



Dinamika Kepemimpinan Organisasi Generasi Muda di Masjid Al-Akbar Surabaya

Ersa Rahma Ramadhani^{1*}, Hania Ahmad Ziyadah² & Wiwik Setiyani³

¹²³UIN Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia

*eca9180@gmail.com

ABSTRAK

Masjid Al Akbar Surabaya merupakan salah satu masjid terbesar di Indonesia yang memiliki peran tidak hanya sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat kegiatan sosial, pendidikan, dan pembinaan masyarakat. Artikel ini bertujuan untuk membahas dinamika kepemimpinan organisasi dalam pengelolaan masjid dari sudut pandang generasi muda. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur sebagai sumber utama yang didukung wawancara terbatas bersama relawan muda yang aktif dalam kegiatan masjid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan di Masjid Al Akbar Surabaya cenderung melibatkan kerja sama antara pengurus dan generasi muda dalam pelaksanaan program kegiatan. Dinamika kepemimpinan terlihat melalui pembagian tugas, penyusunan program, serta penerapan nilai amanah, transparansi, dan pelayanan kepada jamaah. Pengelolaan masjid juga memperlihatkan adanya perpaduan antara prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam seperti musyawarah dan ukhuwah Islamiyah.

Kata kunci: Dinamika sosial; generasi muda; kepemimpinan organisasi; manajemen masjid.

ABSTRACT

The Al Akbar Mosque in Surabaya is one of the largest mosques in Indonesia, serving not only as a place of worship but also as a center for social activities, education, and community development. This article aims to examine the dynamics of organizational leadership in mosque management from the perspective of the younger generation. The research employed a descriptive qualitative approach, using literature as the primary source, supported by limited interviews with young volunteers active in mosque activities. The results indicate that leadership patterns at the Al Akbar Mosque in Surabaya tend to involve collaboration between administrators and the younger generation in implementing program activities. This leadership dynamic is evident in the division of tasks, program development, and the application of the values of trustworthiness, transparency, and service to the congregation. Mosque management also demonstrates a blend of modern management principles with Islamic values such as deliberation and Islamic brotherhood.

Keywords: Organizational leadership; mosque management; social dynamics; younger generation.

PENDAHULUAN

Masjid merupakan institusi keagamaan yang memiliki posisi penting dalam kehidupan masyarakat Islam. Selain dimanfaatkan sebagai tempat pelaksanaan ibadah, masjid juga berkembang menjadi pusat aktivitas sosial, pendidikan, dakwah, serta pemberdayaan umat. Beragam kegiatan seperti pengajian, pembelajaran Al-Qur'an, kajian keislaman, hingga aktivitas sosial masyarakat diselenggarakan melalui masjid sebagai ruang interaksi umat Islam. Dalam kehidupan masyarakat modern, masjid tidak lagi dipandang semata-mata sebagai simbol religius, tetapi juga sebagai lembaga sosial yang memiliki peran strategis dalam memperkuat solidaritas sosial dan menanamkan nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari. Kompleksitas perkembangan masyarakat turut mendorong perluasan fungsi masjid menjadi lebih dinamis dan adaptif. Oleh sebab itu, masjid dituntut mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan sosial, kemajuan teknologi, serta kebutuhan jamaah yang semakin beragam (Nurkarimah et al., 2024).

Perubahan tersebut berpengaruh terhadap sistem pengelolaan masjid yang kini tidak lagi dilakukan secara konvensional, melainkan membutuhkan manajemen yang lebih terorganisasi, profesional, dan fleksibel. Pengelolaan masjid tidak hanya terbatas pada pelaksanaan kegiatan ibadah, tetapi juga mencakup pengaturan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan program kerja, hingga pelayanan terhadap jamaah. Dalam situasi tersebut, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi masjid. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan proses pengambilan keputusan administratif, tetapi juga mencakup kemampuan membangun komunikasi, koordinasi, dan partisipasi antaranggota organisasi. Pengurus masjid dituntut mampu mengelola organisasi secara profesional tanpa mengabaikan nilai-nilai religius dalam praktik kepemimpinannya (Siregar et al., 2024).

Dalam kajian sosiologi, kepemimpinan organisasi dipahami sebagai proses sosial yang melibatkan hubungan antara pemimpin dengan anggota organisasi. Dalam konteks organisasi masjid, kepemimpinan terbentuk melalui perpaduan antara legitimasi formal dan legitimasi sosial yang berkembang dari kepercayaan jamaah terhadap pengurus masjid. Selain itu, kondisi organisasi juga dipengaruhi oleh keberagaman latar belakang sosial serta perbedaan pandangan di antara anggota organisasi.

