

Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Surau Duta Munzalan Jakarta

Muhammad Anfaul Ulum¹, Ahmad Faiz Khudlari Thoha², Yoga Prakusya Pratama³

¹Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

^{2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Dakwan dan Komunikasi Islam Ar Rahmah Surabaya

Email: yogapratama2483@gmail.com

Abstract: *Organizational culture is an essential element in the formation of identity and operationalization of a mosque. In the context of a mosque, organizational culture encompasses not only worship practices but also values and underlying assumptions that guide interactions and activities within the mosque. The purpose of this study is to identify and analyze the elements of organizational culture in Surau Duta Munzalan and understand how these three pillars support the operation and development of the mosque. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques including observation, in-depth interviews, and document analysis. This study highlights the importance of three main pillars that shape the organizational culture in Surau Duta Munzalan, namely Cultural Artifacts, Cultural Values, and Basic Underlying Assumptions. The contribution of this research is to provide a deep understanding of how organizational culture in mosques can be formed and developed to enhance the quality of worship and the social well-being of the congregation*

Keywords: *Organizational culture, Da'wah strategy, Mosque Management*

Abstrak: Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam pembentukan identitas dan operasionalisasi masjid. Dalam konteks kemasjidan, budaya organisasi tidak hanya mencakup praktik ibadah, tetapi juga nilai-nilai dan asumsi dasar yang membimbing interaksi dan kegiatan di masjid. Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam pembentukan identitas dan operasionalisasi masjid. Dalam konteks kemasjidan, budaya organisasi tidak hanya mencakup praktik ibadah, tetapi juga nilai-nilai dan asumsi dasar yang membimbing interaksi dan kegiatan di masjid. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis elemen-elemen budaya organisasi di Surau Duta Munzalan serta memahami bagaimana ketiga pilar ini mendukung operasional dan pengembangan masjid. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Penelitian ini menyoroti pentingnya tiga pilar utama yang membentuk budaya organisasi di Surau Duta Munzalan, yaitu Cultural Artifacts, Cultural Values, dan Basic Underlying Assumptions. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya organisasi di masjid dapat dibentuk dan dikembangkan untuk meningkatkan kualitas ibadah dan kesejahteraan sosial jamaah.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Strategi Dakwah, Manajemen Kemasjidan

Pendahuluan

Budaya organisasi adalah konsep yang merujuk pada sistem nilai, kepercayaan, dan norma

yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi panduan bagi anggota-anggotanya dalam berperilaku. Konsep ini sangat penting karena mempengaruhi cara kerja dan interaksi dalam organisasi, serta bagaimana organisasi tersebut menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan. Dalam konteks yang lebih luas, budaya organisasi berperan dalam membentuk identitas dan karakter suatu organisasi, serta menentukan efektivitas dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Nova, 2019). Masjid, sebagai salah satu jenis organisasi, tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat komunitas yang mendukung berbagai kegiatan sosial, pendidikan, dan spiritual. Oleh karena itu, pengembangan masjid tidak dapat dilepaskan dari pentingnya budaya organisasi yang kuat dan positif.

Budaya organisasi yang baik dalam masjid akan menciptakan lingkungan yang harmonis, mendukung partisipasi aktif dari jamaah, serta memfasilitasi pelaksanaan program-program yang bermanfaat bagi masyarakat. Misalnya, masjid dengan budaya organisasi yang inklusif akan lebih mudah mengakomodasi berbagai kelompok masyarakat, termasuk mereka yang memiliki latar belakang etnis, sosial, dan ekonomi yang beragam (Sobirin et al., 2022). Masjid Kapal Munzalan Indonesia yang terletak di Gang Imaduddin, Jalan Sungai Raya Dalam, Kabupaten Kubu Raya, Provinsi Kalimantan Barat, memberikan contoh nyata pentingnya budaya organisasi dalam pengembangan masjid. Masjid ini berada di dalam perkampungan dengan mayoritas penduduk adalah Cina non-Muslim. Kondisi ini menarik karena meskipun masjid tersebut berada di lingkungan non-Muslim dan memiliki luas tak lebih dari 200 meter persegi, masjid ini mampu meluaskan wilayah dakwah hingga ke pedalaman Kalimantan Barat. Hal ini jarang dicapai oleh masjid-masjid dengan bangunan yang lebih megah dan dana yang lebih banyak. Keberhasilan ini sebagian besar disebabkan oleh budaya organisasi yang diterapkan di masjid ini (Muammar, 2022).

