurement*); dan
- 5) Perbaikan (*correction*)

Edgar berpendapat mengenai misi dan strategi di perguruan tinggi :

“...misi universitas harus menyeimbangkan kebutuhan pembelajaran mahasiswa, kebutuhan fakultas untuk melakukan penelitian dan memperluas pengetahuan, kebutuhan masyarakat untuk memiliki gudang pengetahuan dan keterampilan, kebutuhan investor keuangan untuk memiliki institusi yang layak, dan pada akhirnya bahkan kebutuhan masyarakat untuk memiliki lembaga yang memfasilitasi transisi remaja akhir ke pasar tenaga kerja dan memilah mereka ke dalam kelompok keterampilan.”

Terdapat beberapa elemen penting dari budaya organisasi yang dapat dijadikan sebagai sarana dalam membina budaya organisasi yaitu: upacara, ritual, cerita, mitos, kepahlawanan, superstar, simbol-simbol, dan bahasa. Penjelasan masing elemen ada di table berikut ini:³

³ Wagner III, John A. Hollenbeck, John R. (1992). *Management Of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc, Enggle Cliffs

Tabel
Kegiatan Untuk Membina Budaya

<i>ELEMENT</i>	<i>DESCRIPTION</i>
Upacara	Acara khusus di mana anggota organisasi merayakan mitos, pahlawan, dan simbol organisasi.
Ritual	Kegiatan seremonial yang dimaksudkan untuk mengkomunikasikan gagasan tertentu atau mencapai tujuan tertentu
Stories	peristiwa masa lalu yang menggambarkan dan menyampaikan norma dan nilai budaya yang lebih dalam
Mitos	Cerita fiksi yang membantu menjelaskan aktivitas atau peristiwa yang mungkin membingungkan
Heroes	Orang-orang sukses yang mewujudkan nilai-nilai dan karakter organisasi serta budayanya
Superstars	Individu luar biasa yang mewakili batas atas pencapaian dalam organisasi dan budaya
Symbols	tindakan atau peristiwa yang mempunyai arti khusus dan memungkinkan anggota organisasi untuk bertukar ide sederhana dan pesan emosional
Language	Kumpulan simbol-simbol yang mencerminkan budaya organisasi tertentu

E. Perguruan Tinggi sebagai Pilar Organisasi Pembelajar

Aktivitas perguruan tinggi di Indonesia senantiasa didasarkan pada "*tridharma perguruan tinggi*", yaitu

mencakup penyelenggaraan pendidikan, riset, dan pengabdian kepada masyarakat.

Pilar pertama, pendidikan; Pendidikan dapat berlangsung sepanjang waktu, tidak dibatasi ruang dan waktu karena pelaksanaan pendidikan dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja. Hal ini berbeda dengan pengajaran yang hanya dapat berlangsung secara terstruktur serta terikat ruang dan waktu. Pendidikan bukan sekedar pengajaran tetapi lebih luas dari itu. Pendidikan lebih menekankan pada perbaikan moral dan etika manusia melalui berbagai pendekatan. Hal ini harus menjadi unsur terpenting, karena terbentuknya manusia bermoral dan beretika yang diperkuat oleh latar belakang keilmuan, lambat laun akan membentuk karakter komunitas dan berakhir dengan karakter bangsa. Di perguruan tinggi pendidikan moral dapat dilakukan melalui tindakan dan sikap yang dicontohkan para dosen dan segenap fasilitas lingkungannya seperti laboratorium, kantin, masjid, perpustakaan dan lain sebagainya.

Pilar kedua, riset atau penelitian; Riset atau penelitian merupakan bentuk aktivitas yang mampu mengajarkan sikap kreatif dan rasa ingin tahu terhadap berbagai hal yang ada di sekitar kita. Tanpa kreativitas, tidak banyak hal yang dapat diketahui. Dengan tidak dimiliki rasa ingin tahu, maka hal tersebut akan

menghambat motivasi untuk berkreasi. Untuk dapat melatih dan menjadikan seorang yang kreatif dan memiliki rasa ingin tahu, mahasiswa perlu mendapatkan latihan bagaimana melakukan riset yang mencakup identifikasi masalah, pencarian akar permasalahan yang ada, perencanaan riset dan rancangan yang digunakan, implementasinya dan analisa serta interpretasi hasil riset.

Prinsip metode ilmiah yang menjunjung tinggi nilai objektivitas, independen dan nilai kebenaran harus dibekalkan ke setiap calon intelektual jebolan perguruan tinggi, yang kritis dan mampu berpikir jernih dalam menghadapi berbagai persoalan di masyarakat. Berkenaan dengan pentingnya aspek riset bagi civitas akademika kampus, maka fasilitas riset merupakan kebutuhan mutlak bagi suatu perguruan tinggi.

Dosen sebagai komponen utama pelaksana riset di perguruan tinggi sebenarnya telah diamanatkan dalam Surat Keputusan MENPAN nomor 59/MENPAN/1987 tanggal 13 Juni 1987. Dalam surat keputusan ini, tugas seorang dosen adalah melaksanakan pengajaran dan pendidikan, riset, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan dalam Undang-undang SISDIKNAS no 20 tahun 2003, dosen disebut sebagai pendidik di perguruan tinggi, yaitu tenaga profesional yang salah satunya bertugas merencanakan dan melaksanakan riset.

Pilar ketiga, pengabdian kepada masyarakat;
Tujuan utama pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk pemberdayaan masyarakat yang memerlukan bantuan dari tenaga-tenaga yang ada di perguruan tinggi. Sebagai institusi yang menjunjung tinggi nilai kebenaran, kepedulian kepada masyarakat dan lingkungan menjadi bagian penting dari setiap perguruan tinggi. Banyak hal dalam kehidupan masyarakat perlu mendapat perhatian dari perguruan tinggi terkait dengan pemberdayaan.

BAB V

MASJID SEBAGAI TEMPAT IBADAH

A. Pendahuluan

Kata Masjid berasal dari bahasa Arab, *sajada* (*fiil Madi*) *Yusajid* (*fiil Mudari'*) *Masajid/sajdan* (masdar), artinya tempat sujud. Dalam pengertian yang lebih luas berarti tempat sholat dan bermunajat kepada Allah SWT sang pencipta khaliq dan tempat merenung dan menata masa depan (zikir). Dari perenungan terhadap ciptaan Allah tersebut masjid berkembang menjadi pusat ilmu pengetahuan. Proses mengantar masjid sebagai pusat dan pengetahuan adalah karena di masjid tempat awal pertama mempelajari ilmu agama yang baru lahir dan mengenal dasar-dasar, hukum-hukum, dan tujuan-tujuannya.

Masjid yang pertama kali dibangun adalah Masjid Quba, yaitu setelah Nabi Muhammad SAW hijrah ke Madinah. Seluruh kegiatan umat difokuskan di Masjid termasuk pendidikan. Majelis Pendidikan yang dilakukan Rasulullah

bersama sahabat di Masjid dilakukan dengan sistem Halaqah. Sebagai lembaga pendidikan Masjid pada awal perkembangannya dipakai sebagai sarana informasi dan penyampaian doktrin agama Islam.¹

B. Peran Masjid

Semenjak berdirinya masjid dizaman Nabi SAW, masjid telah menjadi pusat kegiatan dan informasi berbagai masalah kaum muslimin, baik yang menyangkut pendidikan maupun sosial ekonomi. Namun yang lebih penting adalah sebagai lembaga pendidikan, dalam perkembangannya kemudian, dikalangan umat Islam tumbuh semangat untuk menuntut ilmu dan memotivasi mereka mengantar anak-anaknya untuk memperoleh pendidikan di masjid sebagai lembaga pendidikan menengah setelah *kuttab*.

Lebih dari itu, fungsi dari masjid tidak hanya terbatas pada masalah pendidikan saja, akan tetapi masjid berfungsi menyerupai lembaga pusat kebudayaan yang digunakan sebagai tempat untuk mendiskusikan sebagai masalah dan mengkaji masalah sastra dan kebudayaan serta berbagai bahasa yang beranekaragam. Masjid juga digunakan sebagai tempat bagi para ahli kisah untuk bercerita kepada orang banyak tentang kisah-kisah yang mengandung ibarat dan yang bergaya liburan.

¹ Samsul Nizar, *Sejarah Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), 116.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, terdapat dua peran utama yang dilakukan oleh Masjid, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Peran masjid sebagai lembaga pendidikan informal dan nonformal. Peran masjid sebagai lembaga pendidikan informal dapat dilihat dari segi fungsinya sebagai tempat ibadah sholat lima waktu, sholat Idul Fitri, Idul Adha, berdzikir, dan berdo'a. Pada semua kegiatan Ibadah tersebut terdapat nilai-nilai pendidikan mental spiritual yang amat dalam.

Adapun peran masjid sebagai lembaga pendidikan nonformal dapat dilihat dari sejumlah kegiatan pendidikan dan pengajaran dalam bentuk *halaqah* (lingkaran studi) yang dipimpin oleh seorang ulama dengan materi utamanya tentang ilmu agama Islam.

- 2) Peran masjid sebagai lembaga pendidikan sosial kemasyarakatan dan kepemimpinan.

masyarakat yang terlibat dan aktif dalam berbagai kegiatan di masjid akan memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan dan kepemimpinan.

C. Fungsi dan Peran Masjid di Masa Kini

Masjid Nabawi di Madinah memiliki banyak peran yang beragam, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Namun,

sekarang ini, peran masjid masih tetap relevan, meskipun mungkin perlu lebih ditekankan oleh pengurus masjid dengan manajemen yang lebih baik dan tepat. Masjid harus dapat berfungsi dan berperan sebagai pusat aktivitas mikro dan makro bagi jama'ah, umat, dan masyarakat secara umum. Menurut Quraish Shihab, masjid besar khususnya harus dapat memainkan sepuluh peran tersebut, atau setidaknya membimbing umat menuju kehidupan yang lebih bermutu, baik dalam dunia maupun akhirat.

D. Fungsi Teologis Masjid

Masjid memiliki fungsi teologis yang penting sebagai tempat untuk melakukan aktivitas yang mengandung ketaatan, kepatuhan, dan ketundukan total kepada Allah SWT. Fungsi ini didasarkan pada ayat yang menyatakan bahwa "Sesungguhnya masjid-masjid adalah milik Allah, karena itu janganlah meyakini sesuatu pun selain Allah.

1) Fungsi Peribadatan

Masjid juga berfungsi sebagai tempat untuk menjalankan berbagai ibadah. Fungsi peribadatan ini merupakan kelanjutan dari fungsi teologis, dan menjadi tempat penyucian dan pengesahan keyakinan tauhid umat Islam.

2) Fungsi Etika, Moral, dan Sosial

Masjid juga memiliki fungsi etika, moral, dan sosial. Ini termasuk dalam akhlaqiyah wa ijtima'iyah, di

mana masjid mempromosikan nilai-nilai moral dan sosial yang positif. Dalam Al-Qur'an, terdapat ayat yang mengatur tata cara berpakaian yang sopan di masjid, menunjukkan pentingnya etika dalam masjid.

3) Fungsi Keilmuan dan Pendidikan

Masjid juga berperan dalam pendidikan dan penyebaran ilmu pengetahuan. Dalam sejarah awal Islam, masjid digunakan sebagai tempat pembelajaran dan pendidikan. Saat ini, masjid masih dapat berperan sebagai pusat pendidikan keislaman, di mana umat dapat mempelajari Al-Qur'an, bahasa Arab, dan ilmu-ilmu agama lainnya.

4) Fungsi Sosial atau Pusat Kegiatan Masyarakat

Masjid dapat menjadi pusat kegiatan masyarakat, tempat untuk berkumpul, berinteraksi, dan mengadakan berbagai aktivitas sosial. Ini membantu memperkuat tali persaudaraan antara jama'ah dan memperkuat hubungan sosial dalam masyarakat.