Dalam perkembangan masyarakat modern, keterlibatan generasi muda pada organisasi masjid menjadi semakin diperlukan. Generasi muda berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan inovasi dan kreativitas dalam

pengelolaan organisasi keagamaan, termasuk dengan memanfaatkan media digital untuk mendukung kegiatan dakwah dan pelayanan masyarakat. Partisipasi generasi muda juga menjadi bagian penting dalam proses regenerasi organisasi guna menjaga keberlanjutan pengelolaan masjid pada masa mendatang (Fransisca et al., 2024).

Penelitian mengenai manajemen dan organisasi masjid telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sebagian penelitian membahas fungsi masjid sebagai pusat pendidikan Islam, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat. Penelitian lain menyoroti penerapan fungsi manajemen dalam pengelolaan masjid, meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan. Selain itu, terdapat pula kajian mengenai peran masjid dalam pembentukan karakter generasi muda serta penguatan aktivitas sosial keagamaan masyarakat. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek kelembagaan dan program kerja organisasi masjid secara umum, sehingga kajian mengenai dinamika kepemimpinan organisasi dari perspektif sosiologi masih relatif terbatas (Rinaldho et al., 2024).

Kajian mengenai kepemimpinan organisasi masjid melalui perspektif generasi muda juga masih jarang ditemukan. Padahal, keterlibatan generasi muda memiliki pengaruh besar terhadap dinamika organisasi, khususnya dalam menciptakan inovasi dan menjaga keberlanjutan kegiatan masjid di tengah perkembangan masyarakat modern. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan perspektif sosiologi dengan praktik manajemen masjid berbasis nilai-nilai Islam juga belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan kajian tersebut dengan menganalisis dinamika kepemimpinan organisasi dalam pengelolaan Masjid Al-Akbar Surabaya melalui sudut pandang generasi muda. Penelitian ini difokuskan pada aspek struktural dan kultural kepemimpinan organisasi, serta menelaah kontribusi generasi muda dalam mendukung pengelolaan masjid.

Masjid Al-Akbar Surabaya dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu masjid terbesar di Indonesia dengan aktivitas organisasi yang cukup kompleks dan melibatkan berbagai unsur masyarakat, termasuk generasi muda. Sebagai masjid yang berada di wilayah perkotaan, Masjid Al-Akbar Surabaya tidak hanya menjalankan fungsi ibadah, tetapi juga menjadi pusat kegiatan sosial, pendidikan, dan dakwah yang aktif. Kompleksitas aktivitas tersebut menjadikan masjid ini menarik untuk dikaji, khususnya dalam memahami dinamika kepemimpinan organisasi dan pola keterlibatan generasi muda dalam kegiatan masjid.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur. Data utama diperoleh dari berbagai sumber akademik, seperti

jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan kepemimpinan organisasi, sosiologi, serta manajemen masjid. Selain itu, penelitian ini juga diperkuat melalui wawancara semi-terstruktur dengan relawan generasi muda Masjid Al-Akbar Surabaya sebagai data pendukung untuk memberikan gambaran empiris mengenai keterlibatan generasi muda dalam organisasi masjid. Informan dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam aktivitas masjid yaitu pada bidang public relation dan media. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan mengacu pada model Miles dan Huberman (Rachmawati, 2007).

LANDASAN TEORITIS

Dalam penelitian ini, landasan teoritis digunakan sebagai dasar untuk memahami dinamika kepemimpinan organisasi masjid melalui pendekatan sosiologis. Teori-teori yang digunakan antara lain konsep kepemimpinan organisasi, teori otoritas yang dikemukakan oleh Max Weber, teori konflik sosial Karl Marx, serta konsep partisipasi generasi muda dalam organisasi keagamaan.

Kepemimpinan organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga, termasuk organisasi keagamaan seperti masjid. Kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memberikan arahan atau mengendalikan organisasi, melainkan juga mencakup kemampuan membangun komunikasi yang efektif, menciptakan koordinasi kerja, serta menjaga hubungan kerja sama antaranggota organisasi. Dalam konteks organisasi masjid, kepemimpinan memiliki fungsi strategis karena berkaitan dengan pengelolaan berbagai aktivitas keagamaan, sosial, pendidikan, dan pelayanan masyarakat. Pemimpin organisasi masjid tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran program kerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dalam menjaga nilai-nilai religius dan etika organisasi.