Masjid Kapal Munzalan menunjukkan pelayanan yang tidak hanya sekadar melaksanakan shalat fardhu berjamaah, tetapi juga menjadi tempat yang ROMANTIS (Ramah Orang Muda, Musafir, Anak-anak, Tetangga sekitar) dan BESTARI (Bersih, Sejuk, Tertib, Aman dan Wangi sepanjang hari). Masjid ini dikelola oleh kepengasuhan dan Santri Penerima Amanah (SPA) yang menggunakan seragam tertentu dan mematuhi aturan yang disebut dengan enam pilar dakwah santri. Budaya organisasi yang kuat ini kemudian diduplikasi oleh Surau Duta Munzalan, sebuah masjid cabang yang berlokasi di Jakarta Selatan (hasil wawancara bersama salah satu pengurus Surau Duta Munzalan Jakarta).

Surau Duta Munzalan, yang didirikan pada tahun 2021 di Jl. Raya Ciledug Raya, Petukangan Selatan, Pesanggraha, Jakarta Selatan, merupakan lembaga non-profit yang memiliki berbagai program seperti Subuh Menggapai Keberkahan (SMK), Gerakan Berkah Subuh (GBS), Gerakan Infaq Beras (GIB), Mustahiq Produktif, dan Dapur Masjid Indonesia (DAMAI). Surau ini menduplikasi budaya organisasi Masjid Kapal Munzalan, termasuk penggunaan seragam dan kepatuhan terhadap enam pilar dakwah santri. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat direplikasi dan disesuaikan dengan konteks lokal, serta dapat memberikan contoh yang baik bagi masjid-masjid lainnya (hasil wawancara bersama salah satu pengurus Surau Duta Munzalan Jakarta). Artikel ini membahas lebih lanjut terkait eksplorasi budaya organisasi dalam

konteks kemasjidan. Bagaimana budaya organisasi dapat berkembang melalui Masjid guna mencapai tujuan-tujuan yang lebih luas dan berdampak positif bagi masyarakat.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini ditempuh guna mengeksplorasi narasi kualitatif dalam mengungkapkan tentang Budaya Organisasi pada masjid. Penelitian ini dilakukan di Surau Duta Munzalan Jakarta. Dalam memperoleh data peneliti melakukan observasi, wawancara kolektif secara mendalam dan dokumentasi. Pada proses analisis data, peneliti mengadopsi tehnik analisis yang dibawakan oleh Gioia (Gioia et al., 2013). Proses analisis dimulai dengan orde pertama untuk mengidentifikasi konsep awal dan mengelompokkannya menjadi beberapa kategori. Selanjutnya dilakukan analisis orde kedua yang menghubungkan kategori-kategori untuk membentuk hubungan teoritis yang menggambarkan tentang budaya organisasi pada pengelolaan masjid. Tahap ketiga adalah dimensi agregat.

Hasil dan Pembahasan

Masjid Kapal Munzalan Indonesia berada di kawasan 90 persen penduduknya adalah non muslim, terletak di Gang Imaduddin Jalan Sungai Raya Dalam 2, Kabupaten Kubu Raya. Masjid yang memiliki luas 11 x 17 meter yang bisa menampung 300 jama'ah. Masjid Kapal Munzalan didirikan oleh Tok ya (Kiyai Nur Hasan) dan pak Ahmad, padatahun 2011 yaitu peletakan batu pertama Masjid Kapal Munzalan Ampera. Pada tahun 2012 peletakan batu pertama untuk Masjid Kapal Munzalan Indonesia terletak di jalan SungaiRaya Dalam (Serdam), dan dimulainya pelaksanaan program infaq beras yang disebut Sedekah Akbar. Sejarah awal Surau Duta Munzalan merupakan suatu bangunan yang awalnya bangunan apotek dan tidak terpakai selama 3 tahunan, pada tahun 2019 pemilik bangunan menawarkan kepada Masjid Kapal Munzalan Indonesia namun Masjid Kapal Munzalan belum mengambil bangunan tersebut.

Pada tahun 2021 Masjid Kapal Munzalan menerima bangunan tersebut dan menjadikan bangunan tersebut masjid dengan nama Surau Duta Munzalan, adapun alasan mengapa masjid ini dinamakan Surau Duta Munzalan karena pewakif memiliki supermarket dengan nama Duta Mode dan yang menerima wakaf Masjid Kapal Munzalan kemudian digabung menjadi Duta Munzalan, dan nama Surau merupakan daimbil dari bahasa padang karena pewakif berasal dari Padang. Kemudian mulai merenovasi bangunan tersebut dengan ruangan utama menjadi tempat shalat yang bisa menampung sekitar 100 orang jama'ah. Surau Duta Munzalan merupakan sebuah masjid dengan bangunan kecil di bawah naungan Masjid Kapal Munzalan Indonesia. Seiring berjalannya waktu Surau Duta Munzalan mulai mengembangkan fasilitas untuk program program masjid seperti amal pendidikan dengan program SMK (Subuh Menggapai Keberkahan), pengajaran kepada SPA (santri penerima amanah) setiap pagi sebelum melaksanakan tugasnya masing-masing, amal sosial dengan berdirinya BMI Surau Duta Munzalan, Rumah sehat, amal usaha dengan berdirinya Surau Duta Munzalan store. Surau Duta Munzalan dibawah naungan Masjid Kapal Munzalan Indonesia yang dipimpin oleh 3 wakil pengasuh dengan sebutan dewan syura' yaitu Ust