5) Fungsi Pendidikan

Beberapa masjid menyediakan fasilitas pendidikan, mulai dari tingkat dasar hingga tingkat menengah, serta pelajaran keislaman dan ilmu pengetahuan umum. Pendidikan ini ditujukan untuk semua usia,

dan berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM di lingkungan masjid.

6) Fungsi Kegiatan dan Pengumpulan Dana

Masjid juga dapat mengadakan berbagai kegiatan untuk mengumpulkan dana. Ini termasuk penyelenggaraan bazar, akad nikah, serta partisipasi dalam demonstrasi, penandatanganan petisi, dan kegiatan politik lainnya.

E. Manajemen Masjid

Bagaimana mengelola masjid di kampus?, sampai menjadikan masjid sebagai sentral perkembangan budaya Islam. Yang pertama, menentukan visi, misi, dan tujuan masjid merupakan langkah merumuskan arah aktivitas pengelolaan masjid dalam hal kualitas dan jangka waktu. Pentingnya memahami seperti apa kondisi jamaah yang ingin dicapai oleh manajemen masjid adalah untuk memastikan bahwa masjid digunakan sebagai alat untuk membawa perubahan positif dalam masyarakat Muslim.

Manajemen masjid adalah kegiatan yang mencakup berbagai aspek pengelolaan masjid. Ini melibatkan unsur-unsur seperti sumber daya manusia, keuangan, sarana prasarana, dan kegiatan kreatif. Manajemen masjid harus berdasarkan nilai-nilai Islam dan memperhatikan keseimbangan alam.

Pengelolaan masjid melibatkan perencanaan, pengorganisasian, SDM, pelaksanaan, pengendalian, integrasi, dan evaluasi (POHACIE). Dalam konteks ini, perencanaan adalah langkah pertama dalam mengelola masjid, di mana tujuan dan program kerja disusun dengan sistematis. Pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi, penentuan tugas dan tanggung jawab, serta wewenang pelaksanaan. Humanizing adalah upaya untuk memahami pengurus masjid mengenai tugas dan tanggung jawab mereka serta memperkuat komitmen mereka. Ini melibatkan sosialisasi dan diskusi internal.

Perencanaan masjid, perlu memperhatikan tiga tahap, yaitu perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah, dan perencanaan jangka pendek. Semua ini harus didasarkan pada data hasil penelitian lapangan untuk memastikan bahwa rencana berdasarkan kebutuhan jama'ah.

Pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi, Job Specification, dan Job Description. Humanizing adalah proses untuk memahami pengurus masjid tentang tugas dan tanggung jawab mereka serta memperkuat komitmen mereka. Jadi, Manajemen Masjid melibatkan serangkaian tahapan yang harus dijalani dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Semua ini bertujuan untuk menjaga agar masjid tetap menjadi tempat ibadah,

pendidikan, dan aktivitas sosial yang bermanfaat bagi masyarakat Muslim.

Pelaksanaan Kegiatan Masjid adalah tahap penting dalam manajemen masjid yang melibatkan aktivasi dan pelaksanaan rencana dan program yang telah direncanakan. Dalam buku "Pola Pembinaan Kegiatan Kemasjidan dan Profil Masjid, Mushola, dan Langgar," konsep ini dikenal sebagai *actuating*, yang mengacu pada upaya untuk menggerakkan para pelaksana guna menyelenggarakan kegiatan masjid dengan efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Berikut adalah tahapan manajemen masjid dalam rangka pelaksanaan kegiatan:

1. Melanjutkan Fungsi Manajemen Sebelumnya:
 - Perencanaan (Planning)
 - Pengorganisasian (Organizing)
 - Humanizing
2. Rapat Persiapan Akhir:
 - Sebelum melaksanakan kegiatan, penting untuk mengadakan rapat persiapan akhir untuk memastikan semua detail telah diperhitungkan.
3. Pembentukan Panitia Pelaksana:
 - Jika diperlukan, pembentukan panitia pelaksana kegiatan adalah langkah penting untuk membagi tugas dan tanggung jawab secara lebih spesifik.

4. Pengadaan Sistem Aspek-aspek yang Dibutuhkan:
 - Menyiapkan segala aspek yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai kegiatan yang sudah direncanakan, seperti sumber daya manusia, peralatan, dan dana.
5. Pemanfaatan Sumber Daya yang Ada:
 - Memanfaatkan secara optimal semua sumber daya yang tersedia atau yang telah
 - Dimiliki untuk melaksanakan kegiatan yang sudah direncanakan.
6. Pelaksanaan Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab:
 - Masing-masing personal dalam manajemen masjid harus melaksanakan fungsi dan tugas sesuai dengan job description yang telah disusun.
 - Pemimpin berperan penting dalam memastikan pelaksanaan tugas ini.
7. Kepemimpinan:
 - Pemimpin harus memimpin dengan contoh yang baik dan memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.
 - Pemimpin juga harus memberikan arahan teknis kepada pelaksana dan mengacu pada pedoman yang telah disepakati dalam rapat-rapat kerja.

8. Kesejahteraan Pegawai:

- Mempertimbangkan kesejahteraan pegawai.

9. Pengawasan Kegiatan Masjid.

Adalah tahap penting dalam memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan dalam pengelolaan masjid sesuai dengan petunjuk, pedoman, serta ketentuan syariat Islam dan hukum perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan di sini bukan hanya mencari kesalahan, tetapi lebih pada mengarahkan sikap dan perilaku pelaksana kegiatan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan dapat dilakukan dengan cara berikut:

- Komunikasi Perencanaan:
- Selalu berkomunikasi mengenai perencanaan yang telah ditetapkan dan
- mengkoordinasikan kegiatan yang sedang berlangsung atau yang akan dilaksanakan.

10. Evaluasi (evaluating).

Adalah tahapan berikutnya yang penting dalam manajemen masjid. Evaluasi mengacu pada pengukuran, penilaian, dan analisis terhadap kinerja yang telah dilakukan, serta pengambilan kesimpulan tentang kesesuaian dengan tujuan dan langkah-langkah tindak lanjut yang diperlukan.

Evaluasi melibatkan unsur-unsur utama berikut:

- Pengukuran: Mengukur pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- Penilaian: Mengevaluasi kinerja pelaksana kegiatan terhadap job description dan tugas yang telah ditetapkan.
- Analisis: Menganalisis data dan informasi yang diperoleh selama pelaksanaan kegiatan.
- Kesimpulan: Menyimpulkan hasil evaluasi dan menyusun langkah-langkah tindak lanjut.
- Tindak Lanjut: Melakukan tindakan yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi untuk perbaikan dan peningkatan pelaksanaan kegiatan masjid.

Evaluasi harus dilakukan secara berkala, berkelanjutan, dan berkesinambungan untuk memastikan bahwa manajemen masjid terus bergerak menuju pemenuhan tujuan sesuai dengan syariat Islam dan peraturan yang berlaku. Evaluasi dapat membantu dalam perbaikan dan peningkatan berkelanjutan dalam pengelolaan masjid.

BAB VI

MASJID DI PERGURUAN TINGGI

A. Masjid Kampus

Masjid adalah bangunan khusus yang digunakan umat muslim untuk beribadah (sholat, mengaji, dzikir, dll). Keberadaan masjid di kampus sangat mendukung perkembangan budaya Islam. Masjid merupakan bangunan pokok disetiap lembaga pendidikan Islam dewasa ini, karena masjid merupakan sebuah simbol ketaatan agama, disamping sebagai tempat ibadah yang merupakan fungsinya yang utama.

Dewasa ini, masjid bukan hanya dipakai sebagai tempat istirahat sekaligus melaksanakan sholat sehabis kuliah, atau acara-acara hari besar keagamaan Islam, akan tetapi ada yang dijadikan tempat diskusi alternatif mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan. Masjid kampus yang seperti ini biasanya terdapat dikampus-kampus atau perguruan tinggi umum. Seperti Masjid Salman al-Farisi di Institut Teknologi Bandung.

Masjid kampus yang berada dibawah kementerian agama Islam yakni kampus-kampus Islam biasanya memprioritaskan masjid kampus yang terintegrasi dengan ma'had (pondok pesantren mahasiswa) sebagai laboratorium pendidikan keagamaan mereka untuk mendidik mahasiswa.

B. Fungsi utama masjid kampus meliputi:

- 1) Tempat Shalat: Masjid kampus adalah tempat untuk melaksanakan ibadah shalat,
- 2) Yang merupakan kewajiban dalam agama Islam. Shalat juga memiliki nilai etis dan sosial yang penting.
- 3) Fungsi Sosial Kemasyarakatan: Masjid kampus dapat menjadi tempat untuk berkumpul dan berinteraksi, membentuk ikatan sosial di antara umat Islam, dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang bersifat sosial dan kemasyarakatan.
- 4) Fungsi Politik: Masjid telah memiliki peran dalam politik sejak masa Nabi Muhammad dan bisa menjadi tempat pertemuan serta pengorganisasian aktivitas politik dalam masyarakat.
- 5) Pendidikan: Masjid kampus dapat digunakan sebagai lembaga pendidikan non-formal yang memberikan pelajaran agama dan moral. Ini bisa menjadi sarana pembelajaran untuk mahasiswa dan komunitas sekitar.

- 6) Ekonomi: Masjid juga dapat digunakan untuk mengembangkan usaha ekonomi umat Islam, seperti koperasi, pengelolaan dana umat, dan lainnya.

Selain itu, penting untuk mengembangkan masjid kampus dalam beberapa aspek, termasuk pendidikan, ekonomi, pengembangan informasi dan jaringan, serta pembinaan kader dan kelembagaan. Ini akan membantu masjid menjadi lebih efektif dalam memenuhi peran dan fungsi mereka.

Struktur organisasi masjid kampus juga penting untuk memastikan bahwa manajemen dan aktivitas masjid berjalan dengan baik. Struktur ini harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam dan harus mencakup job specification dan job description yang jelas.

Masjid kampus harus menjadi pusat pembinaan dan pengembangan umat Islam yang baik, serta menjadi tempat yang inklusif bagi seluruh komunitas kampus. Dengan mengintegrasikan fungsi-fungsi tersebut dengan baik, masjid kampus dapat menjadi pusat yang dinamis dan bermanfaat bagi seluruh umat Islam dan masyarakat di sekitarnya.

C. Pemberdayaan Masjid Kampus

Adapun hal-hal yang dilakukan dalam membina masjid kampus adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Pendidikan

Dari fungsi dan peran masjid yang telah dikemukakan tampaknya ada 3 fungsi dan peran relatif cukup mendasar, yaitu sebagai tempat ibadah, menjadi media konsultasi, dan komunikasi serta berkiprah dalam proses pendidikan. Kemudian bila kita saring lagi dari 3 fungsi dan peran tersebut, barangkali fungsi dan peran masjid sebagai lembaga pendidikan akan terasa relatif lebih membumi lagi dalam memenuhi kebutuhan jama'ah maupun umat atau masyarakat pada umumnya.

Logis memang, untuk mampu beribadah dengan tempat yang diperlukan ilmunya yang bisa diperoleh melalui pendidikan. Disamping itu pelaksanaan konsultasi dan komunikasi pun dapat dilakukan dalam proses pendidikan. Bahkan sesungguhnya konsultasi dan komunikasi itu merupakan bagian penting dari proses pendidikan.

Dengan demikian fungsi dan peran masjid sebagai Lembaga Pendidikan ternyata mempunyai posisi yang strategis dan peran yang cukup penting. Oleh sebab itu dalam Manajemen Masjid hendaknya dibentuk suatu seksi dan atau pengelolaan yang sesuai atau selaras dengan kebutuhan umat dan syariat Islam.

