

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang dinamis di dalam lingkungan sosialnya. Agar dapat berkembang, manusia butuh berinteraksi dengan sesamanya. Hubungan yang baik akan diperoleh dengan komunikasi yang baik pula. Oleh karena itu manusia melakukan komunikasi untuk mendapatkan hubungan atau ikatan yang dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Sehingga komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan, bukan hanya dalam kehidupan bermasyarakat tetapi juga dalam kehidupan berorganisasi. Tiada hari tanpa adanya komunikasi, kehidupan manusia akan terasa hampa jika tidak adanya suatu komunikasi. Tidak akan terjadi interaksi antara manusia secara perorangan, kelompok, atau organisasi jika tidak ada komunikasi. Komunikasi dapat diartikan sebagai pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada yang lain.

Permasalahan pokok dalam hal ini yaitu, dilihat pada praktek komunikasi antara pengurus masjid dengan pengurus lainnya yang masih kurang efektif. Sering terjadi *miskomunikasi* di dalam menyampaikan suatu informasi sehingga para pengurus masjid dapat dikatakan masih belum bisa mengatur keefektifannya di dalam berkomunikasi. Hal ini didapat dari penjelasan beberapa ketua takmir masjid di Kecamatan Kamal yang diperoleh dengan hasil wawancara. Terdapat banyak sekali hambatan dalam proses terjalinnya komunikasi tersebut, di antaranya tidak selalu bertatap muka untuk melakukan proses interaksi

dikarenakan adanya kesibukan masing-masing di antara pengurus masjid tersebut. Dalam proses komunikasi ini akan dengan mudah menilai, apakah pengurus masjid telah benar-benar memperhatikan sistem komunikasinya atau tidak. Seperti yang telah dikaji dalam tradisi semiotika yang terdiri atas sekumpulan teori tentang bagaimana tanda-tanda mempresentasikan benda, ide, keadaan, situasi, perasaan, dan kondisi di luar tanda-tanda itu sendiri yang menyatakan bahwa semua pertanyaan ini berfokus pada aspek-aspek dari pesan tersebut, bagaimana pesan ini disusun dan disampaikan, kata-kata dan simbol apa yang ada di dalam pesan itu, serta bagaimana pesan tersebut diartikan secara keseluruhan. Pada dasarnya semua itu dapat terlaksana dengan baik jika komunikasi sesuai dengan yang diharapkan, serta keterlibatan kerja dari pengurus masjid yang juga akan mendukung tingkat partisipasi berjalan dengan baik.

Komunikasi yang paling banyak digunakan di dalam organisasi takmir masjid ini adalah bentuk komunikasi *verbal*. Oleh karena itu penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui lebih banyak mengenai komunikasi *verbal*, yang dimaksud dengan komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara lisan maupun secara tertulis. Kemampuan menggunakan komunikasi *verbal* secara efektif sangat penting, karena dengan adanya komunikasi *verbal* memungkinkan pengidentifikasian tujuan, pengembangan strategi dan tingkah laku untuk mencapai tujuan. Komunikasi *verbal* dapat dibedakan atas komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Didalam organisasi takmir masjid ini, terdapat bermacam-macam tipe dari komunikasi lisan seperti : instruksi, penjelasan, laporan lisan, pembicaraan untuk mendapatkan persetujuan pelaksanaan dan menghargai orang lain dalam organisasi. Sedangkan dalam komunikasi tertulis ada beberapa

hal yang perlu diperhatikan, seperti penampilan komunikasi dan pemilihan kata-kata yang digunakan.

Komunikasi yang efektif dapat membentuk iklim organisasi yang baik pula. Mudah berkomunikasi dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan akan membuat suasana di organisasi menjadi hangat dan terbuka. Keterbukaan adalah faktor penting dalam membangun kinerja anggota. Sikap terbuka dengan atasan mengenai apa saja yang menjadi kendala dalam organisasi, akan sedikit mengurangi beban. Setidaknya atasan mengetahui kendala para anggota dalam bekerja. Disinilah pentingnya komunikasi, atasan dapat memberikan koreksi, motivasi, pemberian tugas, memberikan solusi dan lain-lain sehingga anggota merasa dihargai. Selain itu para anggota dapat memberikan suatu ide, gagasan, atau bahkan kritikan untuk organisasi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, dapat ditemui beberapa keadaan yang mungkin kurang dalam hal keterlibatan kerja di antaranya, yaitu dapat dilihat dari sistem keterlibatan kerja pengurus masjid yang masih dinilai belum efektif, dikarenakan tingkat partisipasi dalam pelaksanaan tugas itu sendiri masih belum terlaksana dengan baik. Dalam proses pelaksanaan tugas mungkin hanya terdapat beberapa orang yang aktif dalam kegiatan masjid, sehingga keaktifan dalam keterlibatan kerja dari pengurus masjid itu sendiri masih dikatakan belum berjalan dengan baik.