Selain itu, kepemimpinan dalam organisasi masjid juga berkaitan dengan kemampuan menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan partisipatif. Pemimpin yang mampu membangun hubungan sosial secara baik cenderung lebih mudah memperoleh kepercayaan anggota maupun jamaah. Kepercayaan tersebut menjadi modal sosial penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Dalam praktiknya, kepemimpinan yang baik dapat mendorong meningkatnya partisipasi anggota, memperkuat solidaritas sosial, serta menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi (Tade, 2023). Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi struktural, tetapi juga sebagai proses sosial yang memengaruhi hubungan antarindividu di dalam organisasi.

Dalam perspektif sosiologi, kepemimpinan dapat dipahami melalui konsep otoritas yang dikemukakan oleh Max Weber. Weber menjelaskan bahwa otoritas merupakan bentuk legitimasi yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi perilaku anggota organisasi. Ia membagi otoritas ke dalam tiga bentuk, yaitu tradisional, karismatik, dan rasional-legal. Otoritas tradisional terbentuk dari kebiasaan serta nilai-nilai yang hidup di masyarakat, sedangkan otoritas karismatik muncul dari kemampuan pribadi dan pengaruh sosial seorang pemimpin. Sementara itu, otoritas rasional-legal didasarkan pada aturan formal serta sistem organisasi yang tersusun secara terstruktur (Ode et al., 2024). Dalam organisasi masjid, bentuk otoritas yang berkembang umumnya merupakan gabungan antara legitimasi formal dan legitimasi sosial yang dibangun melalui kepercayaan jamaah kepada pengurus organisasi

Meskipun demikian, dalam organisasi keagamaan legitimasi sosial tetap memiliki pengaruh yang besar. Keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh posisi formal yang dimilikinya, tetapi juga oleh kemampuan dalam menjaga hubungan sosial, bersikap terbuka, serta membangun kepercayaan anggota organisasi dan jamaah. Oleh sebab itu, perpaduan antara sistem organisasi yang terstruktur dengan hubungan sosial yang harmonis menjadi faktor penting dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan masjid.

Selain teori otoritas, penelitian ini juga memanfaatkan teori konflik sosial Karl Marx untuk memahami dinamika yang terjadi dalam organisasi masjid. Menurut Marx, konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sosial karena setiap individu maupun kelompok memiliki kepentingan dan sudut pandang yang berbeda. Dalam organisasi masjid, perbedaan tersebut dapat terlihat dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan program kerja, maupun pola komunikasi antaranggota organisasi. Meski demikian, konflik tidak selalu dipandang sebagai sesuatu yang negatif. Jika dikelola melalui komunikasi yang terbuka dan musyawarah, perbedaan tersebut dapat menjadi sarana evaluasi sekaligus perbaikan organisasi (Prayogi et al., 2025).

Dalam organisasi masjid, dinamika sosial dapat muncul karena adanya perbedaan pandangan terkait program kerja maupun sistem pengelolaan organisasi. Perbedaan usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman organisasi turut memengaruhi cara anggota memahami suatu persoalan. Oleh sebab itu, kepemimpinan memiliki peran penting dalam membangun komunikasi yang terbuka serta menjaga stabilitas organisasi agar perbedaan tersebut tidak berkembang menjadi konflik yang bersifat destruktif (Setiyani, 2016).

Di tengah perkembangan masyarakat modern, generasi muda menempati posisi penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi masjid. Keterlibatan mereka tidak sekadar dipahami sebagai partisipasi dalam kegiatan organisasi,

melainkan juga sebagai bagian dari proses regenerasi sosial yang memungkinkan terjadinya pewarisan nilai dan pengalaman antar generasi (Hanifah & Fauji, 2022). Generasi muda memiliki peran penting karena mampu membawa gagasan baru, kreativitas, dan pendekatan yang lebih menyesuaikan dengan perkembangan sosial serta teknologi.

Selain itu, generasi muda umumnya lebih mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dan media sosial sehingga dapat membantu organisasi masjid dalam memperluas kegiatan dakwah serta pelayanan umat. Keterlibatan mereka juga berperan dalam mempererat hubungan antara masjid dan masyarakat, terutama kalangan remaja dan mahasiswa, melalui kegiatan sosial, edukasi, dan keagamaan yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh sebab itu, kolaborasi antara generasi muda dan pengurus masjid menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang lebih adaptif, partisipatif, dan berkelanjutan (Fransisca et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam Manajemen Masjid

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan pengelolaan masjid sebagai institusi keagamaan sekaligus sosial. Dalam konteks Masjid Al-Akbar Surabaya, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga berperan penting dalam mengoordinasikan berbagai kegiatan, mengelola sumber daya organisasi, serta memastikan keberlangsungan program secara berkesinambungan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dimensi strategis yang tidak dapat dipisahkan dari efektivitas manajemen masjid secara keseluruhan.