Sidiknas di Indonesia mengamanatkan adanya 3 (tiga) tatanan pendidikan, yaitu: Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal, dan Informal. Menurut UU No. 20 tahun 2003,

Bab 1 point 11,12,dan 13 sebagai berikut: *Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas Pendidikan dasar, pendidikan Menengah, dan Pendidikan Tinggi.*

Pendidikan nonformal adalah jenjang pendidikan diluar jalur pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan Informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Meskipun semua jalur pendidikan sebagaimana yang disebutkan tadi bisa dilaksanakan di Lingkungan Masjid, namun tampaknya jalur Pendidikan non formal akan relatif lebih tepat untuk dilaksanakan.

Ayat (4) mengenai satuan pendidikan *nonformal* merupakan "*focus of interest*"(pusat perhatian) untuk melaksanakan pendidikan dilingkungan masjid. Diantara satuan pendidikan nonformal tersebut ternyata dapat Majelis Ta'lim didalamnya. Satuan pendidikan Nonformal tersebut, ternyata terdapat Majelis ta'lim di dalamnya.

Satuan pendidikan ini sesungguhnya sudah sangat akrab di lingkungan Masjid. Karenanya sebagai pengembangan kegiatan pendidikan di lingkungan Masjid, selain Majelis Ta'lim sebaiknya dilaksanakan pula satuan pendidikan nonformal lainnya yang keberadaannya disesuaikan dengan kebutuhan. Hal yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan pendidikan dilingkungan

Masjid yaitu dengan adanya pengelola yang khusus mengurus bidang pendidikan.

Sebagai *acuan* dasar pada bagian ini dikemukakan struktur organisasi (terutama dalam bidang pendidikan) dalam Manajemen Masjid.

2. Pemberdayaan Ekonomi

Konsep pemberdayaan ekonomi rakyat berarti juga berbicara mengenai bagaimana usaha-usaha rakyat kelas menengah ke bawah. Hal ini menurut A.M. Saepudin merupakan masalah pelik yang memaksa kita harus menunggu timbulnya kesadaran masyarakat internasional dan para elite politik yang sangat individualistik dengan mengatasnamakan demokrasi. Sebagai konsekuensinya masyarakat ekonomi menengah kebawah harus babak belur bahkan mengalami kematian usaha selama ketidaksadaran pihak internasional dan para elit politik domestik itu demikian eksis.¹

Ungkapan yang penuh dengan nada pesimistik ini tentunya dapat diimbangi dengan melihat tersediannya lahan pangan dan pertanian yang merupakan tulang punggung kehidupan masyarakat indonesia, selain upaya-upaya untuk menjalankan usaha kemitraan antara

¹Bachrudin Rifa'i dan Moch Fakhruddin, *Manajemen Masjid*, (Bandung: Benang Merah Press, 2005 cet 1), hal. 133

pengusaha-pengusaha besar, inventor dengan kalangan usaha menengah kebawah.

Gelombang krisis ekonomi dan moneter yang masih berlangsung hingga sekarang menuntut kreativitas berbagai pihak untuk terjun dan bekerja keras mencari jalan kelas guna menompang kehidupan perekonomian rakyat yang hampir atau bahkan sudah ambruk ini.

Di antara sekian alternatif, A.M. Saepudin mencatat agar lembaga perbankan jauh dari sistem bunga, seperti Bank Syari'ah yang salah satu produknya menggunakan sistem bagi hasil. Akan tetapi, hal ini belum tentu diberlakukan karena pertimbangan kebijakan ketat perbankan yang diberlakukan baik dalam perbankan berbunga maupun non-bunga.

Langkah kedua yang harus dilakukan adalah kerjasama pelaku bisnis perorangan atau kelompok, formal maupun informal dengan usaha pengusaha penyandang dana dan teknologi dengan prinsip saling menguntungkan (profil and loss sharing). Kerjasama ini menyangkut pula produksi pemasaran bahkan promosi atau hal-hal lain yang terkait langsung atau tidak langsung terhadap daya tahan dan perkembangan suatu unit usaha. Dalam konteks itu lanjut, Saepudin, Pola inti plasma untuk berbagai sektor perlu kita renungkan sekaligus dijadikan panglima pemberdayaan ekonomi rakyat.

Untuk mewujudkan konsep pemberdayaan masyarakat dalam bidang ekonomi semacam ini bukanlah sesuatu yang mudah. Perlu dilakukan secara sistematis dan berstruktur. Sistematis berarti menggunakan langkah yang hati-hati dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang mungkin muncul dan terstruktur berarti memiliki bangunan yang jelas, bukan hanya konsep angan-angan belaka tetapi juga dengan berbagai langkah nyata. Satu hal yang paling penting ialah adanya *political will* (kehendak dan itikad baik pihak penguasa) untuk melakukan tindakan ini.

Secara sosiologis, hendaknya ada semacam kondisi masyarakat yang kondisi masyarakat kondusif dimana masing-masing status dan strata sosial-ekonomi mampu menerapkan fungsi dan menjalankan perannya masing-masing sebagai suatu kesatuan yang utuh sehingga dapat bekerja sama secara sinergis dan saling menguntungkan. Kesenjangan antara pemilik modal dan yang menjalankan usaha dapat diminimalisir melalui cara ini.

Menurut Rustam Effendi, kondisi yang mempengaruhi produktivitas antara lain: kelangkaan sumber daya dan kemiskinan. Berkaitan dengan itu, ekonomi global tampil dalam dua wajah (*Janus Faced*), yakni wajah yang menakutkan dan sekaligus menjanjikan. Dipandang menakutkan karena sistem ekonomi global ini akan menggusur aktivitas dan keberdayaan ekonomi kaum

menengah kebawah dan akan menyebabkan ketidakberdayaan secara permanen ketika tidak mampu bersaing.

Namun demikian sistem ekonomi global juga menjanjikan bagi semua orang jika mampu bersaing secara sehat dan didukung oleh sumber daya yang memadai. Salah satu contoh aktivitas ekonomi global ialah dengan adanya e-commerce dimana seseorang mampu memasarkan produktivitas ke semua penjuru dunia melalui internet dan tentunya dengan pengeluaran yang lebih murah ketimbang ekspor-impur secara fisik.

Namun demikian, perlu dipahami bahwa masyarakat islam bukan semata-mata bergantung pada kebutuhan timbal balik dan menghasilkan pertukaran barang dan jasa, akan tetapi sebagian besarnya bergantung pada pengorbanann diri dan perasaan orang lain yang akan memperbaiki ekonomi kita.

Manusia ekonomi- dalam Islam juga tidak mementingkan diri sebagaimana di amsumsikan oleh para ekonomi bahkan bukan merupakan individu yang tidak berdaya dimana berbagai macam aktivitas pencarian kekayaannya dibimbing oleh objek pertolongan yang mulia kepada orang lain ketimbang memperuntunkan semuanya demi kepentingan sendiri.

Dari uraian diatas jelas bahwa ekonomi Islam tidak hanya bertujuan untuk melakukan transaksi yang biasa

dilakukan dalam aktivitas ekonomi secara umum, melainkan aktivitas ekonomi dalam islam sehingga dalam tujuan yang lebih luas dan mulia. Seorang muslim yang berada dalam aktivitas ekonomi tidak bertujuan untuk sekedar memperkaya diri dan menguntungkan dirinya sendiri, akan tetapi juga bertujuan untuk memberikan maslahat kepada orang lain.

Disisi lain, pemberdayaan yang dilakukan berbasis masyarakat islam mempersyaratkan adanya lembaga yang baik secara *tauhid* mampu secara sosial dipandang mampu mempersatukan keduanya sehingga memunculkan aktivitas pemberdayaan yang mewakili tujuan diatas dan salah satu lembaga yang memungkinkan terlaksananya asa-asa kemasyarakatan tersebut ialah masjid. Sebagaimana ditenkankan bahwa masjid sebagai salah satu institusi dan pranata sosial Islam hadir ditengah-tengah masyarakat Islam dengan tujuan sebagai wahana pemenuhan kebutuhan mereka.

Perlu ditegaskan lagi disini, bahwa pemakmuran masjid banyak berhubungan dengan kemakmuran masyarakat islam. Secara umum, karena menurut Nurcholis Madjid, kata *makmur* (kata bahasa Arab yang diderivasikan sebagai makmur dalam bahasa indonesia) dapat diobsesikan dengan perkataan *ta'mir* (takmir). Di Inonesia, orang menggunakan istilah takmir juga sebagai

“meramaikan”, jadi takmir masjid adalah lembaga atau badan yang bertanggungjawab untuk membuat masjid itu menjadi ramai dan sejahtera.

Aktivitas ekonomi yang dilakukan berbasis masjid seperti koperasi, pengelolaan dana umat (seperti zakat, infaq dan shodaqoh) dan semacamnya hanya mungkin dapat dilakukan dengan adanya aktivitas manajemen pada masjid itu karena pekerjaan semacam ini memerlukan ketelitian dan kecermatan dan berhubungan dengan kepentingan umat.

Dalam hal penerapan manajemen masjid, paling sedikit terdapat dua buah keuntungan (*benefits*), yakni keuntungan secara sosial-ekonomi dan keuntungan secara teologis. Keuntungan secara sosial-ekonomi sudah jelas, yakni bahwa pengelolaan masjid yang baik akan melahirkan kesejahteraan umat, baik bagi pihak pengelola maupun umat secara umum.

Sementara itu secara sosiologis diketahui bahwa semua perbuatan baik yang diniatkan untuk kemaslahatan umat dipandang sebagai perbuatan baik (*ihsan*, amal sholeh). Pengelolaan masjid secara profesional dapat dilakukan sebagai amal sholeh atau bahkan sebagai ahsan ‘*amala* (amal yang baik) karena dilakukan demi kepentingan orang banyak, tidak hanya individu belaka.

3. Pengembangan Informasi dan jaringan

Bagi aktivis Islam (masjid kampus), kemajuan teknologi informasi hendaknya dimanfaatkan untuk perkembangan dakwah dan penyebaran informasi dengan benar. Informasi dan jaringan yang dimiliki adalah penunjang kesuksesan dakwah. Sarana untuk bertukar informasi dan pengalaman dakwah para aktivis dari berbagai daerah. Selain itu juga dipergunakan untuk menyampaikan kelebihan (keunggulan) suatu daerah kepada daerah lain untuk kepentingan kemajuan perekonomian umat, bukan untuk menyebarkan gosip apalagi berita bohong.

Keberhasilan memanfaatkan kemajuan yang telah diraih dunia teknologi informasi dapat pula membantu umat dari daerah-daerah jauh dari akses untuk mendapatkan informasi yang benar. Dengan demikian, masjid kampus menjadi masjid *virtual* atau masjid *cyber*. Ia masuk ke dalam celah-celah kehidupan baik di rumah maupun kamar-kamar asrama (kost) mahasiswa.

Dengan dukungan dunia maya (internet) dakwah dapat menjangkau ke segala penjuru arah yang sangat jauh. Masjid-masjid kampus dapat saling memberikan informasi tentang keunggulan program dan manajemen masjid untuk dijadikan sebagai contoh/rujukan bagi masjid yang lain untuk dapat maju bersama.

Karena aktivis masjid kampus tersebar di banyak tempat, maka mereka bagaikan simpul-simpul gerakan Islam. Simpul-simpul ini perlu untuk disinergikan gerakannya agar menjadi kekuatan yang besar (*giant force*) untuk membangun gerakan moral bangsa. Simpul-simpul ini tergabung dalam jejaring dengan memanfaatkan kemajuan teknologi untuk saling berkomunikasi, sehingga jarak geografis yang berjauhan tidak lagi menjadi halangan untuk bersinergi dalam dakwah Islam.

Selain membangun jejaring dengan masjid kampus, salah satu kekuatan yang perlu untuk terus dijalin tali silaturahmi adalah para alumni masjid kampus yang tersebar di seluruh tanah air dan juga luar negeri. Kemajuan teknologi informasi sangat memungkinkan untuk membuat *data base* alumni masjid kampus dan menjaga hubungan silaturahmi, baik menggunakan *e-mail* atau forum-forum diskusi (*mailing list*). Alumni yang tersebar luas dengan disiplin ilmu yang sangat beragam, merupakan aset yang sangat berharga bagi masjid kampus yang harus terus dijaga.