Secara umum keterlibatan kerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi yang ada. Keterlibatan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaannya yang dibebankan kepada seseorang. Sehingga tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah

kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja yang tinggi, serta dapat memunculkan kepuasan kerja (frone et al., dalam Muhaziro, 2011:4).

Individu yang terlibat pada pekerjaan menunjukkan kondisi berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung merasa puas pada pekerjaan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi terbukti berkaitan dengan rendahnya tingkat presensi dan pengunduran diri. Sehingga sulitnya seseorang untuk melakukan presensi saat bekerja dan juga sedikit keinginan mengundurkan diri karena pekerjaannya yang didapatkan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Jadi suasana bekerja yang di dapat oleh seseorang akan terasa sangat nyaman jika bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu di dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang ada. Sehingga diharapkan selain komunikasi terjalin dengan baik, keterlibatan kerja di dalam organisasi pun dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan agar dapat terciptanya keadaan yang lebih baik di masa mendatang.

Berikut ini adalah data nama masjid dan jumlah pengurus yang berada di wilayah Kecamatan Kamal:

Tabel 1.1 Daftar Nama Masjid Dan Jumlah Pengurus Di Kecamatan Kamal

No	Nama Masjid	Letak	Jumlah Pengurus
1	Masjid Al-Ihsan	Perumahan Cendana Kamal	10
2	Masjid Al-Kautsar	Perumnas Kamal	24
3	Masjid At-Takbir	Perumnas Kamal	29
4	Masjid Al-Amien	Perumnas Kamal	10
5	Masjid Darussalam	Perumnas Kamal	10
6	Masjid Baitul Amal	Kamal	25
7	Masjid At-Tawwabin	Demangan Kamal	69
8	Masjid Sabilil Muhtadin	Tanjung Jati Kamal	21
9	Masjid Miftahul Amal	Baturubuh Kebun Kamal	10
10	Masjid Al-Arqam	Bedak Barat Kamal	10
11	Masjid Nurul Hidayah	Gili Anyar Kamal	10
12	Masjid Nurur Rahman	Universitas Trunojoyo Madura	30
13	Masjid Al-Ikhlas	Talon Permai Kamal	11
14	Masjid Al-Arqom	Graha Permai Kamal	34
15	Masjid Baitul Amal	Telang Indah Persada Kamal	13
16	Masjid Al-Ishaqiyah	Banyuajuh Kamal	31
Total			347

Sumber : Data Primer, 2017.

Tabel 1.2 Persentase Keterlibatan Kerja Pada Masjid Di Kecamatan Kamal

No	Nama Masjid	Jabatan	Jumlah Pengurus	Persentase Keterlibatan Kerja
1	Masjid Al-Ihsan	Anggota Remaja Masjid	2	70%
2	Masjid Al-Kautsar	Anggota Remaja Masjid	3	75%
3	Masjid At-Takbir	Anggota Remaja Masjid	4	65%
4	Masjid Al-Amien	Anggota Remaja Masjid	2	65%
5	Masjid Darussalam	Anggota Remaja Masjid	2	65%
6	Masjid Baitul Amal	Anggota Remaja Masjid	3	70%
7	Masjid At-Tawwabin	Sie Kemuslimahan	13	68%
8	Masjid Sabilil Muhtadin	Sie Humas	2	65%
9	Masjid Miftahul Amal	Anggota Remaja Masjid	2	65%
10	Masjid Al-Arqam	Anggota Remaja Masjid	3	65%
11	Masjid Nurul Hidayah	Anggota Remaja Masjid	2	65%
12	Masjid Nurur Rahman	Departemen Bagian Umum	8	65%
13	Masjid Al-Ikhlas	Sie Dakwah	2	65%
14	Masjid Al-Arqom	Anggota Remaja Masjid	5	65%
15	Masjid Baitul Amal	Anggota Remaja Masjid	2	65%
16	Masjid Al-Ishaqiyah	Anggota Remaja Masjid	6	70%

Sumber : Data Primer, 2017.

Menurut Lodahl & Kejner dalam Ciliana (2008:18) Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif, dan menyadari bahwa performa yang ia tampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan pertumbuhan yang kuat, memiliki otonomi, keberagaman, identitas tugas yang jelas, umpan balik, dan memungkinkan bekerja untuk memiliki kebutuhan pertumbuhan yang kuat dan berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya. Individu tersebut akan lebih siap untuk berubah karena perubahan dapat memenuhi kebutuhannya untuk terus bertumbuh dan berkembang dalam pekerjaannya. Oleh, karena itu keterlibatan kerja sangat dibutuhkan di dalam suatu organisasi baik dari pimpinan dan lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap memiliki kelebihan dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai pengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti ini disebut pemimpin. Dari kata pemimpin itulah muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang, sehingga adanya kepemimpinan akan semakin dibutuhkan dan diperlukan agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan menjadi semakin terarah yang nantinya akan berdampak baik bagi organisasi yang ada. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan juga sangat dibutuhkan dalam lingkungan organisasi formal maupun non formal demi menciptakan suatu sistem yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan setiap pekerjaan atau kegiatan yang ada.