Rony Helmy, Ust Andika Putra Rianda Ust Tsandy Rizal Adi Pradana (Rizal Armada) yang memiliki misi utama yaitu sebagai sarana perjuangan untuk mewujudkan kejayaan dunia dan akhirat. Dalam mendapatkan data yang relevan, peneliti melakukan wawancara kolektif terhadap tiga informan, yaitu bagian Pimpinan Kepengasuhan, Staf kepengasuhan dan bagian amal pendidikan.

Robbins (1998) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sebuah wadah yang digunakan oleh suatu kelompok yang menjadi pembeda dengan kelompok lainnya. Dalam konteks kemasjidan, ini berarti budaya masjid dapat menjadi ciri khas yang membedakan masjid tersebut dari masjid lainnya, seperti cara pengelolaan, kegiatan ibadah, dan layanan yang diberikan kepada jamaah. Hodge (2003) berpendapat bahwa unsur-unsur budaya organisasi yaitu, norma, kebiasaan, bahasa, arsitektur, seragam, dan lainnya. Budaya organisasi terdiri dari dua hal, yaitu organisasi yang dapat terlihat dan tidak terlihat. Dalam konteks masjid, ini berarti budaya masjid dapat mencakup norma-norma ibadah, kebiasaan dalam berinteraksi di lingkungan masjid, bahasa yang digunakan dalam komunikasi sehari-hari, arsitektur bangunan masjid, seragam atau pakaian khusus yang mungkin dipakai oleh petugas masjid, serta nilai-nilai spiritual dan sosial yang tidak terlihat tetapi dirasakan oleh jamaah.

Berbicara tentang budaya organisasi, penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan berbagai pendekatan dan metode. Artikel berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang diteliti oleh Meutia dkk. (2019), menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beragam kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Penelitian lain dilakukan oleh Munandar dkk. (2020) yang dimuat dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi dengan judul “Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi)”, menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Metode penggalian informasi dilakukan dengan mengamati objek terkait melalui observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t hitung sebesar 13,587 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi budaya organisasi melalui berbagai pendekatan dan metode, menunjukkan pentingnya memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dinamika internal organisasi. Budaya organisasi merupakan pedoman yang digunakan oleh suatu organisasi dan menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Edgar Budaya organisasi memiliki ciri-ciri seperti keyakinan, adat istiadat, norma, aturan, asumsi dasar, dan lainnya. Schein juga mengidentifikasi tiga tingkatan budaya organisasi, yaitu Artefak, Nilai-Nilai yang Dianut (Espoused Values), dan Asumsi Dasar (Underlying Assumptions) (Fanani Qomusuddin & Nurhayaty, 2022). Artefak adalah segala sesuatu yang nyata dan dapat dilihat serta dirasakan dalam organisasi. Ini mencakup atribut fisik organisasi seperti struktur organisasi, bangunan, fasilitas atau sarana dan prasarana kantor, seragam, penghargaan-penghargaan, serta atribut lainnya. Artefak mencerminkan budaya organisasi secara visual dan memberikan gambaran tentang bagaimana organisasi tersebut beroperasi dan tampil di mata internal maupun eksternal.

Sebagai contoh, fasilitas modern, desain kantor yang inovatif, dan seragam karyawan dapat menunjukkan nilai-nilai profesionalisme dan efisiensi yang dianut oleh organisasi.

Nilai-nilai yang dianut adalah keyakinan dan prinsip yang dianggap penting oleh organisasi dan harus dimiliki oleh setiap individu di dalamnya. Ini mencakup visi, misi, tujuan, strategi, serta nilai-nilai dan norma yang dianut oleh organisasi. Nilai-nilai ini menjadi panduan dalam pengambilan keputusan dan perilaku anggota organisasi. Misalnya, sebuah organisasi yang menekankan inovasi mungkin memiliki nilai-nilai seperti kreativitas, keterbukaan terhadap perubahan, dan keberanian untuk mengambil risiko.

Asumsi dasar adalah keyakinan yang tidak tertulis dan telah menjadi kebiasaan dalam organisasi. Ini adalah aturan-aturan yang dipegang teguh oleh anggota organisasi secara tidak sadar dan membentuk dasar dari perilaku mereka. Asumsi dasar seringkali sulit diidentifikasi karena sudah mendarah daging dalam budaya organisasi dan dianggap sebagai hal yang "wajar" atau "alami." Misalnya, asumsi dasar bahwa semua anggota organisasi harus saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam menguraikan hasil penelitian ini, akan ditempuh dengan pendekatan sistematis dan terstruktur untuk memastikan konsep Budaya Organisasi, bisa dipahami dengan jelas. Pembahasan ini dibagi ke dalam sub bab yang masing-masing menyajikan temuan penting tentang konsep Budaya Organisasi. Secara detail struktur penelitian akan disajikan dalam gambar 1.