4. Pembinaan kader dan kelembagaan

Masjid sebagai pusat pembinaan umat Islam mengandung pengertian bahwa pembinaan harus dilakukan secara berkelanjutan dan meliputi bidang material dan spiritual, sehingga terjelma profil umat Islam yang lengkap.

Sesuai dengan pertumbuhan jiwa dan fisik para remaja masjid, pembinaan itu semestinya dapat membimbing dan memperkembangkan jiwa dan fisik mereka.

Pembinaan para remaja masjid ini dapat dilakukan dengan jalan antara lain:²

- Melakukan pembinaan agama dan moral secara rasional
- Melakukan bimbingan secara berdiskusi dan bermusyawarah
- Menyediakan buku bacaan tentang agama, moral, dan ilmu pengetahuan
- Memberikan kesempatan untuk berperan dan bertanggung jawab sebagai orang dewasa melalui wahana organisasi
- Memberikan perlindungan terhadap pengaruh negatif dari lingkungan dan media masa

Pembinaan terhadap remaja masjid memerlukan suatu sistem yang utuh yang terdiri dari unsur-unsur yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Kurangnya salah satu unsur tersebut menyebabkan tujuan pembinaan tidak dapat dicapai atau tidak akan berhasil sebagaimana diharapkan. Adapun unsur-unsur pembinaan remaja masjid yang dimaksud meliputi:

²Moch. E. Ayub, Muhsin Mk, dan Ramlan Mardjoned, *Manajemen Masjid*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), hal. 146.

- Asas atau dasar pembinaan
- Tujuan pembinaan
- Materi pembinaan
- Metode pembinaan
- Alat pembinaan
- Tempat pembinaan
- Biaya pembinaan
- Dan evaluasi pembinaan

Oleh karena itu mempersiapkan kader atau pengurus bukanlah status yang permanen. Suatu saat akan terjadi pergantian pengurus. Yang tua akan digantikan dengan yang lebih muda, sesuai dengan masa dan kondisinya. Sangat pada tempatnyalah pengurus masjid justru membimbing dan membina para remaja. Mereka ditumbuhkan menjadi kader-kader pimpinan dimasa yang akan datang. Sehingga, masjid memiliki stok calon pemimpin ketika masa pengurus lama berakhir. Kaderisasi ini menghindarkan masjid dari kevakuman dan krisis pemimpin.

BAB VII

PENDEKATAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA

A. Pendahuluan

Pendekatan yang Anda sebutkan dalam upaya pengembangan kepemimpinan mahasiswa di masjid kampus adalah pendekatan yang sangat penting dan relevan. Melibatkan mahasiswa dalam kegiatan yang mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti akademik, sosial, emosional, dan keagamaan, dapat membantu mereka menjadi pemimpin yang lebih baik di masa depan.

B. Pendekatan kepemimpinan mahasiswa

Di bawah ini, saya akan merinci beberapa poin penting yang bisa diambil dari pendekatan tersebut:

- 1) Melibatkan mahasiswa dalam aktivitas yang relevan dengan karier mereka dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Ini juga dapat

membantu mereka mempersiapkan diri untuk pekerjaan masa depan dan merencanakan jalur karier yang sesuai.

- 2) Fokus pada pengembangan akademik mahasiswa adalah hal yang sangat penting. Mahasiswa harus memiliki keterampilan dasar seperti matematika dan membaca, serta kemampuan berpikir kritis. Selain itu, dorongan untuk belajar sepanjang hayat dan kemampuan mencari sumber daya pendidikan tambahan juga penting.
- 3) Kesejahteraan fisik dan emosional mahasiswa adalah faktor penting dalam pengembangan kepemimpinan. Mahasiswa perlu memiliki pemahaman tentang keamanan dan keselamatan diri, serta kemampuan untuk menghindari situasi berisiko. Kemampuan belajar dari pengalaman buruk juga penting.
- 4) Kemampuan berinteraksi dan membangun hubungan yang positif dengan orang lain adalah aspek penting dalam kepemimpinan. Ini mencakup hubungan dengan teman-teman, mentor, dan komunitas lebih luas. Mahasiswa juga perlu memahami identitas mereka dalam konteks hubungan sosial.
- 5) Mengembangkan kepemimpinan sosial dan keterlibatan dalam komunitas adalah kunci dalam pengembangan kepemimpinan. Ini mencakup

pemahaman nilai-nilai pribadi, tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk berkontribusi secara positif pada masyarakat.

C. Urgenisasi Kepemimpinan Mahasiswa

Transformasi masjid kampus dalam pengembangan kepemimpinan mahasiswa juga dapat memberikan dasar moral dan etika yang kuat, terutama melalui nilai-nilai keislaman. Ini dapat membantu mahasiswa dalam membuat keputusan yang tepat dan bertanggung jawab dalam kepemimpinan mereka.

Selain itu, penting untuk mengidentifikasi minat dan bakat individu mahasiswa dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan diri sesuai minat mereka, seperti yang Anda sebutkan dengan contoh BMT atau BAZ.

Pendekatan ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan holistik mahasiswa, yang pada gilirannya akan menghasilkan pemimpin yang lebih berkualitas dan siap untuk berkontribusi pada masyarakat dan bangsa di masa depan.

Masjid dianggap sebagai tempat untuk menyampaikan nilai-nilai keislaman. Hal ini penting untuk memperkuat pemahaman dan penghayatan mahasiswa terhadap nilai-nilai agama, etika, dan moralitas. Ini dapat membantu

mereka menjadi pemimpin yang lebih bertanggung jawab dan berintegritas, serta memahami pentingnya etika dalam kepemimpinan.

Masjid juga dapat menjadi tempat untuk membentuk interaksi sosial dan mengintegrasikan nilai-nilai agama dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Melalui dialog dan diskusi, mahasiswa dapat memahami bagaimana nilai-nilai agama dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan dalam berbagai situasi sosial.

Memahami sejarah Indonesia dan nilai-nilai nasionalisme adalah aspek penting dalam pembentukan kepemimpinan. Masjid dapat menjadi tempat yang cocok untuk memahami sejarah dan budaya Indonesia serta mengembangkan wawasan kebangsaan. Ini membantu mahasiswa menjadi pemimpin yang memiliki rasa cinta dan tanggung jawab terhadap negara mereka.

D. Langkah-langkah Kepemimpinan Mahasiswa

Langkah-langkah yang Anda sebutkan, seperti membentuk unit pelaksana teknis, mendata jamaah masjid (mahasiswa), menyusun rencana pengembangan kepemimpinan, dan menangani hal-hal khusus, adalah langkah-langkah yang sangat baik. Ini membantu memastikan bahwa pengembangan kepemimpinan mahasiswa tidak hanya menjadi wacana, tetapi juga diimplementasikan dengan baik di dalam masjid kampus.

Mengidentifikasi lima zona pengembangan yang mencakup bekerja, belajar, berkembang, berhubungan, dan memimpin adalah cara yang baik untuk memandu mahasiswa dalam pengembangan mereka. Ini mencakup berbagai aspek kehidupan yang penting bagi pertumbuhan holistik mahasiswa, termasuk aspek akademik, sosial, fisik, dan emosional.

Dengan cara ini, masjid kampus menjadi lebih dari sekadar tempat ibadah. Akan tetapi menjadi pusat pengembangan pribadi dan kepemimpinan bagi mahasiswa. Melalui pendekatan yang komprehensif ini, mahasiswa dapat menjadi pemimpin yang berintegritas, memiliki pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai agama dan budaya, serta siap untuk berkontribusi pada masyarakat dan negara mereka.

Penting untuk terus mendukung dan memotivasi mahasiswa dalam mengembangkan kepemimpinan mereka. Memberikan dukungan, pelatihan, dan sumber daya yang mereka butuhkan adalah langkah penting dalam mencapai tujuan ini.

BAB VIII

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN MAHASISWA

A. Pendahuluan

Dalam bab ini, kita akan membahas peran penting yang dimainkan oleh masjid kampus dalam pengembangan kepemimpinan mahasiswa. Masjid kampus bukan hanya tempat ibadah, tetapi juga menjadi pusat transformasi di mana mahasiswa dapat mengembangkan karakter, nilai-nilai, dan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk masa depan mereka dan berkontribusi pada masyarakat dan negara mereka.

B. Peran Masjid Kampus dalam Pengembangan Kepemimpinan Mahasiswa

Perguruan tinggi adalah tempat di mana mahasiswa dapat tumbuh dan berkembang, dan masjid kampus menjadi komponen penting dalam proses ini. Berikut adalah beberapa cara di mana masjid kampus berperan dalam mengubah mahasiswa:

1) Membuka Wawasan Mahasiswa

Masjid kampus sering menjadi tempat di mana mahasiswa mulai merenung tentang peran mereka dalam masyarakat dan bangsa ini. Ketika mereka melihat sejarah dan nilai-nilai yang terkait dengan perguruan tinggi mereka, keinginan untuk aktif di organisasi muncul sebagai upaya mereka untuk berkontribusi dalam memecahkan masalah bangsa.

2) Memfasilitasi Keterlibatan Mahasiswa

Kegiatan organisasi di masjid kampus dan di luar jurusan memberikan peluang bagi mahasiswa untuk berinteraksi dengan sesama mahasiswa dan warga lainnya. Ini tidak hanya meningkatkan wawasan mereka tentang masalah bangsa ini tetapi juga membantu mereka memahami arti pentingnya kerja sama dan kepemimpinan.

3) Mendorong Pertumbuhan Pribadi

Mahasiswa merasa bangga dengan perguruan tinggi mereka dan ingin menjadi representasi yang baik bagi kampus mereka. Mereka ingin mempersiapkan diri untuk masa depan, dan kegiatan di masjid kampus membantu mereka belajar tentang organisasi, kepemimpinan, dan disiplin. Ini juga memberikan mereka kesempatan untuk belajar agama dan memahami nilai-nilai moral.

4) Pembentukan Karakter Kepemimpinan

Mahasiswa yang aktif di masjid kampus mengembangkan karakter kepemimpinan yang kuat. Mereka belajar untuk menjadi suri tauladan dan menjadi pemimpin yang jujur, sabar, tegas, dan bertanggung jawab. Melalui latihan agama, seperti shalat, puasa, dan zakat, mereka juga mengasah kemampuan mereka dalam disiplin, kesabaran, dan keikhlasan.

5) Persiapan untuk Masa Depan

Aktivitas di masjid kampus membantu mahasiswa mencari pengalaman dalam berorganisasi, yang dapat berguna dalam kehidupan mereka nanti. Mereka juga mengembangkan kemampuan komunikasi, motivasi, dan kemampuan mengayomi yang penting dalam kepemimpinan.

C. Karakteristik Mahasiswa di Masjid Kampus

Hasil dari proses coding menunjukkan bahwa mahasiswa di masjid kampus memiliki karakteristik beragam yang dibutuhkan untuk kepemimpinan. Beberapa karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin meliputi disiplin, kemampuan mengayomi, motivator, ikhlas, memiliki jiwa patriot, berakhlak karimah, cerdas, adil, dan berani.