Efektivitas menurut Stoner dan Freeman adalah merupakan kesesuaian pencapaian sasaran dengan yang ditetapkan sebelumnya atau sesuai dengan standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian efektivitas adalah pencapaian sasaran yang sesuai berdasarkan standar yang telah ditetapkan mengenai barang dan jasa yang sejalan dengan keinginan masyarakat. Sedangkan dari sisi bahasa kepemimpinan adalah leadership yang berasal dari kata leader. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sasaran, atau proses membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Pemimpin dan kepemimpinan dalam perspektif Islam adalah sesuatu yang penting dalam Islam. Dalam islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah saw wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan amir (Jamaknya Umara) atau penguasa. Oleh karena itu kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut Pemimpin Formal. Efektivitas kepemimpinan dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Tanpa kepemimpinan, organisasi bergerak terlalu lambat, stagnan, dan kehilangan jalan mereka. Kepemimpinan sangat penting dalam keberhasilan melaksanakan keputusan. Seorang pemimpin yang baik dapat membuat keberhasilan sebuah usaha yang memiliki rencana lemah, tetapi seorang pemimpin yang buruk dapat merusak sebuah rencana bahkan rencana terbaik sekalipun (Sharma, 2010).

Fiedler (dalam Mardiana, 2003) mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada situasi (situasional) dengan kata lain efektivitas kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara perilaku pemimpin dengan tuntutan situasi. Model ini menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada cocok dan tidaknya kepemimpinan dengan faktor-faktor situasional tersebut.

Dalam kepemimpinan pengurus masjid itu sendiri, harus selalu optimal dalam proses kegiatan yang dilakukan dikarenakan kemakmuran masjid adalah tanggung jawab dari pengurus masjid beserta jamaah yang lainnya. Keadaan masjid mencerminkan keadaan umat Islam. Makmur atau tidaknya masjid sangat bergantung pada mereka. Apabila mereka rajin beribadah ke masjid, maka makmurlah tempat ibadah itu. Tetapi apabila mereka enggan atau malas beribadah ke masjid, maka Baitullah tersebut akan menjadi sepi. Masjid yang makmur menunjukkan kemajuan umat di sekitarnya, sedangkan Masjid yang terlantar dan kurang terawat mengisyaratkan tipisnya iman dan kurangnya rasa tanggung jawab umat di sekitarnya.

Dari uraian diatas telah dijelaskan bahwa makmurnya masjid tergantung oleh umat yang ada di lingkungan masjid tersebut, oleh karena itu pentingnya keberadaan orang-orang yang benar-benar ingin memakmurkan atau meramaikan masjid dan semata-mata (takmir) itu merupakan pengurus dan jamaah itu sendiri. Oleh karena itu keberadaan pengurus masjid sangat penting bagi masjid itu sendiri untuk mengoptimalkan peran dan fungsinya. Dan idealnya, pengurus masjid adalah seorang muslim yang memiliki kepribadian Islami dengan sejumlah ciri yang melekat pada dirinya, memiliki wawasan yang luas, baik menyangkut masalah keislaman, kemasjidan, kemasyarakatan, maupun keorganisasian dan

memiliki kemampuan manajerial dalam pengelolaan masjid dengan segala aktivitasnya.

Oleh karena itu keberadaan takmir (pengurus masjid) adalah sangat penting bagi masyarakat untuk menggerakkan kegiatan masjid baik di dalam masjid atau di lingkungan sekitar masjid, yang mana kegiatan itu berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas masjid. Dengan adanya berbagai aktivitas pengurus masjid tersebut diharapkan menjadi salah satu sarana pengembangan pendidikan agama islam yang sifatnya non formal yang mengarah pada bidang keagamaan. Dengan demikian, maka keberadaan pengurus takmir masjid atas segala aktivitasnya mempunyai peran penting dalam pembinaan pendidikan agama Islam yang dapat menunjang manusia seutuhnya dalam hal-hal keagamaan dan kehidupan sosial.

Dalam penelitian ini peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal untuk dapat mengetahui hal-hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam kepemimpinan takmir masjid dalam mengatur segala sesuatunya.

Berdasarkan permasalahan diatas, terdapat daya tarik sendiri bagi penulis untuk meneliti dan mengetahui tentang **“Pengaruh Komunikasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Takmir Masjid Di Kecamatan Kamal.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pengaruh komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal, maka dapat difokuskan penelitian ini diarahkan atau dibatasi pada:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal ?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal ?
3. Apakah komunikasi dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal?
4. Manakah diantara variabel komunikasi dan keterlibatan kerja yang berpengaruh dominan terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal?

1.3 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian terkait dengan rumusan penelitian di atas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan keterlibatan kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid di Kecamatan Kamal

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Masjid Di Kecamatan Kamal

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak pengurus masjid di Kecamatan Kamal, agar dapat mengetahui dan memahami tentang pengaruh komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap efektivitas kepemimpinan dalam organisasi masjid tersebut.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini nantinya semoga dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap efektivitas kepemimpinan takmir masjid.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam menempuh jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.