Tabel 1. Dimensi Budaya Organisasi

Data Struktur		
First Order Concepts	Second Order Themes	Agregat Dimenssion
Design Bangunan	Cultural Artifacts in Mosques	Organizational Culture in Mosques
Model Logo		
Poster Ka'bah		
Seragam		
Enam Pilar Dakwah	Cultural Values in Mosques	
Ketaatan	Basic Underlying Assumptions in Mosques	
Keteladanan		
Kepedulian		
Kemandirian		

Sumber : dikelola oleh Peneliti

Budaya organisasi di dalam kemasjidan memainkan peran penting sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas ibadah dan efektivitas operasional masjid. Budaya yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan jamaah, sehingga mereka lebih cenderung berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan masjid. Nilai-nilai seperti penghargaan terhadap kontribusi jamaah, dukungan tim pengurus, dan pengakuan prestasi dalam kegiatan keagamaan mendorong jamaah untuk lebih aktif dan terlibat (Fanani Qomusuddin & Nurhayaty, 2022). Selain itu, budaya yang menekankan kualitas dan keunggulan membantu meningkatkan kualitas layanan dan kegiatan di masjid. Standar tinggi dalam penyelenggaraan acara keagamaan, kebersihan masjid, dan fasilitas yang memadai membuat jamaah merasa nyaman dan terlayani dengan baik.

Komunikasi dan kolaborasi yang kuat juga diperkuat oleh budaya organisasi masjid yang terbuka dan transparan, mengurangi miskomunikasi antara pengurus dan jamaah serta mempercepat penyelesaian masalah (Muchsinati & Mea, 2022).

Budaya yang mendukung inovasi dan kreativitas mendorong pengurus masjid untuk mengembangkan program-program baru yang menarik dan relevan bagi jamaah, seperti kelas-kelas agama, kegiatan sosial, dan layanan komunitas. Kepuasan jamaah juga meningkat dalam budaya yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan retensi dan partisipasi aktif jamaah dalam jangka panjang. Budaya yang fleksibel dan adaptif membantu masjid merespons perubahan kebutuhan dan dinamika jamaah dengan lebih cepat dan efektif. Dengan menanamkan nilai-nilai keterbukaan terhadap perubahan, masjid dapat lebih mudah menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang baru (Syaifullah et al., 2019).

Budaya organisasi masjid yang kuat dan positif juga dapat meningkatkan reputasi dan citra masjid di mata masyarakat luas. Reputasi yang baik membuka peluang untuk kolaborasi dengan berbagai pihak, memperkuat hubungan dengan jamaah, serta meningkatkan loyalitas dan kepercayaan masyarakat terhadap masjid. Secara keseluruhan, budaya organisasi masjid yang sehat dan positif tidak hanya mempengaruhi suasana ibadah di dalam masjid tetapi juga memiliki dampak langsung pada kualitas layanan dan efektivitas operasional. Dengan mempromosikan nilai-nilai yang mendukung motivasi, komunikasi, inovasi, dan adaptabilitas, masjid dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan spiritual dan kesejahteraan jamaah dalam jangka panjang (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020).

Budaya organisasi di Surau Duta Munzalan Jakarta terbagi menjadi tiga bagian utama. Pertama adalah *Cultural Artifacts in Mosques* yang menjelaskan struktur fisik dan atribut visual yang mendukung masjid, seperti arsitektur bangunan, fasilitas ibadah, seragam pengurus, serta penghargaan dan simbol-simbol yang dapat dilihat dan dirasakan oleh jamaah. Kedua adalah *Cultural Values in Mosques*, yang mencakup visi, misi, nilai, dan norma yang memandu aktivitas kemasjidan. Nilai-nilai ini menjadi panduan dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh pengurus dan jamaah, memastikan bahwa semua kegiatan selaras dengan tujuan dan prinsip utama masjid. Ketiga adalah *Basic Underlying Assumptions in Mosques*, yaitu aturan tidak tertulis dan kebiasaan yang telah menjadi landasan interaksi dan perilaku di lingkungan masjid. Asumsi dasar ini membentuk fondasi budaya masjid, menciptakan rasa kebersamaan dan kepercayaan di antara jamaah serta memastikan bahwa nilai-nilai dan norma-norma yang dianut diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di masjid.