Untuk mengembangkan karakter tersebut, mahasiswa

melakukan berbagai kegiatan, termasuk mentoring, pelatihan motivasi, berorganisasi, latihan sodakoh, dakwah, berdzikir, dan mengikuti kajian-kajian agama. Semua upaya ini bertujuan untuk membentuk pemimpin yang bertanggung jawab, memiliki integritas, dan peduli terhadap masyarakat dan negara. Pelatihan tingkat dasar ini ditekankan pada penguasaan teori kepemimpinan, dengan tujuan sebagai berikut:

- Memberi bekal pengetahuan kepemimpinan dasar;
- Memberikan wawasan, keterampilan memimpin di kalangan mahasiswa;
- Menumbuhkembangkan potensi kepemimpinan di kalangan mahasiswa agar mempunyai profesionalisme di bidangnya masing-masing; dan
- Menumbuhkan sikap kritis di kalangan mahasiswa.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka silabus pelatihan kepemimpinan tingkat dasar ini adalah sebagai tabel berikut:

Tabel
Silabus Pelatihan dasar Kepemimpinan
Mahasiswa

No	Materi	Pokok bahasan	Kompetensi
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Konsep dasar kepemimpinan ➢ Fungsi dan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Peserta mampu me-mahami arti dasar dan bentuk-

		<p>pemimpin dan ke- pemimpinan</p>	<p>bentuk kepemimpinan</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta memahami masalah pokok kepe-mimpinan ➤ Peserta mengetahui prinsip-prinsip kepemimpinan Rasulullah
2	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konsep, sistem dan teknik komunikasi ➤ Tujuan dan manfaat komunikasi ➤ Unsur-unsur komunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu memahami dan me-ngetahui pengertian komunikasi dan aspek-aspeknya ➤ Peserta dapat berko-munikasi dengan ber-bagai kelompok dalam masyarakat
3	Keislaman	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Islam sebagai nilai universal ➤ Prinsip dasar kepe-mimpinan dalam Islam ➤ Kepemimpinan Rasulullah saw 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu me-mahami Islam secara universal ➤ Peserta mampu me-mahami/ mengetahui dan melaksanakan kepemimpinan islami
4	Kemahasiswaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peran dan fungsi mahasiswa ➤ Sejarah dan dinamika mahasiswa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu me-mahami/ mengetahui keberadaan dan di-namika mahasiswa
5	Keorganisasian	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konsep dasar orga-nisasi ➤ Unsur-unsur dan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu memahami prinsip dasar dan

		eksistensi organisasi kemahasiswaan	arti penting keorganisasian bagi mahasiswa dan masyarakat ➤ Peserta mengetahui unsur-unsur dan eksistensi organisasi kemahasiswaan
6	<i>Achievement Motivation (AMT)</i>	➤ Konsep AMT ➤ Teknik motivasi diri	➤ Peserta mampu memahami konsep AMT dan teknik ideal dalam memotivasi diri ➤ Peserta mampu memahami jati dirinya sebagai acuan memotivasi diri

Sumber: Pedoman Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa

Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Tingkat Menengah, yaitu pelatihan kepemimpinan tingkat fakultas yang memberi bekal lebih lanjut tentang kemampuan kepemimpinan, sikap kepemimpinan dan keterampilan memimpin. Pelatihan kepemimpinan ini diarahkan untuk meningkatkan cakrawala pandangan yang lebih luas tentang dunia kemahasiswaan dalam konteks pembinaan negara, bangsa, dan agama serta untuk menggugah gagasan-gagasan baru mengenai pembinaan kemahasiswaan hubungannya dengan Tri Dharma perguruan tinggi. Pelatihan tingkat menengah ini secara khusus bertujuan:

- Meningkatkan pemahaman dan kesadaran sebagaimana mahasiswa muslim;
- Memantapkan pemahaman terhadap eksistensi pembangunan nasional;
- Memperluas pemahaman bahwa dirinya mempunyai potensi yang dapat disumbangkan dalam proses pembangunan;
 - Mempunyai peran dalam mengaktualisasikan pengetahuan dan wawasan yang dimilikinya terhadap pembangunan; dan
 - Sebagai persiapan menerima tongkat estafet kepemimpinan nasional.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka silabus pelatihan kepemimpinan tingkat dasar ini adalah sebagaimana diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel
Silabus Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa
Tingkat Menengah

No	Materi	Pokok bahasan	Kompetensi
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kepemimpinan	➤ Tipologi kepemimpinan nasional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta memahami dan dapat membedakan tipe-tipe kepemimpinan ➤ Peserta memperoleh gambaran mengenai sosok

			ideal pemimpin Islam masa depan
2	Psikologi Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kepribadian manusia ➤ Psikologi massa ➤ Prinsip-prinsip <i>Human Relationship</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu memahami karakteristik suatu kelompok atau massa sebagai bahan dalam proses kepemimpinan ➤ Peserta dapat memahami prinsip dasar <i>Human Relationship</i>
3	Keislaman	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Islam dan proses perubahan ➤ Islam idealis dan Islam historis 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu memahami sekaligus menyadari, bahwa nilai-nilai keislaman bersifat universal dan abadi
4	Keorganisasian	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aplikasi manajemen dalam pengembangan organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu dan mengetahui dasar-dasar manajemen ➤ Mahasiswa mampu mengelola serta mengembangkan organisasi
5	Kemahasiswaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mahasiswa sebagai inti kekuatan masyarakat ➤ Gerakan- 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu menyadari peran sebagai calon pemimpin di masa datang

		gerakan mahasiswa kontemporer	➤ Peserta mampu menempatkan diri sebagai intelektual religius secara tepat dan benar di tengah-tengah masyarakat
6	Sosial Budaya	➤ IPTEK dan transformasi sosial budaya ➤ Peran cendekiawan muslim dalam pengembangan IPTEK	➤ Peserta mampu memahami dan mengetahui dampak kemajuan IPTEK terhadap perubahan sosial budaya ➤ Peserta menyadari peran kaum cendekiawan muslim dalam pengembangan IPTEK

Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Tingkat Lanjut, yaitu pelatihan kepemimpinan tingkat universitas yang diikuti oleh para peserta dari utusan fakultas.

Pelatihan kepemimpinan tingkat lanjut ini, secara khusus memiliki tujuan, yaitu:

- Mencetak mahasiswa yang mampu menganalisa permasalahan umat dan bangsa;
- Mencetak mahasiswa yang mampu mengaktualisasikan potensi dirinya untuk kepentingan pembangunan bangsa;
- Mencetak mahasiswa yang mampu memberikan

jawaban terhadap tantangan yang bersifat regional maupun nasional; dan

- Mencetak mahasiswa yang mampu berpikir logis, kritis, inovatif, demokratis, berwawasan keislaman dan keindonesiaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka silabus pelatihan kepemimpinan tingkat dasar ini adalah sebagaimana diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel
Silabus Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa
Tingkat Lanjut

No	Materi	Pokok bahasan	Kompetensi
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mencari pola kepemimpinan yang berwawasan keislaman dan keindonesiaan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta memahami proyeksi/ mencari format pemimpin yang ideal dan memiliki wawasan tentang akar-akar primordialisme
2	Agama Islam dan Tantangan Global	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agama dan perubahan sosial; sebuah tinjauan terhadap peran agama di masa datang ➤ Islam dalam konteks kekinian dan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta memahami peran dan fungsi agama pada jaman modern ➤ Peserta mampu mencari alternatif terhadap bentuk keberagaman yang lebih sesuai dengan kondisi dan

		masa depan; sebu-ah proyeksi	perkembangan bangsa Indonesia
3	Sosial Budaya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rekayasa budaya dalam perkembangan masyarakat yang majemuk ➤ Konsep demokrasi yang sesuai dengan sistem perekonomian Indonesia ➤ Strategi pengembangan ekonomi nasional 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agar peserta mampu memberikan alternatif terhadap persoalan kemasyarakatan di Indonesia yang majemuk ➤ Agar mahasiswa dapat mencari format demokrasi ekonomi yang sesuai dengan ekonomi nasional
4	Kemahasiswaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peran mahasiswa dulu, kini dan akan datang ➤ Format gerakan mahasiswa dalam pembangunan bangsa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta mampu menyadari peran sebagai kelompok elite yang sangat menentukan perjalanan sejarah bangsa ➤ Peserta mampu memberikan gambaran format gerakan kemahasiswaan yang lebih tepat dalam era pembangunan bangsa
5	Manajemen dan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Strategi dan taktik 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peserta dapat mencari teknik

		pengembangan organisasi yang lebih profesional	(metode) pengembangan organisasi yang lebih profesional
6	Komunikasi public	➤ Teknik-teknik komunikasi yang efektif dalam pengembangan organisasi	➤ Agar peserta mengetahui macam-macam/ jenis komunikasi yang efektif dalam pengembangan organisasi ➤ Agar peserta mampu menerapkan macam-macam/ jenis komunikasi yang efektif dalam pengembangan organisasi

Sumber: Pedoman Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa

D. Indikator Kepemimpinan Transformasional.

Dari uraian karakteristik kepemimpinan mahasiswa di atas, berarti memberikan penguatan kepada teori pembentukan pemimpin transformasional yang menjadi fenomena pengembangan kepemimpinan pada kelompok mahasiswa, walaupun indikatornya belum nampak sempurna sebagaimana indikator kepemimpinan transformasional.

Beberapa indikator kepemimpinan transformasional sebagaimana dikemukakan Bass (1994:98) yaitu :

1) Karismatik (idealized influence)

Karismatik menurut Yukl (2007:293) merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar. Oleh sebab itu pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin.

2) Inspirasional (inspirational motivation)

Perilaku pemimpin inspirasional menurut Yukl & Fleet (2001:294) dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.

3) Stimulasi Intelektual (intellectual stimulation)

Menurut Yukl (2001:295), stimulasi intelektual merupakan upaya bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat persoalan-persoalan tersebut melalui perspektif baru. Melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-

pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Jadi, melalui stimulasi intelektual, bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta disorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang.

4) Perhatian secara Individual (individualized consideration)

Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung *face to face* dan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Zalesnik (1977) sebagaimana dalam Bass (1985: 84) mengatakan, bahwa pengaruh personal dan hubungan satu persatu antara atasan-bawahan merupakan hal terpenting yang utama. Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai indentifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya.

Hasil diskusi ini juga menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Clark & Trow (1960), Golden (1979), Hodgkins (1963), Newcomb (1979), Warren (1968) dan Williams (1971) dalam Dedi Supriadi (1997: 265) yang menyatakan: “umumnya berbagai penelitian di Amerika Serikat menemukan bahwa mahasiswa terbentuk dalam kelompok-kelompok berdasarkan nilai-nilai dasar yang menjadi kepeduliannya dalam kehidupan kampus, dan hal ini berkaitan erat dengan faktor-faktor kepribadian dan latar belakang sosialnya”.

Melihat kecenderungan tersebut di atas, jika merujuk pada pendapat Sarbini (1999: 34), ada 3 tipologi nilai yang dipegang dalam gerakan mahasiswa yaitu: (1) *idealis konfrontatif*, yang selalu mencaip pemerintah dan militer salah. (2) *Idealis realis*, yang masih ada kompromi dengan realitas, mereka juga kuat dalam refleksi. (3) *Gerakan oportunistis*, yang selalu menjilat pemerintah. Di luar itu ada kelompok apolitis, yang tidak mau tahu apa yang terjadi, yang penting diri sendiri dan kelompok rekreatif yang ikut demo hanya untuk senang-senang.

Keberadaan nilai dalam kepemimpinan mahasiswa ini telah memberi petunjuk betapa pentingnya nilai kepemimpinan mahasiswa tersebut yang dalam perkembangannya akan bergeser menjadi idiologi. Bahkan menurut Frans Magnis Suseno (1991:230), ideologi dimaksud sebagai ke-

seluruhan sistem berfikir, nilai-nilai dan sikap dasar rohaniah sebuah gerakan, kelompok sosial atau individu. Ideologi dapat dimengerti sebagai suatu sistem penjelasan tentang eksistensi suatu kelompok sosial, sejarahnya dan proyeksinya ke masa depan serta merasionalisasikan suatu bentuk hubungan kekuasaan.