Berdasarkan wawancara terbatas dengan relawan generasi muda Masjid Al-Akbar Surabaya, keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan organisasi dilakukan melalui mekanisme musyawarah dan koordinasi bersama. Informan menjelaskan bahwa pengurus memberikan ruang partisipasi kepada anggota organisasi dalam pelaksanaan kegiatan masjid dan juga koordinasi kegiatan organisasi dilakukan melalui komunikasi antarbidang dan musyawarah bersama sebelum kegiatan dilaksanakan (Wawancara Ammar k., bidang public relation, Mei 2026). Hal tersebut mengindikasikan adanya pola kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan kolegial dalam pengelolaan organisasi masjid.

Dalam perspektif teoretis, pola tersebut juga sejalan dengan konsep kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan sebagai bagian dari upaya membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Selain itu, praktik ini juga mencerminkan

penerapan nilai syura dalam Islam, yang menempatkan musyawarah sebagai prinsip utama dalam pengelolaan organisasi dan pengambilan keputusan.

Pengelolaan masjid yang efektif ditandai oleh adanya struktur organisasi yang sistematis, pembagian tugas yang jelas, serta kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan seluruh elemen organisasi ke dalam satu kesatuan kerja yang terarah. Dalam hal ini kepemimpinan juga tidak hanya berfungsi sebagai pengendali, tetapi juga sebagai penggerak yang mampu menyelaraskan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan kebutuhan jamaah. Dengan demikian, keberhasilan manajemen masjid sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola kompleksitas organisasi secara profesional.

Lebih jauh, dalam perspektif sosiologi, kepemimpinan dapat dianalisis melalui konsep otoritas yang dikemukakan oleh Max Weber. Weber menjelaskan bahwa legitimasi kepemimpinan tidak semata-mata bersumber dari posisi formal, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam memperoleh kepercayaan melalui tindakan yang rasional, konsisten, dan dapat diterima oleh anggota organisasi. Dalam konteks pengelolaan masjid, bentuk otoritas yang berkembang cenderung mengarah pada tipe rasional-legal, yang ditandai dengan adanya aturan yang jelas, sistem kerja yang terstruktur, serta dukungan nilai-nilai religius yang memperkuat legitimasi tersebut (Shofi & Talkah, 2021).

Selain itu, efektivitas kepemimpinan dalam manajemen masjid juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan sosial yang harmonis di antara pengurus dan jamaah. Interaksi yang baik, komunikasi yang terbuka, serta adanya ruang partisipasi bagi jamaah menjadi faktor penting dalam menciptakan keterlibatan kolektif (Tade, 2023). Dengan adanya partisipasi aktif tersebut, organisasi tidak hanya berjalan secara administratif, tetapi juga berkembang sebagai komunitas yang dinamis dan inklusif.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan masjid yang tidak hanya berfokus pada aspek struktural dan administratif, tetapi juga pada dimensi sosial yang mencakup hubungan interpersonal, legitimasi, serta partisipasi anggota. Kombinasi antara aspek formal dan sosial inilah yang pada akhirnya menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi keagamaan dan sosialnya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada aspek sosial dan partisipatif.

Dinamika Struktural dalam Pengelolaan Organisasi

Dinamika kepemimpinan dalam pengelolaan masjid dapat dianalisis melalui aspek struktural organisasi yang mencakup sistem kerja, pembagian tugas, serta perencanaan program. Aspek struktural ini menjadi indikator penting dalam

melihat bagaimana suatu organisasi masjid dikelola secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan. Kejelasan struktur organisasi tidak hanya mempermudah pelaksanaan kegiatan, tetapi juga menjadi dasar dalam membangun koordinasi yang efektif antarunit kerja (Miharja et al., 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan masjid telah mengadopsi prinsip-prinsip manajemen modern, yang ditandai dengan adanya pembagian tugas yang jelas antarbidang serta penyusunan program kerja yang terencana. Setiap unit organisasi memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan secara terorganisir dan minim tumpang tindih. Selain itu, perencanaan kegiatan dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan jamaah serta prioritas program yang ingin dicapai oleh organisasi.

