

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang masalah

Indonesia ialah salah satu negara dengan penduduk umat muslim terbanyak di global, pusat utama kegiatan umat muslim adalah baitullah (Masjid), dimana keberadaan Masjid mempunyai kiprah yang sangat krusial ditengah-tengah masyarakat. tidak hanya dimasyarakat desa yang lebih populer dengan religitasnya, fenomena ini pula terjadi dimasyarakat kota atau pada kota-kota besar bahwa banyak Masjid telah membuktikan kegunaannya sebagai kawasan ibadah, jua kiprahnya sebagai tempat pendidikan, sosial, ekonomi dan kegiatan-kegiatan lainnya. dengan demikian keberadaan Masjid memberikan kontribusi akbar bagi jamaah dan masyarakat yang terdapat disekitarnya. Masjid ditinjau asal sudut Bahasa dari akar mengerucut dari istilah Bahasa Arab *sajada yasjudu sujudan, wudhia' jubhatan 'ala al-ardhi*, yaitu meletakkan dahinya ke bumi ( Sutarmadi, 2001:13)

Kiprah Masjid yang sebagai sentral kegiatan telah dicontohkan sang Rasulullah SAW dimana semua aktivitas baik muamalah, ibadah, politik dilakukan berawal dari Masjid. Seyogyannya kita pun mampu memanfaatkan potensi yang ada untuk aktivitas yang lebih berguna selain berasal pada sholat. kiprah Masjid semacam itu wajib terus dikembangkan melalui pengelolaan Masjid yang baik. sehingga dari Masjid bisa melahirkan muslim yang berkualitas dan masyarakat secara ekonomi artinya warga yang sejahtera.

Sebelum Merujuk dari peran Masjid yang diterapkan di jaman Rasulullah tentunya ini sebagai dorongan sekaligus motivasi bagi warga Kabupaten Rancaekek untuk mendirikan Masjid yang mampu sebagai sentral kegiatan para jamaahnya. buat mengoptimalkan potensi-potensi dan keterampilan yang terdapat dimasyarakat Rancaekek agar bisa dilaksanakan masih dalam tataran lingkungan Masjid atau tidak lepas dari kiprah Masjid. Masjid akan sebagai lebih berdikari Bila dikelola secara lebih Profesional secara sistematis sehingga mampu mengurangi penderitaan masjid itu sendiri disatu sisi memperdayakan warga secara umum di sisi lain ( Rifa'I dan Fakhruroji, 2005 : 18).

Peninggalan sejarah memang tidak lepas dari bangunan yang ada di sekeliling kita. Baik berupa Gedung tua, sekolah, kantor, hingga tempat ibadah pun masih terawat dengan baik. Masjid Besar Rancaekek salah satu nya, tidak banyak orang tahu memang kalau tempat ibadah umat muslim yang satu ini merupakan peninggalan sejarah yang sudah cukup tua. Berada di samping pasar Dangder, Masjid ini sudah ada sejak tahun 1815 dan menjadi salah satu saksi pengunjungan pada Masa Hindia Belanda.

Menurut salah satu pengurus di Masjid Besar Rancaekek ( H Barkah: Hasil wawancara 20 Desember 2021 ) Masjid ini awalnya dibangun oleh Masyarakat sekitar yang bertahan sampai sekarang dengan bukti adanya semangat para penduduk. Masjid ini didirikan sejak tahun 1815, jadi sebelum Indonesia merdeka oleh para sesepuh pada masa Hindia Belanda, yang kemudian bertahan karena Masyarakat semangat dalam beribadah dan merawat Masjid tersebut dengan Baik.

(Profil Masjid Agung Rancaekek, 2019 : 6-7)

Dari awalnya berdiri sampai saat ini Masjid sudah mengalami perubahan. Pada tahun 2002 Masjid Besar Rancaekek mengalami perombakan total, yang rampung pada tahun 2007 yang kemudian diresmikan oleh bupati kabupaten Bandung kala itu Obar Subarno. Keadaannya mengalami perubahan, Masjid memang sudah diruntuhkan yang kemudian dibangun Kembali. Dengan bercat hijau disetiap sudutnya Masjid yang terletak di jalan raya dangder, Rancaekek, Kabupaten Bandung ini memiliki tanah seluas 500 meter. Yang saat ini digunakan untuk berbagai macam kegiatan keagamaan seperti pengajian oleh Masyarakat disana.