BAB IX

TRANSFORMASI MASJID DALAM PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA

A. Pendahuluan

Transformasi masjid dalam kepemimpinan mahasiswa merupakan usaha menginternalisasikan empat pilar dalam model transformasi yang direkomendasikan, yaitu: 1) Nilai-nilai keislaman; 2) Fisik; 3) intelektual; dan 4) Keindonesiaan. Transformasi masjid diarahkan untuk melaksanakan empat pilar tersebut. Ada beberapa perspektif yang digunakan untuk menggambarkan proses transformasi, yaitu:

- 1) ***Perspektif ideologis dan filosofis***: dalam perspektif ini menggambarkan masjid sebagai tempat untuk menyampaikan nilai-nilai keislaman. Agama Islam sebagai idiologi, yaitu sebagai sistem ide untuk menciptakan sikap mempertahankan yang ada (status quo). Implikasinya sebagai bentuk pe-

ngendalian pikiran dan membatasi pengetahuan seseorang dalam kerangka syari'ah.

- 2) ***Perspektif Sosiologis***; dalam perspektif sosiologis bertujuan melakukan transformasi pada pilar fisik dan intelektual. Pendekatan yang digunakan dengan membentuk interaksi sosial, interaksi antara idiologi syari'ah yang cukup lentur dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Menurut pendapat Robert H Lauer, meskipun ada hubungan kausal atau interaktif yang tidak jelas, akan tetapi factor nilai, sikap, dan perilaku social sangat penting untuk proses modernisasi¹.
- 3) ***Perspektif Historis***; dalam perspektif ini bertujuan untuk memahami sejarah Indonesia. Meskipun ilmu pengetahuan dapat membantu proses adaptasi social, akan tetapi menurut Durkheim dalam Petr Beilharz (2005: 105) menyatakan bahwa masyarakat tidak hanya sejumlah individu. Akan tetapi individu-individu tersebut mampu membentuk realitas dengan karakteristik khusus. Perspektif ini mampu menumbuhkan jiwa nasionalisme, patriotisme, dan wawasan kebangsaan;

Berhubungan dengan perspektif-perspektif di atas, selanjutnya langkah-langkah transformasi masjid kampus

¹ Robert H Lauer (2003: 420)

dalam kepemimpinan mahasiswa dilakukan dengan cara: membentuk unit pelaksana teknis dan pengurus masjid untuk bertugas menangani dan memahami pengembangan kepemimpinan mahasiswa.

- a) Mendata jamaah masjid (mahasiswa), sangat berhubungan dengan upaya pengembangan kepemimpinan mahasiswa.
- b) Menyusun rencana pengembangan kepemimpinan mahasiswa secara bertahap, sesuai dengan kebutuhan.
- c) Menangani hal-hal spesial yang berkaitan dengan pengembangan kepemimpinan mahasiswa, yaitu disesuaikan dengan minat dan bakat. Sebagai contoh, mahasiswa yang berminat dalam masalah akuntansi dan keuangan dapat ditempatkan pada Baitul Mal wa Tamwil (BMT) atau Badan Amil Zakat (BAZ).

B. Eksistensi Masjid Kampus

Ada hal menarik dari hasil penelitian mengenai eksistensi masjid kampus ini yaitu kaitan dengan kebijakan pimpinan perguruan tinggi masing-masing dalam ketiga kasus. Namun secara umum semua kasus dalam penelitian ini memandang keberadaan masjid kampus sebagai sarana yang strategis dalam mendukung semua kegiatan warga kampus termasuk mahasiswa.

Perguruan tinggi menempatkan masjid kampus dalam bagian yang tidak terpisahkan dari renstranya. Bahkan telah menjadikan masjid kampus sebagai bagian dari Islamic Tutorial Center (ITC), sebuah posisi yang dipandang sangat berpotensi memiliki ruang lingkup yang strategis untuk pengembangan nilai-nilai kepemimpinan mahasiswa.

Kebijakan Bandung dalam “Pengokohan Kehidupan Beragama” sebagaimana tertuang dalam Laporan Lengkap BHMN tahun 2008, difokuskan kepada penyelenggaraan berbagai program kegiatan, baik yang diselenggarakan secara rutin maupun kegiatan insidental yang diikuti oleh seluruh sivitas akademika serta masyarakat di sekitar lingkungan kampus.

Pada intinya kegiatan ini merupakan pendidikan dan pembinaan mental keagamaan yang diselenggarakan dalam bentuk perkuliahan/tutorial serta pengkajian ilmu keagamaan, serta penyelenggaraan kegiatan hari-hari besar keagamaan. Kegiatan ini diharapkan dapat mewarnai sikap mental keagamaan seluruh sivitas akademika serta masyarakat di lingkungan kampus dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

Kegiatan pengokohan kehidupan beragama telah menjadi komitmen untuk dilaksanakan secara sistematis dan terprogram, sebagai berikut: 1) Menyelenggarakan pendidikan agama; 2) Mengembangkan pusat studi

Islam; 3) Meningkatkan mutu kehidupan beragama; dan 4) Mengoptimalkan fungsi masjid untuk penyelenggaraan tutorial pendidikan agama Islam. Ketercapaian realisasi program-program tersebut dapat dilihat melalui indikator-indikator: 1) Terselenggaranya pendidikan agama sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; 2) Terbentuknya pusat studi Islam bertaraf internasional; 3) Meningkatnya mutu kehidupan beragama dikalangan sivitas akademika; dan 4) Meningkatnya kualitas kegiatan tutorial pendidikan agama Islam di masjid Islamic Center.

Masjid Islamic Center adalah masjid kampus yang memiliki kekhasan dalam fungsi dan pengelolaannya. Kepengurusan DKM Islamic Center ditetapkan oleh Rektor dan berfungsi sebagai pusat pembinaan keagamaan bagi sivitas akademika dan masyarakat sekitarnya.

Sebagaimana dikemukakan Muslimin Nasution (2004:1) keberadaan masjid kampus di lingkungan perguruan tinggi memberikan nilai lebih dari masjid yang berada di luar kampus. Hal ini karena, *pertama*, jemaah masjid kampus mayoritas adalah sivitas akademika dari kampus yang bersangkutan. *Kedua*, dari sisi umur, jemaah masjid kampus adalah individu-individu yang masih muda. *Ketiga*, terkait dengan keadaan umurnya yang masih muda ini, secara psikologis pada usia muda seperti inilah manusia

sangat mudah untuk menerima ide-ide segar dan baru. Dengan demikian, nilai-nilai Islam yang universal dan mendasar dapat diterima dengan cepat dan mudah dalam pribadi-pribadi muda ini. *Keempat*, sebagai generasi-generasi terdidik, maka jemaah masjid kampus merupakan generasi yang sangat berpotensi untuk menjadi pemimpin masyarakat dan bangsa di masa yang akan datang. *Kelima* adalah membina jemaah masjid kampus berarti membina pemimpin bangsa di masa depan.

Membicarakan fungsi masjid dalam lingkungan masyarakat Islam, maka akan ditemukan beberapa fungsi yang dapat dikategorikan kepada dua jenis yaitu primer dan sekunder. Penyebutan primer sekunder sama sekali tidak dimaksud untuk membuat dikotomi terhadap fungsi masjid itu sendiri. Fungsi primer yang dimaksud ialah sebagai tempat ibadah yang bersifat ritual seperti shalat, i'tikaf dan sebagainya.

Sedangkan yang bersifat sekunder ialah segala kegiatan yang memiliki dimensi muamalah dan berkenaan dengan hubungan sesama anggota masyarakat yang ada di lingkungan masjid tersebut yang secara substansial sesungguhnya masih merupakan bentuk ibadah. Oleh sebab itu secara menyeluruh, kedua kategori ini saling melengkapi, karena keduanya merupakan fungsi yang terintegrasi dan bersifat komplementer (A. Bachrun Rifa'i, 2005: 45-46).

Perguruan tinggi memandang masjid kampus sebagai sebuah organisasi. Dengan pandangan tersebut maka pengorganisasian masjid harus mempunyai struktur, perilaku serta rancangan pengembangan, strategi, dan profil organisasi guna mengikuti tuntutan zaman sehingga risalah (*mission*) kelembagaan masjid tercapai.

Tugas utama manajemen masjid adalah sebagaimana tertuang dalam al-Qur'an surat at-Taubah ayat 18, yaitu memakmurkan masjid. Karena tugas utamanya adalah memakmurkan masjid, maka pengurus masjid sering disebut sebagai "*ta'mir masjid*" (Ahmad Yani, 2007:16).

Kaitan dengan manajemen masjid tersebut secara garis besar dapat dibagi menjadi dua bidang, sebagaimana dikemukakan Moh E. Ayub (2005:33), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Physical management (idarah binail maadiy)*, yaitu manajemen secara fisik yang meliputi kepengurusan masjid, pengaturan pembangunan fisik masjid, penjagaan kehormatan masjid, kebersihan, ketertiban dan keindahan masjid, pengaturan keuangan dan administrasi masjid dan sebagainya; dan
- 2) *Funcional management (idarah binail ruhiy)*, yaitu pengaturan tentang pelaksanaan fungsi masjid sebagai wadah pembinaan umat yang meliputi pembinaan ukhuwah islamiyah, melahirkan fikrul islamiyah dan kebudayaan Islam, dan mem-

pertinggi mutu keislaman dalam diri pribadi dan masyarakat.

Organisasi masjid merupakan organisasi sosial kemasyarakatan yang menuntut para pengurusnya memiliki komitmen dan dedikasi tinggi terhadap penyebaran ajaran Islam serta memiliki visi, misi yang jelas dalam memberdayakan jamaahnya. Ada lima unsur pokok dalam melaksanakan pengawasan program kerja masjid sebagaimana dikemukakan oleh Syahidin (2003:112), yaitu:

- a) Kejelasan visi, misi dan tujuan program yang hendak dicapai dari aktivitas kepengurusan masjid;
- b) Adanya aturan-aturan yang mengikat serta pedoman kerja yang tegas serta pembagian tugas yang jelas;
- c) Adanya kriteria atau standar keberhasilan suatu program kerja;
- d) Adanya sarana dan instrumen (alat ukur) keberhasilan pelaksanaan program yang sedang berjalan;
- e) Adanya sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pengendalian.

C. Upaya Pengembangan Mahasiswa

Selanjutnya upaya pengembangan mahasiswa menurut Andea Edelman dkk menyatakan ada lima zona pengembangan, yaitu mencakup:²

- 1) Bekerja. Sikap, keterampilan, dan perilaku positif seputar arah kejuruan menjadi ciri bidang pengembangan yang dikenal sebagai pekerjaan. Beberapa hasil yang diharapkan dari bidang pembangunan ini adalah sebagai berikut:
 - a. Keterlibatan yang bermakna dalam proses pengembangan karier seseorang;
 - b. Menunjukkan keterampilan dalam kesiapan kerja;
 - c. Kesadaran akan pilihan pekerjaan, karier, dan pengembangan profesional di masa depan;
 - d. Penyelesaian persyaratan pendidikan atau keterlibatan dalam pelatihan yang berpuncak pada panggilan tertentu atau peluang untuk kemajuan karir;
 - e. Keterlibatan yang mapan dalam pekerjaan bermakna yang menawarkan kemajuan, kepuasan, dan kemandirian; Dan
 - f. Sikap positif terhadap kemampuan dan masa depan seseorang dalam bekerja di industri

² Andea Edelman dkk (2004: 7-11)

tertentu atau peluang untuk berkembang di industri lain.