Cultural Artifacts in Mosques, Artefak adalah segala sesuatu yang nyata dan dapat dilihat serta dirasakan dalam konteks kemasjidan. Ini mencakup atribut fisik masjid seperti struktur bangunan, fasilitas ibadah, sarana dan prasarana masjid, seragam pengurus, penghargaan-penghargaan, serta atribut lainnya. Artefak mencerminkan budaya masjid secara visual dan memberikan gambaran tentang bagaimana masjid tersebut beroperasi dan tampil di mata jamaah maupun masyarakat luas. Sebagai contoh, arsitektur masjid yang megah, fasilitas ibadah yang modern, dan seragam pengurus masjid dapat menunjukkan nilai-nilai keindahan, keteraturan, dan profesionalisme yang dianut oleh masjid. Selain itu, ornamen dekoratif seperti kaligrafi, hiasan

dinding, dan penggunaan teknologi audio-visual untuk menyampaikan informasi keagamaan juga mencerminkan komitmen masjid dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk beribadah dan belajar. Semua ini bersama-sama membentuk identitas visual masjid dan memperkuat rasa kebersamaan dan keterlibatan di antara jamaah (Fanya et al., 2021).

Artefak bangunan pada Masjid Kapal Munzalan dan Surau Duta Munzalan mencerminkan identitas dan nilai-nilai yang diusung oleh masing-masing tempat ibadah. Masjid Kapal Munzalan memiliki bangunan yang unik menyerupai kapal, yang terinspirasi oleh bahtera Nabi Nuh AS. Bentuk ini melambangkan ajakan bagi semua saudara muslim untuk kembali kepada Allah SWT, mengingatkan mereka akan kisah penyelamatan dan persatuan dalam keimanan. Sementara itu, Surau Duta Munzalan awalnya merupakan sebuah klinik kesehatan. Bangunan ini kemudian diadaptasi menjadi masjid, yang mencerminkan fleksibilitas dan kemampuan komunitas untuk memanfaatkan sumber daya yang ada demi kepentingan bersama. Selain artefak bangunan, logo yang digunakan oleh kedua tempat ibadah ini juga memiliki makna simbolis. Logo Masjid Kapal Munzalan berbentuk kapal, mengingatkan pada bahtera Nabi Nuh AS, sementara Surau Duta Munzalan menggunakan logo dengan huruf D dan M. Huruf ini merupakan singkatan dari Duta Munzalan, yang menunjukkan bahwa surau ini adalah cabang dari Masjid Kapal Munzalan, serta penghormatan kepada pewakif yang memiliki usaha bernama Duta Mode. Dalam hal font nama masjid, baik Surau Duta Munzalan maupun Masjid Kapal Munzalan menggunakan font yang sama, yaitu Friz Quadrata SB Bold. Penggunaan font yang konsisten ini membantu memperkuat identitas visual dan branding kedua tempat ibadah tersebut.

Artefak lainnya termasuk poster pintu Kakbah yang dipajang di mihrab Masjid Kapal Munzalan dan di depan Surau Duta Munzalan. Gambar pintu Kakbah ini dipajang sebagai bentuk doa dan harapan agar jamaah bisa mengunjungi Kakbah secara langsung. Menurut Ustadz Habibi, staf kepengasuhan Surau Duta Munzalan, artefak ini juga menjadi simbol spiritual yang memperkuat ikatan keagamaan jamaah. Artefak kostum juga menjadi bagian penting dari budaya organisasi di kedua tempat ibadah ini. Surau Duta Munzalan menerapkan jadwal pemakaian kostum sehari-hari yang sama seperti di Masjid Kapal Munzalan, menciptakan keseragaman dan disiplin di antara pengurus dan jamaah. Penggunaan kostum yang terjadwal ini tidak hanya mencerminkan profesionalisme tetapi juga menumbuhkan rasa kebersamaan dan identitas kolektif. Secara keseluruhan, artefak-artefak ini—dari bangunan hingga logo, font, poster, dan kostum mencerminkan nilai-nilai dan identitas budaya organisasi yang kuat, membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk ibadah, pendidikan, dan interaksi sosial di kedua tempat ibadah ini.

Nilai adalah suatu kepercayaan yang ada di dalam setiap individu dalam menjalankan tugasnya masing-masing, sehingga tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Dalam konteks kemasjidan, nilai-nilai ini menjadi landasan fundamental yang memandu setiap aspek operasional dan interaksi di masjid. Nilai-nilai tersebut mencakup keyakinan spiritual, etika, dan prinsip-prinsip yang dianut oleh jamaah dan pengurus masjid, yang semuanya berkontribusi pada terciptanya lingkungan ibadah yang harmonis dan produktif. Di Masjid Kapal Munzalan, misalnya, nilai-nilai seperti kesatuan, persaudaraan, dan kepatuhan kepada Allah SWT

diinternalisasi oleh setiap anggota komunitas masjid. Nilai-nilai ini tercermin dalam berbagai aktivitas masjid, mulai dari kegiatan ibadah rutin, pengajian, hingga program sosial dan kemanusiaan.