Masjid Besar Rancaekek secara geografis terletak di Kabupaten Bandung Rancaekek dengan penduduk yang sangat banyak dan kebanyakan beragama Islam, dekat dengan pusat perekonomian yaitu pasar dangder Rancaekek, Kec.Rancaekek, pusat Pendidikan, KUA Rancaekek, sehingga bisa dikatakan wilayah yang cukup strategis dengan adanya Masjid Rancaekek diharapkan mampu menjadi icon dan pendorong menjadi Masjid yang mempunyai daya Tarik, Makmur serta memakmurkan Masjid khususnya bagi masyarakat sekitar.

Pengelolaan atau idarah Masjid, disebut juga Manajemen Masjid, di garis besarnya dibagi menjadi 2 bagian yaitu (1) Manajemen pelatihan Fisik Masjid (Physical Management) dan (2) pelatihan Fungsi Masjid (Functional Management). Manajemen pembinaan Fisik Masjid mencakup kepengurusan, pembangunan dan pemeliharaan fisik Masjid, pemeliharaan kebersihan dan

keanggunan Masjid pengelolaan taman dan fasilitas-fasilitas yang tersedia. training fungsi Masjid ialah eksploitasi peran Masjid sebagai pusat ibadah, dakwah dan peradaban Islam sebagaimana Masjid yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW. (Sutarmadi, 2001: 15)

Menjadi pusat ibadah mahdah, (M.Ayub 1996: 90) Masjid disiapkan sedemikian rupa sebagai akibatnya aplikasi ibadah itu seperti shalat lima waktu, shalat jumat dan shalat-shalat sunnah berjalan dengan baik sesuai menggunakan ajaran Islam. Pengelolaan pelaksanaan zakat, ibadah, puasa dan ibadah haji diberikan bimbingan pelaksanaanya melalui Masjid. sebagai pusat dakwah, Masjid hendaknya memprakasai kegiatan dakwah baik secara tulisan, ekspresi, elektronika dan dakwah bil hal. Hal ini bisa dilakukan contohnya menggunakan pembentukan lembaga dakwah. untuk mengantisipasi ekspansi aktivitas Masjid mampu dilakukan dengan menghasilkan forum-lembaga yang bernaung dibawahnya. lembaga-forum itu berfungsi menjadi kepanjangan tangan asal program yang sudah ditetapkan. mengenai jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan yang berkembang pada lingkungan Masjid seperti lembaga haji dan umrah, lembaga pelatihan muallaf, BMT dan sebagainya.

Maka pembangunan Masjid itu tidak boleh hanya memfokuskan kepada pembangunan fisik saja, melainkan juga harus merancang aktivitas-kegiatan yang dapat meramaikan Masjid termasuk untuk membentuk pengorganisasian dalam meningkatkan kemakmuran Masjid. untuk itu para pengurus (perencana atau pengelola) Masjid dituntut untuk memahami ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas serta menguasai keterampilan manajemen. Pengurus Masjid harus bisa

beradaptasi serta antisipatif terhadap perkembangan zaman.

Sumber daya manusia artinya hal yang ada secara mendadak. sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya pula dilakukan. Kehidupan organisasi yang sudah ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi serta kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara spesifik akan mengelola sumber daya manusia. Artinya sumber daya manusia hal yang sangat penting bagi kehidupan tidak terlepas dalam kepengurusan Masjid Agung Besar Rancaekek perlu adanya suatu kelompok untuk bisa merawat dan melestarikan keanggunan Masjid Besar Rancaekek. Apabila dalam suatu organisasi ataupun kepengeurusan dalam organisasi tersebut berkurangnya sumber daya manusia maka tidak akan begitu baik jika ingin melakukan suatu kegiatan dalam hal apapun itu. (Hasibuan, 1997: 20 )