- 2) Pembelajaran: Sikap, keterampilan, dan perilaku akademik dasar dan terapan yang positif menjadi ciri bidang perkembangan yang dikenal sebagai pembelajaran (Ferber, Pittman, & Marshall, 2002). Beberapa hasil pembelajaran yang diharapkan serupa dengan hasil yang ditemukan dalam lingkungan pendidikan tradisional. Hasil yang diperoleh antara lain sebagai berikut:
 - a. Bakat dasar matematika dan membaca;
 - b. Keterampilan pemecahan masalah yang rasional;
 - c. Kemampuan berpikir kritis menuju hasil positif;
 - d. Penalaran logis berdasarkan pengetahuan pribadi;
 - e. Kemampuan untuk menentukan keterampilan sendiri dan bidang kelemahan akademik atau kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan lebih lanjut;
 - f. Rasa kreativitas; Dan
 - g. Penghargaan dan landasan untuk pembelajaran seumur hidup, termasuk keinginan untuk pelatihan dan pendidikan lebih lanjut, pengetahuan tentang sumber daya yang

diperlukan untuk pelatihan tersebut, dan kesediaan untuk berpartisipasi dalam perencanaan tambahan.

- 3) Berkembang: Sikap, keterampilan, dan perilaku yang ditunjukkan dengan menjaga kesejahteraan fisik dan emosional yang optimal merupakan ciri dari bidang perkembangan yang dikenal sebagai berkembang. Hasil dari aspek perkembangan ini mencakup hal-hal berikut:
 - a. Kemampuan untuk mengidentifikasi situasi keselamatan dan menjunjung standar tersebut dalam kehidupan sehari-hari;
 - b. Kemampuan menilai situasi dan lingkungan secara mandiri;
 - c. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghindari kondisi dan aktivitas yang terlalu berisiko; Dan
 - d. Kemampuan untuk belajar dari situasi buruk dan menghindarinya di masa depan.
- 4) Menghubungkan: Menghubungkan mengacu pada pengembangan perilaku, keterampilan, dan sikap sosial yang positif. Hasil untuk bidang penghubung antara lain sebagai berikut:
 - a. Hubungan yang berkualitas dengan orang dewasa dan teman sebaya;
 - b. Keterampilan interpersonal, seperti kemampuan membangun kepercayaan, menangani

- konflik, menghargai perbedaan, mendengarkan secara aktif, dan berkomunikasi secara efektif;
- c. Rasa memiliki dan keanggotaan, (misalnya menghargai dan dihargai oleh orang lain dan menjadi bagian dari suatu kelompok atau keseluruhan yang lebih besar);
 - d. Kemampuan berempati terhadap orang lain;
 - e. Rasa akan jati diri sendiri terlepas dari dan dalam hubungannya dengan orang lain;
 - f. Pengetahuan dan kemampuan mencari sumber daya di masyarakat; Dan
 - g. Kemampuan berjejaring untuk mengembangkan hubungan pribadi dan profesional.
- 5) Memimpin: Memimpin adalah bidang pengembangan yang berpusat pada keterampilan, sikap, dan perilaku positif seputar keterlibatan masyarakat dan penetapan tujuan pribadi. Hasil untuk bidang kepemimpinan antara lain sebagai berikut:
- a. Kemampuan untuk mengartikulasikan nilai-nilai pribadinya;
 - b. Kesadaran akan dampak tindakan pribadi seseorang terhadap komunitas yang lebih luas;
 - c. Kemampuan untuk terlibat dalam masyarakat dengan cara yang positif;

- d. Menghargai dan merawat diri sendiri dan orang lain;
- e. Rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain;
- f. Integritas;
- g. Kesadaran dan penghargaan terhadap perbedaan budaya di antara sesama dan dalam komunitas yang lebih besar;
- h. Harapan yang tinggi terhadap diri sendiri dan masyarakat;
- i. Rasa memiliki tujuan dalam tujuan dan kegiatan; Dan
- j. Kemampuan untuk mengikuti petunjuk orang lain bila diperlukan.

D. Transformasi Masjid Dalam Kepemimpinan Mahasiswa

Masjid X merupakan masjid pertama yang berdiri di lingkungan kampus. Dr. Muslimin Nasution berkeyakinan keberadaan masjid mampu mencetak kader-kader pemimpin bangsa potensial yang bisa memadukan antara iman dan ketakwaan seseorang (*imtak*) dengan ilmu pengetahuan teknologi (*iptek*). Masjid kampus diharapkan akan menjadi pusat aktivitas mahasiswa mulai diskusi, pengkaderan, hingga kegiatan lain di luar keagamaan. Bahkan kegiatan ilmiah sampai turun ke jalan pun dimobilisasi di masjid.

Banyak kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Masjid kampus, seperti kajian permasalahan agama, kaderisasi pimpinan, pengembangan ekonomi syariah, Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) yang fokus kepada pengembangan kualitas sumber daya guru dan trainer dalam rangka pengembangan mutu insan pendidikan yang motivatif dan inovatif serta media pendidikan yang tepat guna dan berkualitas.

Hasil proses koding yang dilakukan dari pernyataan-pernyataan narasumber tersebut, diperlihatkan sebagaimana pada table berikut :

Tabel
Hasil Koding Transformasi Masjid Dalam
Kepemimpinan Mahasiswa

No	Pertanyaan	Hasil Koding Tanggapan Narasumber
1	Kegiatan-kegiatan- apa saja yang ada di masjid kampus ?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kajian Islam untuk muslimah ➤ Mentoring ➤ Kegiatan sosial ➤ Sholat berjamaah ➤ Pelatihan dakwah mahasiswa ➤ Diskusi kelompok belajar ➤ Mabit ➤ Kajian-kajian masalah agama konteporer ➤ Bimbingan studi

2	Apakah kegiatan-kegiatan yang saudara ikuti ada kaitanya dengan pengembangan kepemimpinan mahasiswa ?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Walaupun masih ada beberapa kegiatan yang belum secara langsung terkait dengan pengembangan kepemimpinan mahasiswa, namun mahasiswa merasakan banyak manfaat yang diperoleh untuk pengembangan kepemimpinan.
3	Nilai-nilai apa saja yang dikembangkan oleh masjid kampus ini dalam pengembangan kepemimpinan mahasiswa ?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disiplin waktu ➤ Kejujuran ➤ Empati ➤ Menghargai pendapat orang lain ➤ Peningkatan keimanan dan keislaman ➤ Percaya diri ➤ Kesabaran Tanggung jawab ➤ Meningkatkan kepedulian pada sesama

Kepemimpinan bangsa yang bersih dan bervisi dengan dilandasi keimanan dan keyakinan akan kebenaran, diharapkan dapat membawa bangsa ini keluar dari keterpurukan krisis multi dimensi. Dan masjid mempunyai kewajiban untuk turut serta menciptakan pemimpin yang

diharapkan bangsa ini. Untuk itu diperlukan kerjasama yang lebih erat antara masjid-masjid kampus untuk turut meningkatkan peran dakwah serta pengkaderan dalam penyelesaian persoalan bangsa.

Perkembangan Masjid sampai saat ini masih menjadi sebuah fenomena menarik, sebagaimana dikemukakan oleh para mahasiswa yang hampir tiap hari memanfaatkan masjid kampus ini untuk berbagai kegiatan. Strategi umum dalam pengembangan karakter mahasiswa tersebut adalah dengan melakukan pembinaan secara berkesinambungan dan bertahap untuk mencapai tujuan pembinaan karakter itu sendiri. Artinya, pembinaan karakter yang dilakukan akan bersifat jangka panjang dan cukup intensif, yang tidak lain berarti dibutuhkan energi yang cukup besar.

Dari dokumen mengenai hasil Psikotes mahasiswa X pada tahun X, yang memperlihatkan sebuah kondisi sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel
Hasil Psikotes Mahasiswa

No	Aspek Yang Dites	Jumlah Mahasiswa (dalam persen)
1	IQ > 110	79 %
2	Potensi Diri	67 %
3	Kepekaan	6 %
4	Pengelolaan Emosi	2 %
5	Kepercayaan Diri	3 %

6	Adaptasi	3 %
7	Kemandirian	2 %
8	Kepemimpinan	1 %

Sumber : Biro Kaderisasi dan Mahasiswa Masjid

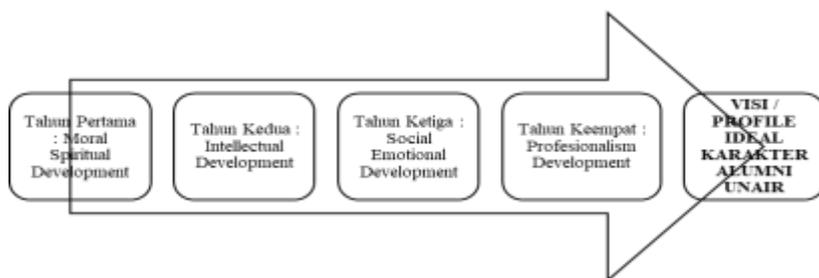
Berdirinya masjid kampus telah menumbuhkan gerakan masjid kampus di Indonesia dan telah mampu menggerakkan dakwah di perguruan tinggi. Masjid kampus dipandang sebagai wadah pengkaderan intelektual muslim yang berakhlak karimah dan siap menjadi khalifatullah fil ardh (pemimpin di bumi).

Oleh karena itu, kepemimpinan bangsa yang bersih dan bervisi dengan dilandasi keimanan dan keyakinan akan kebenaran, diharapkan dapat membawa bangsa ini dari keterpurukan krisis multi dimensi. Dan masjid, tegasnya, mempunyai kewajiban untuk turut serta menciptakan pemimpin yang diharapkan bangsa ini.

Dengan kondisi tersebut, maka pihak Masjid memandang diperlukan sebuah jenjang pendidikan dan pelibatan objek pendidikan sebagai subjek pendidikan pula sebagai bagian dari proses pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan sinergi dalam melakukan pendampingan dan pembinaan karakter mahasiswa, mengingat mahasiswa dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai elemen yang ada.

Dari penelusuran dokumen masjid, peneliti menemukan bahwa pengembangan kepemimpinan di

masjid didasarkan pada empat Pilar Pengembangan Karakter Kepemimpinan Profetik, yaitu Kecerdasan Moral Spiritual, Intelektual, Sosial Emosional, dan Profesional, maka pembagian arah dan fokus pengembangan karakter kaderisasi kepemimpinan mahasiswa yang dilakukan Masjid untuk masing-masing tahun pelajaran dapat dibagi sebagai berikut:



Bagan Alur Pengembangan Karakter selama Empat Tahun

Sumber : Biro Kaderisasi dan Mahasiswa Masjid Islamic Center

Dari bagan di atas, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya, pembinaan fokus pada karakteristik tertentu sesuai dengan tahapannya. Tahapan tersebut dibuat sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya masing-masing dimana tahapan yang lebih awal menjadi landasan dalam tahapan berikutnya. Masing-masing tahun pembinaan memiliki tujuan pembinaan tertentu, yaitu :

- 1) Tujuan utama dari *character building* tahun pertama adalah memperluas wawasan, mengenali diri dan lingkungan, membangun paradigma dan

pola pikir kebangsaan, menanamkan keyakinan ketuhanan, memahami tanggung jawab manusia dewasa, dan memiliki kepercayaan diri serta pemahaman tentang orientasi menjadi mahasiswa dan pembelajar sejati yang kontributif sehingga terdorong untuk memiliki cita-cita yang tinggi dan tertanam kuat dan memanfaatkan waktu serta seluruh sarana prasarana yang dimiliki dalam waktu empat tahun di Universitas Airlangga Surabaya untuk membekali diri.

Diharapkan selama menjalani tahun pembinaan pertama, mahasiswa memiliki konsep diri yang jelas sehingga dapat merencanakan pencapaian-pencapaian serta langkah yang akan dipilih dalam menjalani kehidupan sebagai mahasiswa.

- 2) Tujuan dari *character building* dari tahun kedua adalah penanaman kemampuan intelektual, pemberian motivasi, penguatan karakter ulul albab, dan penanaman jiwa dan pemikiran kebaruan, metodologi penelitian, sehingga mendorong para mahasiswa untuk mendalami sains, melakukan inovasi-inovasi, menemukan teknik-teknik, dan cara baru yang bermanfaat secara luas untuk diri, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.