Berbagai aktivitas masjid, seperti kegiatan dakwah, pendidikan, sosial, dan pelayanan umat, dikelola melalui mekanisme organisasi yang terstruktur. Setiap kegiatan tidak hanya dirancang aktivitas rutin, tetapi juga sebagai bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya sistem kerja yang terencana, pelaksanaan program menjadi lebih terukur dan memiliki arah yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya transformasi dalam pengelolaan masjid, dari pola tradisional menuju pendekatan yang lebih profesional dan berbasis manajerial.

Dalam konteks ini, fungsi-fungsi dari manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengendalian (*controlling*) menjadi elemen penting yang mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Perencanaan berperan dalam menentukan arah dan tujuan kegiatan, pengorganisasian memastikan distribusi tugas berjalan secara optimal, sedangkan pengendalian berfungsi untuk mengevaluasi serta memastikan juga bahwa pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang ditetapkan (Qulub, 2017).

Selain itu, keterlibatan berbagai fungsi organisasi dalam pelaksanaan kegiatan menunjukkan adanya integrasi lintas peran yang berjalan secara sinergis. Kolaborasi antarbidang ini memperkuat koordinasi serta meningkatkan efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Integrasi tersebut juga memungkinkan terjadinya pertukaran informasi dan pengalaman antarunit, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kapasitas organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan. Lebih lanjut, aspek struktural juga berperan dalam menciptakan stabilitas organisasi. Struktur yang jelas memberikan kepastian peran bagi setiap anggota, sehingga dapat meminimalisasi potensi konflik yang disebabkan oleh ketidakjelasan tugas. Selain itu, sistem kerja yang terorganisir juga mendukung keberlanjutan program, sehingga kegiatan masjid tidak bergantung pada individu tertentu, melainkan dapat berjalan secara institusional.

Dengan demikian, aspek struktural organisasi dapat dipahami sebagai fondasi utama dalam pengelolaan masjid. Keberadaan struktur yang jelas, sistem kerja yang teratur, serta perencanaan program yang matang menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas, efektivitas, dan keberlanjutan organisasi masjid dalam menjalankan perannya sebagai institusi keagamaan dan sosial di tengah masyarakat modern.

Dinamika Kultural dalam Kepemimpinan Masjid

Dinamika kultural dalam organisasi masjid dapat dipahami melalui perspektif sosiologi yang memandang organisasi sebagai suatu sistem sosial yang terbentuk dari interaksi antarindividu di dalamnya. Dalam kerangka ini, organisasi tidak hanya dipahami sebagai struktur formal yang terdiri atas pembagian tugas dan hierarki, tetapi juga sebagai ruang sosial tempat berkembangnya nilai, norma, serta praktik budaya yang memengaruhi perilaku anggota. (Rinaldho et al., 2024) Hubungan antaranggota organisasi tidak semata-mata bersifat administratif, melainkan juga dipengaruhi oleh latar belakang sosial, pengalaman, serta pemahaman keagamaan yang beragam, sehingga membentuk dinamika interaksi yang kompleks.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan tidak hanya didasarkan pada kedudukan formal dalam struktur organisasi, tetapi juga sangat bergantung pada legitimasi sosial yang dibangun melalui kepercayaan anggota. Kepercayaan ini menjadi modal utama dalam menjalankan kepemimpinan, terutama dalam organisasi berbasis keagamaan yang banyak melibatkan partisipasi sukarela. Kepemimpinan yang memperoleh legitimasi sosial cenderung lebih efektif dalam menggerakkan anggota, karena didukung oleh penerimaan dan pengakuan kolektif dari komunitas organisasi. Fenomena ini sejalan dengan konsep otoritas yang dikemukakan oleh Max Weber, yang menekankan bahwa keberlangsungan kepemimpinan sangat ditentukan oleh legitimasi yang diakui oleh anggota organisasi. Dalam konteks organisasi modern, bentuk otoritas rasional-legal menjadi dasar utama, yang ditandai dengan adanya sistem aturan, prosedur kerja, serta pembagian peran yang jelas. Namun demikian, dalam organisasi masjid, otoritas formal tersebut seringkali berpadu dengan legitimasi kultural yang bersumber dari nilai-nilai keagamaan dan kepercayaan sosial (Shofi & Talkah, 2021).