Maka dari itu, suatu organisasi akan berjalan menggunakan baik jika didukung sang manajemen yang baik, galat satunya yaitu pengorganisasian. Bila suatu pengorganisasian baik, maka tujuan organisasi pun cukup simpel tercapai. sebab pada proses pengorganisasian ada proses penentuan pekerjaan-pekerjaan yang wajib dilakukan, pengelompokan tugas-tugas serta pembagian pekerjaan pada setiap anggota organisasi, penetapan departemen-departemen, dan penentuan korelasi-hubungan yang terdapat pada suatu organisasi (Hasibuan 1996:121)

Untuk menyelenggarakan fungsi pengorganisasian perlu mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip organisasi serta melalui proses pengorganisasian yang

tepat. Pengorganisasian artinya langkah bagi orang-orang yang berada di dalam organisasi untuk bekerja secara efisiensi (berhasil guna) dengan tujuan untuk mempersatukan orang-orang supaya bekerja dan bekerja sama secara eksklusif dengan menyampaikan sumbangan yang aporisma demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan dari latar beakang di atas, maka dapat diajukan lebih lanjut bagi peneliti untuk meneliti bagaimana optimalisasi pengorganisasian dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek yang difokuskan menjadi tiga pertanyaan.

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian dibatasi pada pokok-pokok permasalahan yang dirumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pembagian kerja dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek ?
2. Bagaimana kualitas kerja dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek?
3. Bagaimana departementalisasi dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dalam Sebuah penelitian apapun itu bentuknya pasti mempunyai tujuan tertentu yang bermanfaat dan yang hendak dicapai .Berdasarkan focus penelitian di atas, Maka tujuan penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pembagian kerja dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek
2. Untuk mengetahui kualitas kerja dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek
3. Untuk mengetahui departementalisasi dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa manajemen dakwah serta bermanfaat untuk di pelajari, khususnya mengenai kegiatan proses pengorganisasian yang harus terus di pahami, dikaji, disempurnakan, dan dikembangkan, sehingga dapat mempermudah dalam pengaplikasian berbagai kegiatan Masjid yang telah di rencanakan.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini adalah tugas metodologi penelitian di fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, dengan mempersembahkan suatu karya tulis berdasarkan Penelitian Di Masjid Besar Agung Rancaekek Kabupaten Bandung, oleh karna itu mudah-mudahan dengan adanya ini dapat berguna akademika khususnya Jurusan Manajemen Dakwah .

## E. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiatisme, maka berikut ini penulis sampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini ,antara lain sebagai berikut :

Pertama, skripsi yang telah di susun oleh Muhammad izzudin (2020) dengan judul: *Model pengorganisasian Masjid istiqlal Dalam meningkatkan kemakmuran Masjid (Study kasus di Badan pelaksanaan pengelola Masjid Istiqlal DKI Jakarta).*

Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana cara untuk meningkatkan pengorganisasian di masjid istiqlal karna dengan adanya pengorganisasian maka apa yang di tujuakan akan terlaksana, begitu penting pengorganisasian di dalam kepengurusan dan manajemen Masjid . Faktor utama yang menyebabkan semua kegiatan tidak terlaksana adalah tidak berjalannya pengorganisasian dalam kepengurusan Masjid tersebut .

Kedua, jurnal at-tadbir manajemen dakwah yang di susun oleh Mochamad Rifki Taufiq H (2020) dengan judul : *optimalisasi fungsi manajemen dalam meningkatkan peran dan fungsi masjid* , jurnal ini menjelaskan tentang optimalisasi peran dan fungsi masjid permasalahan yang berkaitan dengan jurnal ini adalah terkait pengurus atau takmir yang kurang proaktif dalam merencanakan kemakmuran masjid. ketika masjid hanya digunakan untuk melaksanakan ibadah *mahdoh* seperti shalat dan sejenisnya ,maka tidak banyak orang yang terlibat atau dilibatkan dalam kepengurusan, apalagi memang banyak masjid yang tidak memiliki struktur



kepengurusan yang tidak memadai.