Diharapkan selama menjalani tahun pembinaan

kedua, mahasiswa terlatih untuk mengasah pikiran dan ide-ide briliannya secara kritis dan menuangkannya dalam bentuk penelitian yang mendalam terhadap sebuah tema.

- 3) Tujuan dari *character building* tahun ketiga adalah memberikan kemampuan komunikatif, keorganisasian, kemasyarakatan, interaksi umum dan kepedulian sosial sehingga mahasiswa dapat membahasakan ide-ide intelektual yang dimiliki dalam bentuk yang membumi, aplikatif, tersebar, terapresiasi, dan terduplikasi dengan masif dan efektif.

Diharapkan selama menjalani tahun pembinaan ketiga, kepekaan dan kepedulian sosial mahasiswa terasah secara mendalam. Bentuk penelitian dan inovasi yang dimiliki mahasiswa dapat diarahkan untuk kebermanfaatan secara langsung terhadap masyarakat dengan lingkupnya masing-masing. Permasalahan yang dikaji dan implementasi solusi dapat bersifat lokal, nasional, maupun internasional.

- 4) Tujuan *character building* tahun keempat adalah menanamkan dan mempertajam pilihan kontribusi dengan memiliki peran profesionalisme yang sangat tinggi dan kuat dalam profesi yang digeluti dalam berbagai macam sektor kontribusi di

masyarakat, baik dalam sektor privat, publik, maupun sektor ketiga.

Metode umum yang dikembangkannya adalah sebagai berikut :



Bagan : Alur Metode Pengembangan Karakter

Sumber : Biro Kaderisasi dan Mahasiswa Masjid

Penjelasan dari alur metode di atas adalah sebagai berikut :

- 1) *Pembekalan dan Penugasan*. Di setiap awal tahun pengembangan karakter, mahasiswa diberikan bekal khusus yang terkait dengan arah pengembangan karakter pada tahun tersebut. Pembekalan berupa pelatihan-pelatihan terkonsentrasi, kuliah maupun seminar khusus terkait tema-tema tertentu. Pembekalan yang diberikan diiringi

dengan penugasan khusus terkait pengembangan karakter yang masa pelaksanaan tugas tersebut adalah selama satu tahun pembinaan karakter. Tugas tersebut diharapkan menjadi sarana latihan implementasi teori, dan menjadi sarana evaluasi yang dilaksanakan pada saat pendampingan dan akhir tahun pengembangan karakter.

- 2) *Penyegaran dan Pendampingan*. Penyegaran yang dimaksud adalah bentuk pembinaan yang me-refresh dan menambah materi-materi yang telah diberikan pada tahap pembekalan. Penyegaran dapat berupa pelatihan-pelatihan dwi bulanan yang ada di fakultas/jurusan masing-masing pada saat libur semester. Pendampingan berupa bentuk mentoring oleh kakak kelas / senior / para alumni yang terkait dengan kompetensi pengembangan karakter yang dimaksud.
- 3) *Evaluasi dan Tindak Lanjut*. Bentuk evaluasi di akhir tahun dapat berupa test tertulis ataupun laporan perkembangan dari para mentor yang mendampingi. Momen tersebut dapat dilaksanakan pada pelatihan terkonsentrasi yang sekaligus merupakan pembekalan dan penugasan untuk tahun selanjutnya.

Dari alur metodologi tersebut, maka secara umum dapat dipetakan program-program pengembangan

karakter dalam tabel / matriks sebagaimana diperlihatkan pada tabel berikut :

Tabel
Matrik Program Pengembangan Karakter

	Slot Pembekalan dan Penugasan	Penyegaran dan Pendampingan	Evaluasi dan Tindak Lanjut
Tahun Ke – 1 Arah Spiritual / Moral Development.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi Studi dan Wawasan Kebangsaan 2. <i>Training</i> Spiritual / Moral Development 3. Strategi Sukses Di Kampus 4. Penugasan Keaktifan Berorganisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latihan Kepemimpinan V.1 2. Fakultas Fun Day 3. Mentoring / Pendampingan Moral Spiritual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Super Camp dan Evaluasi
Tahun Ke – 2 Arah Intelektual Development.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Super Camp Intelektual 2. Lomba-Lomba Riset dan Makalah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latihan Kepemimpinan V.2 2. Fakultas Fun Day 3. Mentoring / Pendampingan Intelektual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Super Camp dan Evaluasi
Tahun Ke – 3 Arah Sosial / Emotional Development.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Super Camp Social 2. Project-Project Community Development 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latihan Kepemimpinan V.3 2. Fakultas Fun Day 3. Mentoring / Pendampingan Sosial Emosional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Super Camp dan Evaluasi

Tahun Ke – 4 Arah Professionalism Development.	1. Super Camp Profesional 2. On The Job <i>Training</i> 3. Entrepreneurial Project	1. Latihan Kepemimpinan V.4 2. Fakultas Fun Day 3. Mentoring / Pendampingan Profesional	1. Wisuda
---	--	---	-----------

Sumber : Biro Kaderisasi dan Mahasiswa Masjid

Metode pengembangan karakter berbasis pendampingan/mentoring yang digunakan harus mendapatkan perhatian yang cukup tinggi. Hal tersebut dilakukan melalui tiga pengelompokkan tahapan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan *Training* Dasar Islamic Center (*Islamic Center Basic Training*), dengan menitikberatkan pada perubahan paradigma mahasiswa;
- 2) Pengembangan kompetensi tahap I oleh Unit Pelaksana Teknis Kaderisasi, yang pelaksanaannya lebih dikenal dengan program Beasiswa Rumah Visi yang akan berlangsung selama satu tahun. Mahasiswa akan digabung dalam satu rumah sejumlah kurang lebih 25 sampai 30 orang dengan bimbingan senior. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan bimbingan dan pengawasan. Sampai saat ini baru ada dua rumah untuk mendukung program ini;

- 3) Pengembangan kompetensi tahap II yang pelaksanaannya lebih dikenal dengan program Beasiswa Asrama Visi yang akan berlangsung selama dua tahun, dengan kegiatan antara lain pengayaan wawasan dan usroh unit. Mahasiswa yang dimasukkan dalam program Beasiswa Asrama Visi ini merupakan hasil proses eliminasi yang dilakukan pada program Beasiswa Rumah Visi; dan
- 4) Pendewasaan paradigma, yang pelaksanaannya dikenal dengan *Training Lanjut Islamic Center (NLYC)*.

Grand design kaderisasi aktivis Masjid Nurruzamanr Sebagaimana ditampilkan pada bagan memperlihatkan bahwa pengembangan karakter merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan pendidikan itu sendiri. Pengembangan karakter bukanlah pembicaraan yang bersifat reaktif, artinya kejadian, masalah, dan fenomena yang terjadi hanyalah menjadi suatu tambahan stimulus bahwa pengembangan karakter memang harus segera dilakukan.

E. Kesimpulan

Masjid kampus memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan kepemimpinan mahasiswa. Ini bukan hanya tempat ibadah, tetapi juga pusat transformasi di mana mahasiswa dapat mengembangkan karakter, nilai-

nilai, dan keterampilan kepemimpinan yang akan membantu mereka menjadi pemimpin yang tangguh dan beretika. Dengan demikian, peran masjid kampus dalam pengembangan kepemimpinan mahasiswa sangat berharga dalam mempersiapkan generasi yang bertanggung jawab dan peduli terhadap bangsa dan negara.

Penting untuk memahami bagaimana transformasi masjid diarahkan untuk mempengaruhi empat pilar utama dalam perkembangan mahasiswa, yaitu nilai-nilai keislaman, fisik, intelektual, dan keindonesiaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, BM. & Avolio, BJ (1994) *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, Thousand Oaks, CA: Sage
- Cahyono, Imam. 2008. *Melacak Akar Ideologi Gerakan Mahasiswa Islam Indonesia*. Jurnal Pemikiran Islam I.
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Cecep (2006). *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah*. Bandung: Khazanah Intelektual
- Evans, Nancy Jand Deanna (1998). *Student Development In College*. Sanfransisco: Jossey Bass Publisher.
- Law, S. & Glover, D. (2001). *Education Leadership And Learning*, Buckingham: Open University Press.
- Multitama, (2007). *The Power of Leader Potret Kepemimpinan Islam yang Diteladani dan Dinantikan*. Jakarta: Akbar Media Eka Sarana

- Robbin, S. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisi I dan II). Jakarta: Indeks
- Thoha, Miftah. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Terry, George, R. 1972, *Principles of management*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc
- Vogt, Krista. (2007). *Leadership Development At University: Comparing Student Leaders with Different Levels of Involvement In a Leadership Education Program*. Burnaby Canada: Simon Fraser University.
- Yeoh, Michael. (1995). *Vision Leadership: Values And Strategies Towards Vision 2020*. Selangor: Pelanduk Publication.
- Yukl, Gary. (2007). *Kepemimpinan Dalam organisasi*. Jakarta: Indeks. H.

TENTANG PENULIS

Dr. Samsul Ma'arif, M.Pd., dilahirkan di Jombang Propinsi Jawa Timur dari bernama Ayah Imam Shofyan (Legium Veteran 1948) dan Ibu Siti Shofiyah dengan kakek Imam Romli dan H Zainudin keduanya adalah seorang tokoh pengembang agama Islam dan sekaligus salah satu pengusul Kecamatan baru Bandarkedungmulya yang asalnya kec. Perak. di tanah kelahirannya desa Bandar-kedungmulya Kec. Bandarkedungmulya

Pendidikan Madrasah Diniyah Al Ihsan merangkap SDN Bandarkedungmulya, dan selanjutnya SMPN 2 Kertosono Nganjuk, SLTanya di Madrasah Aliyah Negeri Purwoasri Kediri, kemudian ke Pesantren MMMHM Lirbyoyo Kediri sambil kuliah di UIT sampai Sarjana Muda, S1 Unisma Malang, yang kemudian kuliah S2 di Universitas Negeri Malang yang waktu itu masih IKIP Negeri Malang karena sesuatu hal yang bukan permasalahan akademik kemudian perkuliahan diselesaikan di Universitas Pendidikan sampai

S3 juga selesai di Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2011.

Jabatan yang diemban Ketua Laboratorium Manajemen Pendidikan Islam fakultas Tarbiyah IAIN Surabaya, dan berlanjut Ketua Prodi Manajemen Pendidikan dua periode di Fakultas Tarbiyah IAIN Surabaya,

Jabatan di swasta dimulai tahun 1997 menjadi Ketua satu STAUDU jombang dan pada tahun 2001 sampai 2022 menjabat Asisten Direktur di Program Pasca Sarjana UINPDU Jombang

Dibidang organisasi Sekretaris Forum Silaturahmi Ulama' Jawa Timur periode th 1990 sampai th 2000, yang terakhir hingga sekarang Ketua Konsorsium Perguruan Tinggi Jombang

TRANSFORMASI MASJID DAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA

Kepemimpinan adalah inti dari proses manajemen dan memiliki peran sentral dalam keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan atau diorganisasi. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mengelola sekolah agar dapat berkembang dan maju dari waktu ke waktu. Kepemimpinan Ini juga melibatkan pemanfaatan semua sumber daya yang ada dengan efisien.

Transformasi masjid dalam kepemimpinan mahasiswa merupakan usaha menginternalisasikan empat pilar dalam model transformasi yang direkomendasikan, yaitu: 1) Nilai-nilai keislaman; 2) Fisik; 3) intelektual; dan 4) Keindonesiaan. Transformasi masjid diarahkan untuk melaksanakan empat pilar tersebut. Ada beberapa perspektif yang digunakan untuk menggambarkan proses transformasi,

FATAWA PUBLISHING

Jl. Mega Permai No. 8 Ngaliyan Semarang
Telp. 024-74019660, HP. 0813-2668-3562
Website: www.fatawa-publishing.com
Email: fatawapublishing@gmail.com

ISBN 978-623-6408-45-2