Perbedaan pandangan dan cara pengambilan keputusan dalam organisasi merupakan bagian dari dinamika sosial yang wajar. Dalam perspektif konflik sosial Karl Marx, perbedaan tersebut dapat menjadi sarana evaluasi dan perubahan organisasi apabila dikelola secara konstruktif. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka dan musyawarah menjadi penting dalam menjaga stabilitas organisasi

masjid (Prayogi et al., 2025). Dalam praktiknya, dinamika perbedaan ini dapat menjadi sumber kekuatan organisasi apabila dikelola secara konstruktif. Kepemimpinan juga memiliki peran yang cukup strategis dalam hal mengarahkan perbedaan tersebut agar tidak berkembang menjadi konflik yang destruktif, melainkan menjadi ruang dialog yang produktif. Melalui komunikasi yang terbuka dan partisipatif, perbedaan pandangan dapat diolah menjadi alternatif solusi yang lebih komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi.

Aspek kultural dalam organisasi masjid juga berkontribusi dalam membentuk solidaritas dan identitas kolektif di antara anggota. Nilai-nilai yang dianut bersama, seperti amanah, kebersamaan, dan pelayanan umat, menjadi perekat sosial yang memperkuat hubungan antarindividu. Solidaritas ini tidak hanya memperlancar koordinasi kerja, tetapi juga menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga anggota terdorong untuk berkontribusi secara aktif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, aspek kultural dalam pengelolaan masjid tidak hanya berkaitan dengan penerapan nilai-nilai keagamaan, tetapi juga mencerminkan proses interaksi sosial yang dinamis. Proses ini berperan dalam membentuk pola hubungan, memperkuat kohesi sosial, serta menciptakan identitas kolektif yang menjadi dasar keberlanjutan organisasi (Setiyani, 2020). Integrasi antara nilai-nilai kultural dan praktik kepemimpinan yang adaptif menjadi kunci dalam menciptakan organisasi masjid yang tidak hanya stabil, tetapi juga mampu berkembang secara berkelanjutan di tengah perubahan sosial yang terus berlangsung.

Peran Generasi Muda dalam Mendukung Organisasi Masjid

Generasi muda memiliki posisi yang sangat strategis dalam mendukung keberlanjutan organisasi masjid, khususnya dalam menghadapi tantangan perkembangan masyarakat modern yang semakin kompleks. Keterlibatan mereka tidak hanya penting sebagai bentuk partisipasi, tetapi juga sebagai upaya untuk menghadirkan inovasi, kreativitas, serta memperluas jangkauan kegiatan masjid agar tetap sesuai dengan perkembangan zaman (Fransisca et al., 2024). Dalam konteks ini, generasi muda berperan sebagai agen perubahan yang mampu menghubungkan nilai-nilai tradisional dengan perkembangan sosial kontemporer.

Berdasarkan kajian literatur, partisipasi generasi muda dalam organisasi keagamaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan dinamika organisasi serta penguatan hubungan antara masjid dan masyarakat. Kehadiran generasi muda membawa perspektif baru, ide-ide kreatif, serta pendekatan yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan budaya. Hal ini memungkinkan program dan kegiatan masjid menjadi lebih variatif, inklusif, dan mampu

menjangkau berbagai lapisan masyarakat, khususnya kalangan muda (Hanifah & Fauji, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan relawan generasi muda, pihak masjid memberikan kesempatan partisipasi kepada generasi muda dalam berbagai kegiatan sosial dan keagamaan, termasuk dalam kepanitiaan serta pelaksanaan acara masjid, informan juga menyampaikan bahwa generasi muda berperan dalam mendukung publikasi kegiatan masjid melalui media sosial dan dokumentasi digital (Wawancara Savia Rahma, tim media, April 2026).

Dalam perspektif sosiologi, keterlibatan generasi muda merupakan bagian penting dari proses regenerasi sosial yang berfungsi menjaga kesinambungan organisasi. Regenerasi tidak hanya berkaitan dengan pergantian anggota, tetapi juga menyangkut transfer nilai, pengetahuan, serta pengalaman organisasi dari generasi sebelumnya ke generasi berikutnya (Nurahman et al., 2025). Tanpa adanya proses regenerasi yang berjalan dengan baik, organisasi berisiko mengalami stagnasi, kehilangan relevansi, bahkan kesulitan dalam menghadapi perubahan sosial dalam jangka panjang.