Ketiga, skripsi yang telah diselesaikan oleh saudari shofa amalia (2021) dengan judul : *Manajemen Masjid Dalam Meningkatkan Pemahaman Keagamaan Masyarakat (Penelitian Terhadap Masjid Al-Abror Kp Cigarukgak, Ciampangan, Cineam, Tasikmalaya)*

Skripsi ini menjelaskan mengenai pemahaman keagamaan masyarakat di lingkungan Masjid Al-Abror, Dimana penelitian ini untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan bagaimana caranya untuk meningkatkan pemahaman agama di kalangan masyarakat Masjid Al-Abror Tasikmalaya tersebut.

## **F. Landasan Pemikiran**

### **1. Landasan Teoritis**

Malayu Hasibuan (2007:118-119) menyatakan pengorganisasian adalah terdiri dari beberapa aspek yaitu pembagian kerja, kualitas kerja, departementalisasi, sehingga dalam melaksanakan suatu tujuan bisa mencapai sebuah tujuan. Menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang relative.

Manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu to manage yang memiliki sinonim dari istilah “*to hand* ialah mengurus, *to control* adalah mempelajari, *to guide* ialah memimpin” (Mochtar Effendy, 1986: 9).

Secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan eksklusif (Hasibuan, 2009: 1-2). Manajemen menurut Moh. E. Ayub (1996: 32) artinya segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang serta menggerakkan fasilitas pada suatu perjuangan kerja sama untuk mencapai tujuan eksklusif. Sedangkan menurut Stoner Manajemen ialah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi yang telah ditetapkan (T. Hani, 2001: 8).

Manajemen yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan perjuangan-perjuangan peran anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya supaya bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (T. Hani, 2003: 8)

Dalam bahasa Inggris, pengorganisasian dianggap menggunakan *Organizing* yang berasal dari kata *organism*. *Organism* sendiri merupakan menciptakan struktur menggunakan bidang-bidang atau bagian-bagian yang dihimpun sedemikian sehingga hubungan kerja secara keseluruhan terikat antara satu menggunakan yang lainnya (Abdul Syani, 1998: 107). Disini fungsi artinya peranan, kegunaan, manfaat (Ahmad Maulana, 2003: 121). kata fungsi berdasarkan W.J.S. Poerwadarminta (1984: 469) bisa diartikan menjadi hal yang dilakukan atau pekerjaan yang dilakukan.

B. Siswanto (2009: 75) mengemukakan bahwa “pengorganisasian (*organizing*) merupakan pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar

pekerjaan yang efektif diantara mereka, pemberian lingkungan serta fasilitas pekerjaan yang masuk akal sehingga mereka bekerja secara efisien". Ditambahkannya bahwa pengorganisasian pula dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan membagi tugas, mendelegasikan otoritas, serta memutuskan kegiatan yang hendak dilakukan sang manajer di semua hierarki organisasi.

Untuk memakmurkan Masjid sudah seharusnya dilihat dari segi, pengorganisasian, kepengurusan, kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, kemudian Manajemen yang baik, pembagian tugas atau pembagian kerja yang merata.

Untuk pembagian tugas dan kerja terbagi menjadi beberapa aspek diantaranya adalah :

a. Pembagian Tugas dan Kerja

Menurut Hasibuan (2007: 33) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Dalam buku manajemen dasar-dasar pengertian menurut Malayu S.P Hasibuan(2019:160) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Menurut Stephen P. Robbins (2008:215) Pembagian kerja

digunakan untuk menggambarkan sejauh mana berbagai kegiatan dalam organisasi dibagi-bagi menjadi beberapa pekerjaan tersendiri yaitu pekerjaan itu dipecah-pecah menjadi sejumlah tahap, dengan masing-masing tahap diselesaikan oleh seorang individu tersendiri.

Menurut Sutarto (2012: 104) Pembagian Kerja merupakan Rincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erta hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi.

#### b. Manfaat Pembagian Kerja

Adapun manfaat pembagian kerja bagi suatu organisasi menurut (Sutarto, 2012: 138) menyebutkan bahwa :

1. Untuk mengatur pekerjaan.
2. Untuk menggabungkan tugas atau peralatan kerja.
3. Untuk membagi tugas secara merata.
4. Untuk menentukan kebutuhan jumlah pegawai.
5. Untuk menemukan letak suatu hambatan kerja.
6. Untuk mendorong minat kerja.