Kesatuan dalam keimanan dan persaudaraan dalam ukhuwah Islamiyah menjadi pendorong bagi jamaah untuk selalu mendukung satu sama lain dalam kebaikan dan taqwa. Selain itu, nilai profesionalisme dan dedikasi juga penting dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan operasional masjid. Pengurus masjid yang bekerja dengan penuh dedikasi memastikan bahwa semua kegiatan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan visi dan misi masjid. Misalnya, program pendidikan seperti kelas tafsir Al-Quran, pelatihan keagamaan, dan kegiatan sosial seperti bazar amal dan layanan kesehatan gratis dijalankan dengan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang konsisten.

Etika dan tata krama juga menjadi nilai penting dalam interaksi sehari-hari di lingkungan masjid. Jamaah diajarkan untuk selalu bersikap sopan, saling menghormati, dan menjaga kebersihan serta ketertiban di area masjid. Nilai-nilai ini membantu menciptakan suasana yang kondusif bagi ibadah dan pembelajaran, di mana setiap orang merasa nyaman dan dihargai. Di Surau Duta Munzalan, nilai kolaborasi dan kebermanfaatan ditekankan dalam setiap kegiatan. Surau ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah tetapi juga sebagai pusat komunitas yang menawarkan berbagai program sosial dan edukatif. Nilai kebermanfaatan diwujudkan dalam bentuk program-program seperti SMK (Subuh Menggapai Keberkahan), yang bertujuan untuk memberikan pendidikan dan pembinaan spiritual kepada anak-anak muda. Program ini menunjukkan bagaimana nilai-nilai agama dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari, membantu jamaah untuk tumbuh menjadi individu yang bermanfaat bagi masyarakat. Nilai yang di terapkan disini yaitu 6 pilar dakwah tentang shalat tepat waktu, birrul walidain atau berbakti kepada kedua orang tua, membaca Al Qur'an secara bersama setelah shalat dan satu hari satu halaman beserta memahami artinya, berusaha untuk melakukan infaq setiap hari dengan sebutan INSPAIRING (Infaq setiap hari kalau bisa sering-sering), rezeki halal berdasarkan sifat maupun zatnya, menjauhkan muamalah dengan hal yang syubhat dan riba yang sudah jelas akan keharamannya.

Nilai adalah pondasi utama yang diterapkan di Surau Duta Munzalan dalam organisasi kemasjidan dengan tujuan membangun kualitas jangka panjang bagi setiap individu dan organisasi masjid yang dapat memberikan manfaat untuk program kemasjidan. Nilai-nilai yang diterapkan di Surau Duta Munzalan sama seperti nilai-nilai yang diterapkan di Masjid Kapal Munzalan. Di antara nilai-nilai tersebut, terdapat enam pilar dakwah yang menjadi *Cultural Values* di Surau Duta Munzalan. Pertama, shalat tepat waktu. Ketika waktu shalat tiba, segala bentuk aktivitas di Surau Duta Munzalan harus diistirahatkan untuk melaksanakan shalat. Ini menunjukkan komitmen kuat terhadap kepatuhan dalam menjalankan kewajiban ibadah tepat waktu.

Kedua, berbakti kepada kedua orang tua. Nilai ini mengajarkan pentingnya penghormatan dan pelayanan kepada orang tua, yang merupakan bagian integral dari ajaran Islam dan memperkuat hubungan keluarga serta masyarakat. Ketiga, membaca Al-Qur'an setiap hari. Surau Duta Munzalan menerapkan kegiatan ODOJ (One Day One Juz) dan membaca satu lembar Al-

Qur'an serta memahami maknanya bagi seluruh Santri Penerima Amanah (SPA). Ini bertujuan untuk meningkatkan kedekatan spiritual dan pemahaman agama di kalangan jamaah. Keempat, sedekah setiap hari. Dengan program INSPAIRING (Infaq Setiap Hari Kalau Bisa Sering-Sering), jamaah diingatkan untuk bersedekah melalui kajian subuh. Sedekah harian ini tidak hanya membantu mereka yang membutuhkan tetapi juga memperkuat rasa kepedulian sosial dan kedermawanan di antara jamaah.

Kelima, menjamin rezeki yang halal. Surau Duta Munzalan berupaya untuk memastikan bahwa rezeki yang diperoleh oleh jamaah dan organisasi adalah halal. Ini melibatkan penekanan pada etika kerja yang sesuai dengan ajaran Islam dan menghindari sumber pendapatan yang tidak halal. Keenam, menjauhi muamalah dengan hal yang syubhat maupun haram. Upaya untuk menjauhi hal-hal yang syubhat dalam bermuamalah mencakup penghindaran dari transaksi atau aktivitas bisnis yang meragukan atau haram. Nilai ini memastikan bahwa interaksi finansial dan sosial jamaah tetap bersih dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan menginternalisasi enam pilar dakwah ini sebagai *cultural values*, Surau Duta Munzalan tidak hanya membangun kualitas spiritual dan moral individu tetapi juga menciptakan lingkungan kemasjidan yang kondusif untuk pertumbuhan dan kemajuan bersama. Nilai-nilai ini menjadi panduan bagi setiap kegiatan dan interaksi di surau, memastikan bahwa semua tindakan selaras dengan ajaran Islam dan tujuan mulia dari kemasjidan.