Lebih lanjut, keterlibatan generasi muda juga dapat dilihat sebagai bentuk integrasi sosial yang memperkuat kohesi dalam organisasi. Interaksi antara generasi yang lebih tua dan generasi muda menciptakan ruang dialog yang memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan serta penyesuaian nilai. Proses ini tidak hanya memperkaya dinamika organisasi, tetapi juga membantu menciptakan keseimbangan antara keberlanjutan tradisi dan kebutuhan akan inovasi. Temuan ini bersifat terbatas dan lebih merepresentasikan perspektif generasi muda sebagai partisipan non-struktural dalam organisasi sehingga tidak dimaksudkan untuk melakukan generalisasi secara luas.

Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang mampu menciptakan ruang partisipasi yang lebih terbuka dan inklusif bagi generasi muda. Kepemimpinan yang adaptif diharapkan dapat mendorong keterlibatan aktif generasi muda dalam berbagai aspek organisasi, mulai dari perencanaan program hingga pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian, generasi muda tidak hanya berperan sebagai pelengkap, tetapi juga menjadi bagian penting dalam pengembangan serta keberlanjutan organisasi masjid di masa mendatang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan organisasi dalam pengelolaan Masjid Al Akbar Surabaya menunjukkan karakter yang adaptif dan integratif. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi dalam pengambilan keputusan, tetapi juga dalam mengoordinasikan berbagai aktivitas organisasi melalui pendekatan

partisipatif dan kolegial. Hal ini terlihat dari keterlibatan pengurus serta relawan dalam proses pengelolaan kegiatan, yang tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap masjid. Dinamika kepemimpinan tersebut dapat dianalisis melalui dua aspek utama, yaitu struktural dan kultural. Dari sisi struktural, pengelolaan masjid mencerminkan adanya sistem organisasi yang tertata, pembagian tugas yang jelas, serta penerapan fungsi manajemen seperti perencanaan dan pengorganisasian. Sementara itu, dari sisi kultural, kepemimpinan dijalankan dengan berlandaskan nilai-nilai keislaman seperti amanah, transparansi, dan pelayanan umat, yang berperan dalam membangun kepercayaan sekaligus memperkuat solidaritas sosial dalam organisasi.

Selain itu, keterlibatan generasi muda sebagai relawan menjadi faktor penting dalam mendukung dinamika organisasi. Partisipasi ini menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan ruang yang inklusif serta responsif terhadap perubahan sosial. Namun demikian, terdapat tantangan dalam menyelaraskan sistem organisasi yang bersifat formal dengan karakter partisipasi relawan yang cenderung fleksibel.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena lebih berfokus pada studi literatur dengan dukungan wawancara terbatas sehingga hasil penelitian belum dapat merepresentasikan keseluruhan dinamika organisasi masjid secara menyeluruh. Meskipun demikian, temuan yang diperoleh telah mampu memberikan gambaran mengenai praktik kepemimpinan dalam pengelolaan masjid. Dengan demikian, model kepemimpinan yang mengintegrasikan prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam seperti syura dan ukhuwah Islamiyah dapat dipandang sebagai pendekatan yang relevan dalam pengelolaan masjid, khususnya dalam menghadapi dinamika masyarakat modern yang semakin kompleks. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam dinamika kepemimpinan organisasi masjid dari perspektif generasi muda, khususnya dalam melihat integrasi antara nilai-nilai keislaman dan prinsip manajemen modern dalam konteks organisasi keagamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., Hidayat, R., & Sulaiman, A. (2023). Diseminasi model manajemen masjid berbasis best practices sebagai strategi transformasi kelembagaan. *Jurnal Manajemen Dakwah Indonesia*, 5(1), 45–58.
- Alfikri, & Rosidi, I. (2021). Aktivitas dakwah di kalangan anak muda Muslim Pekanbaru. *Idarotuna: Jurnal Kajian Manajemen Dakwah*, 3(2), 99–112.
- Fransisca, V. J., Pratoyo, S. I., & Jati, F. L. (2024). Peningkatan potensi dan peran