#### c. Menyusun Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2007: 33) pembagian kerja akan menguraikan :

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yaitu memberikan nama jabatan.
2. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.
3. Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai harus jelas.
4. Syarat kerja harus diuraikan secara jelas.
5. Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan tugas utamanya.
6. Penjelasan tugas, yakni harus dijelaskan jabatan awal dan jabatan akhir.

d. Indikator Pembagian Tugas dan Kerja

Untuk mengukur pembagian tugas dan kerja digunakan indikator indikator sebagai berikut (Sutarto, 2012 : 126) :

a) Penempatan Anggota

Penempatan Anggota ialah bahwa setiap pegawai atau Anggota telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian

dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatan dalam menetapkan posisi Anggota akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal.

b) Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu.

Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

c) Spesialisasi Pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri.

Indikator Pembagian kerja dalam jurnal Roring (2017:147) disebutkan bahwa untuk pembagian kerja dapat diukur dengan indikator:

1. Kemampuan menyelesaikan tugas, yaitu kesanggupan karyawan melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikannya.
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, yaitu kesesuaian kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Volume pekerjaan, yaitu jumlah dan jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan.
4. Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, yaitu kesesuaian jenis pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.
5. Tingkat kenyamanan karyawan dengan pekerjaan, yaitu tanggapan penerimaan karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab.

d) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. (Hao, 2013:3)

Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (2003:95) yaitu;

1. Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang

belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

2. Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.
4. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawabnya hal ini selalu ditumbuhkan dalam jiwa pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.



e) Departementalisasi

Departementalisasi adalah usaha mengelompokkan aktivitas-aktivitas orang-orang kedalam departemen-departemen. “Departemen” menandakan suatu bidang, divisi atau cabang suatu perusahaan, di mana seorang manajer mempunyai wewenang untuk melaksanakan aktivitas yang khusus. Sebuah departemen, sebagaimana istilah itu biasanya dipakai, bisa merupakan divisi produksi, departemen penjualan, cabang, seksi penelitian pasar, atau unit penagihan piutang. Dalam beberapa perusahaan, terminology departemen dipakai secara longgar. Dalam perusahaan yang lebih besar, terminology yang lebih ketat menunjukkan kepada hubungan-hubungan hierarkis. Dengan demikian wakil presiden mungkin mengepalai divisi, direktur mengepalai sebuah departemen, manajer mengepalai cabang, dan kepala bagian mengepalai suatu seksi. Sedangkan departementalisasi menurut Malayu S.P. Hasibuan(2019:139) adalah harus diarahkan kepada bentuk, susunan dan corak organisasi yang telah ditetapkan menurut suatu pola yang relative permanen, yang kesemuanya dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun dasar-dasar yang harus diketahui dalam pendepartemenan dalam pembentukan organisasi, diantaranya:

1. Enterprise Function (fungsi-fungsi perusahaan).
2. Management Function (fungsi-fungsi manajemen).
3. Process Product (proses produksi).
4. Product (dasar produk/hasil).
5. Customer (dasar pasar/langganan).
6. Territory (dasar wilayah/tempat).
7. Time (dasar waktu/shift).
8. Simple Number (dasar jumlah).
9. Combination.
10. Matrix.



Proses menguraikan aktivitas serta kekuasaan pekerjaan itu bersifat analitis artinya, seluruh tugas organisasi dipecah berturut-turut menjadi tugas-tugas lebih kecil. Akan tetapi, kemudian pimpinan harus menggabungkan tugas yang terbagi-bagi tadi menjadi kelompok atau departemen.

G.R Terry dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen (1996:95) mendefinisikan cara-cara utama departementalisasi sebagai berikut:

## **1. Fungsi**

Fungsi ini mengartikan bahwa kegiatan-kegiatan biasa atau seragam ditempatkan kedalam satuan organisasi yang biasa. Departementalisasi fungsi adalah cara yang biasa untuk pendepartmentalisasi karna mudah dimengerti dan lebih sering dipakai dari pada cara-cara lain. Contoh halnya seperti bagian akuntansi, bagian produksi, dan bagian permesinan.