Basic underlying assumptions in mosques, asumsi dasar merupakan falsafah yang diyakini penuh oleh setiap individu di dalam organisasi tersebut. Asumsi dasar ini berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pengambilan keputusan bagi semua anggota organisasi, baik dalam situasi sehari-hari maupun saat menghadapi tantangan. Asumsi dasar suatu organisasi dapat dilihat dari sepek terjangnya dalam menghadapi dan mengatasi berbagai macam masalah. Ketika organisasi berhasil melewati berbagai rintangan, asumsi dasar ini semakin kuat dan tertanam dalam budaya organisasi (Fanya et al., 2021). Dalam konteks kemasjidan, asumsi dasar mencakup keyakinan fundamental yang memandu perilaku jamaah dan pengurus masjid. Misalnya, keyakinan bahwa masjid adalah pusat spiritual dan sosial bagi komunitas muslim yang harus dijaga dan dikembangkan dengan penuh tanggung jawab. Asumsi dasar ini tercermin dalam berbagai praktik sehari-hari, seperti kesungguhan dalam menjaga kebersihan dan ketertiban masjid, serta komitmen untuk menyelenggarakan kegiatan keagamaan dan sosial yang bermanfaat bagi jamaah.

Asumsi dasar juga mencakup prinsip-prinsip moral dan etika yang dipegang teguh oleh komunitas masjid. Misalnya, nilai kejujuran, keadilan, dan kebersamaan dalam setiap interaksi dan keputusan. Ketika menghadapi masalah atau konflik, jamaah dan pengurus masjid akan merujuk pada asumsi dasar ini untuk mencari solusi yang adil dan bijaksana, memastikan bahwa keputusan yang diambil selaras dengan ajaran Islam dan mendukung kesejahteraan komunitas. Selain itu, asumsi dasar dalam kemasjidan juga meliputi keyakinan bahwa masjid harus menjadi tempat yang inklusif dan ramah bagi semua orang, tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, atau etnis. Asumsi ini mendorong jamaah untuk menciptakan lingkungan yang welcoming dan mendukung, di mana setiap individu merasa diterima dan dihargai.

Dengan demikian, asumsi dasar tidak hanya membentuk fondasi perilaku individu dalam organisasi, tetapi juga memainkan peran kunci dalam membentuk budaya dan identitas kolektif organisasi. Dalam konteks kemasjidan, asumsi dasar ini membantu memastikan bahwa setiap aktivitas dan keputusan yang diambil selalu mendukung tujuan utama masjid sebagai pusat ibadah, pendidikan, dan pelayanan sosial yang bermanfaat bagi semua anggotanya. Asumsi dasar yang ada di Surau Duta Munzalan mencakup nilai-nilai fundamental yang membentuk pedoman perilaku dan interaksi di dalam komunitas masjid. Salah satu asumsi dasar tersebut adalah ketaatan. Ketaatan ini dibentuk dengan mengajak setiap individu untuk kembali ke masjid, menekankan pentingnya meninggalkan segala aktivitas ketika adzan berkumandang untuk segera melaksanakan shalat. Ini mencerminkan komitmen yang mendalam terhadap ibadah dan disiplin waktu dalam menjalankan perintah agama.

Keteladanan merupakan asumsi dasar lainnya yang diterapkan di Surau Duta Munzalan. Keteladanan ini dibentuk melalui contoh yang baik yang diberikan oleh pengurus dan anggota jamaah. Mereka berusaha untuk datang dan mengerjakan shalat tepat waktu, menunjukkan dedikasi mereka dalam menjalankan kewajiban agama dan menjadi panutan bagi jamaah lainnya. Tindakan ini menciptakan lingkungan yang inspiratif dan memotivasi jamaah lain untuk mengikuti teladan yang baik. Asumsi dasar berikutnya adalah kepedulian. Kepedulian ini diwujudkan dalam bentuk membantu orang lain dan berkontribusi dalam kegiatan sosial. Salah satu penerapannya adalah melalui partisipasi dalam agenda GIB (Gerakan Infaq Beras), di mana jamaah secara aktif memberikan sumbangan beras untuk mereka yang membutuhkan. Ini mencerminkan rasa solidaritas dan tanggung jawab sosial yang tinggi di antara jamaah, memastikan bahwa setiap anggota komunitas merasa didukung dan diperhatikan.