- aktif generasi muda dalam organisasi remaja masjid terhadap kesejahteraan sosial di Desa Putat Lor. *Indonesian Journal of Social Development*, 1(4), 11. <https://doi.org/10.47134/jsd.v1i4.2669>
- Hanifah, N., & Fauji, I. (2022). Gen Z: Strategi branding institusional untuk memperkuat pengikut kajian Genzi pada Masjid Al Akbar Surabaya. *Jurnal Komunikasi dan Dakwah*, 4(1), 1–10.
- Hermawan, A., & Sarifudin, S. (2024). Integrasi dakwah bil-lisan dan bil-hal dalam program masjid sebagai upaya peningkatan kualitas kehidupan keagamaan masyarakat. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 44(1), 78–92.
- Hidayanti, M., Fauzan, A., & Mukhlis, R. (2025). Kualitas manajemen organisasi masjid dan pengaruhnya terhadap efektivitas dakwah dan keterlibatan jamaah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Islam*, 7(1), 23–39.
- Ichsan, M. (2025). Keterlibatan generasi muda dalam institusi keagamaan sebagai prediktor sustainabilitas program dakwah. *Jurnal Pemuda dan Keagamaan*, 3(1), 12–27.
- Miharja, S., Rahman, A., & Mujib, A. (2018). Management and facilities for organizing worship guidance at the Madrasa-Mosque in West Java. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 12(1), 275–293. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v12i1.6175>
- Nurahman, P., Tasya, A., & Fathor, A. J. (2025). Membangun modal sosial melalui organisasi keagamaan remaja masjid At-Taqwa di Kota Cirebon. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Kolaboratif*, 2(1), 20–26. <https://doi.org/10.59066/jspk.v2i1.1372>
- Nurkarimah, F., Putri, A. D., Zahara, P., Nadira, L., & Wismanto, W. (2024). Menjadikan masjid sebagai pusat inovasi ekonomi dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 47350–47354. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/23031>
- Ode, L., Rauda, M., Udaya, A., Aris, M., Prayogi, A., Amin, H., Tenri, A., Hara, K. M., Sari, K., Munafi, A., & Mandati, R. (2024). *Teori sosiologi* (H. Rasulu & W. Munaeni, Eds.). Penerbit Akademik.
- Pratama, R. A., Rinaldho, & Wismanto. (2024). Keterlibatan aktif generasi muda dalam institusi keagamaan dan relevansinya bagi sustainabilitas dakwah. *Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*, 6(2), 88–101.
- Prayogi, A., Nasrullah, R., Setiawan, S., & Setyawan, M. A. (2025). Konsep konflik dan teori konflik sosial dalam pemikiran Karl Marx. *Jurnal Sosiologi dan Pemikiran Sosial*, 1(1), 1–11.
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40.
- Rinaldho, Hidayat, A. H., Yusuffendra, Pratama, R. A., & Wismanto. (2024).

- Peran masjid dalam membentuk generasi pemimpin Islam yang tangguh. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 46835–46844. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/22886>
- Shofi, I., & Talkah, T. (2021). Analisis teori otoritas Max Weber dalam kepemimpinan multikultural Kiai Sholeh Bahruddin Ngalah: Studi kepemimpinan multikultural di Pondok Pesantren Ngalah Pasuruan. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 134–156. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2021.11.1.134-156>
- Siregar, M. Y., Al, T., & Hasibuan, H. (2024). Peningkatan manajemen masjid dalam optimalisasi peran dan fungsi masjid: Studi kasus pada manajemen Masjid Jami' Simpang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 32688–32695.
- Suryadi, A., & Rahmat, M. (2022). Profesionalisasi manajemen lembaga dakwah sebagai keniscayaan di era modern. *Jurnal Ilmu Dakwah dan Komunikasi*, 16(2), 101–118.
- Syifa'ul Qulub, A., & Fatimah, A. F. (2017). Pelaksanaan fungsi manajemen (planning, organizing, actuating, controlling) pada manajemen Masjid Al-Akbar Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 14(12), 968–976.
- Tade, R. (2023). Peran kepemimpinan Ust. Kusnadi Ikhwanî pada perubahan Masjid Raya Al-Falah Sragen Jawa Tengah. *Al-Manaj: Jurnal Program Studi Manajemen Dakwah*, 3(01), 22–30. <https://doi.org/10.56874/almanaj.v3i01.1212>
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2010). *Dasar-dasar manajemen* (G. A. Ticoalu, Penerjemah.). Bumi Aksara. (Karya asli diterbitkan 1982)
- Usman, A., & Din, M. (2025). Strategi dakwah adaptif di era digital: Menjangkau perempuan melalui pendekatan tatap muka dan media digital. *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 8(1), 34–49.
- Wiwik Setiyani. (2016). Tipologi dan tata kelola resolusi konflik ditinjau dari perspektif teori sosial konflik. *Teosofi: Jurnal Tasawuf dan Pemikiran Islam*, 6(2), 275–299.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Prenadamedia Group.
- Zaini, A., Mukhlis, H., & Fathoni, M. (2023). Evaluasi program dakwah berbasis musyawarah sebagai model perbaikan berkelanjutan pada lembaga keagamaan masjid. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(2), 56–71.