## **2. Wilayah**

Pembagian wilayah sudah populer dalam organisasi pemasaran. Memungkinkan pemasaran untuk mengurangi waktu perjalanan dan biaya, lebih memungkinkan pemasaran untuk mengurangi waktu perjalanan. Terdapat sekedar tumpang tindih fungsi-fungsi, tetapi pemindahan pegawai pemasaran dapat dipercepat dan pengawasan-pengawasan yang serupa dapat dilakukan untuk masing-masing satuan yang disusun menurut wilayah. Contohnya meliputi Divisi Utara, Divisi Selatan, Divisi Barat, dan Divisi Timur.

## **3. Regu tugas**

Suatu proyek khusus atau sekelompok pekerjaan dapat ditugaskan kepada suatu kelompok kecil, yang beroperasi sebagai sebuah satuan yang berdiri sendiri dan meliputi semua kecakapan yang diminta untuk pelaksanaan pekerjaan itu. Regu tugas itu biasanya beroperasi sampai penyelesaian proyek itu berhasil, sesudah mana regu dibubarkan dengan penugasan kembali orang-orang dan fasilitas-fasilitas. Pengaturan itu berlawanan dengan pendekatan biasa terhadap pembagian kerja dan dari satuan-satuan organisasi yang berspesialisasi dan terpisah-pisah.

#### 4. Hierarki

Setelah pekerjaan dikelompokkan dan didepartemenkan kemudian masuk ke proses penentuan relasi antar bagian (hierarki) dalam organisasi. Adapun yang yang dimaksud dengan penentuan relasi antar bagian (hierarki) adalah garis wewenang yang tidak terputus atau yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan hubungan si pelapor kepada si penerima laporan (Robbins dan Coulter, 2007:288).

Apabila dilihat Masjid berasal dari Bahasa arab *sajada yasjudu sujudan* bisa di artikan adalah bersujud kepada Allah SWT dengan merendahkan diri di hadapan yang Maha Kuasa (Sutarmadi, 2001: 31)

Bachrun rifa'I dan Fakhruroji, (2005 : 9) kosa kata Masjid terbentuk dari Bahasa *sajada yasjudu sujudan* dimana kata ini apabila di artikan yaitu bersujud, berserah diri, dan merendahkan diri di hadapan Allah SWT. Sebuah penghantaran hambanya kepada Allah SWT dengan tujuan Manusia tiada lain hanya untuk beribadah kepada yang maha Kuasa yaitu Allah SWT. Dari kosa kata yang telah tercantum di atas timbul beberapa istilah antara lain: sujud (Ketika seseorang melaksnakan shalat kemudian bersujud serta merendahkan diri di hadapan Allah SWT posisi mencium bumi dan menghadap kearah kiblat) sajadah (alat yang di jadikan sebagai untuk shalat dan bersujud) tiada kata lain Masjid sebagai tempat sarana untuk beribadah kepada Allah SWT dan tempat sebagai menenangkan diri.

Selama hidup di dunia ini adalah tiada lain hanya untuk beribadah kepada Allah SWT, setiap umat muslim di perintahkan dengan tegas untuk menjalankan shalat 5 waktu. Adapun firman Allah SWT yang menjelaskan mengenai Hal ini tercantum dalam Al-qur'an surat Attaubah ayat 18 yang berbunyi :