Terakhir, kemandirian adalah nilai yang juga dipegang teguh di Surau Duta Munzalan. Kemandirian ini ditanamkan dengan mengajarkan jamaah untuk memiliki rasa tidak bergantung pada manusia, melainkan selalu mengandalkan kekuatan dan pertolongan dari Allah SWT. Nilai ini mengajarkan pentingnya keteguhan hati dan keberanian dalam menghadapi tantangan hidup, serta membentuk karakter yang mandiri dan tangguh. Dengan asumsi-asumsi dasar ini, Surau Duta Munzalan menciptakan budaya organisasi yang kuat dan bermakna, yang tidak hanya memperkuat ikatan spiritual di antara jamaah tetapi juga membangun komunitas yang harmonis dan saling mendukung. Asumsi-asumsi ini menjadi landasan moral dan etika yang membimbing setiap tindakan dan keputusan, memastikan bahwa semua aktivitas selaras dengan ajaran Islam dan tujuan mulia dari kemasjidan.

Budaya organisasi pada masjid ditopang oleh tiga pilar utama: Artefak Budaya, Nilai-Nilai Budaya, dan Asumsi Dasar. Artefak Budaya di Masjid mencakup segala sesuatu yang nyata dan dapat dilihat serta dirasakan, seperti arsitektur bangunan, fasilitas ibadah, seragam pengurus, dan simbol-simbol keagamaan yang memvisualisasikan identitas dan nilai-nilai masjid. Nilai-Nilai Budaya di Masjid merupakan keyakinan dan prinsip yang memandu setiap aktivitas kemasjidan, mencakup visi, misi, tujuan, dan norma yang diterapkan oleh jamaah dan pengurus masjid. Nilai-nilai ini memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan selalu selaras dengan ajaran Islam dan tujuan kemasjidan. Asumsi Dasar di Masjid adalah falsafah yang diyakini penuh oleh setiap

individu di dalam masjid, menjadi pedoman perilaku dan pengambilan keputusan dalam menghadapi berbagai tantangan. Asumsi dasar ini membentuk fondasi moral dan etika yang dipegang teguh oleh komunitas masjid, memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan selalu mendukung kesejahteraan jamaah dan mencerminkan prinsip-prinsip Islam. Dengan ketiga pilar ini, budaya organisasi masjid menjadi kokoh dan mampu menciptakan lingkungan yang harmonis, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan spiritual dan sosial bagi seluruh jamaah.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti pentingnya tiga pilar utama yang membentuk budaya organisasi di Surau Duta Munzalan, yaitu Cultural Artifacts, Cultural Values, dan Basic Underlying Assumptions. Cultural Artifacts mencakup elemen-elemen fisik dan visual yang terlihat dan dirasakan oleh jamaah. Cultural Values atau nilai-nilai budaya yang diterapkan di Surau Duta Munzalan meliputi enam pilar dakwah yang menjadi panduan bagi aktivitas kemasjidan. Pilar-pilar ini adalah shalat tepat waktu, berbakti kepada orang tua, membaca Al-Qur'an setiap hari, bersedekah setiap hari, menjamin rezeki yang halal, dan menjauhi muamalah dengan hal yang syubhat maupun haram. Basic Underlying Assumptions atau asumsi dasar mencakup ketaatan, keteladanan, kepedulian, dan kemandirian.

Referensi

- Fanani Qomusuddin, I., & Nurhayaty, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Teknologi*, 9(1), 49–58. <https://doi.org/10.25157/jmt.v9i1.2782>
- Fanya, B., Kadiyono, A. L., & Ashriyana, R. (2021). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada PT. X. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 63–69. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3450>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Muammar, M. (2022). *Program Saudara Seiman Masjid Kapal Munzalan*. STIDKI Ar Rahmah Surabaya.
- Muchsinati, E. S., & Mea, Y. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etik dan Budaya Organisasi dengan Komitmen sebagai Variabel Mediasi terhadap Kinerja Organisasi. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 56–66. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.439>
- Nova. (2019). WORK ENVIRONMENT, EMOTIONAL INTELLIGENCE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(1). https://doi.org/10.26460/ed_en.v2i1.1143
- Sobirin, S., Zulhayti, Z., & Afrig, A. (2022). Model Kepengurusan Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja DKM Masjid Di Masjid Al-Furqon Haurgeulis. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 9(6), 1721–1742. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.28068>
- Syaifullah, S., Ozi, O. S., & Hasdi, H. radiles. (2019). ANALISIS PENGARUH BUDAYA

ORGANISASI TERHADAP EFEKTIFITAS INTEGRATED ACADEMIC INFORMATION SYSTEM (IRAISE) UIN SUSKA RIAU. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 18. <https://doi.org/10.24014/rmsi.v5i1.6221>

Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p18>