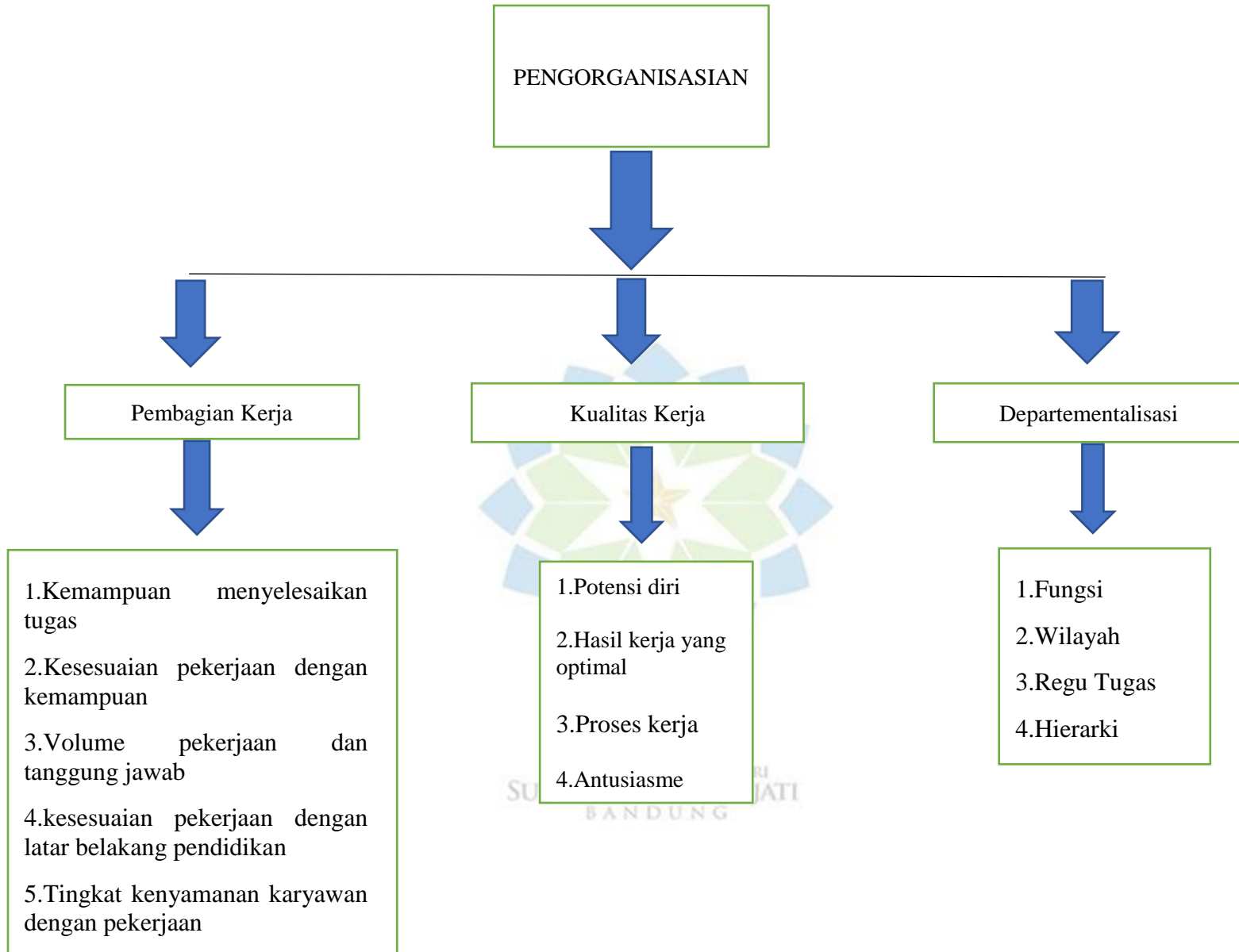
إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسْجِدَ اللَّهِ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَلَمْ يَخْشَ إِلَّا اللَّهَ فَعَسَىٰ أُولَٰئِكَ أَنْ يَكُونُوا مِنَ الْمُهْتَدِينَ

Artinya :

*“Hanya yang memakmurkan Masjid-Masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari Kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat dan tidak takut (kepada siapapun) selain kepada Allah, Maka merekalah orang-orang yang diharapkan Termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk. (QS. at taubah : 18)*

Firman Allah SWT. Ini menjelaskan betapa pentingnya dalam memakmurkan Masjid dan bahwasanya setiap manusia mempunyai peran dan tanggung jawab nya terhadap memakmurkan Masjid, Terkait hal ini betapa penting nya peran pengurus Masjid serta Sumber daya Manusia yang memadai untuk memakmurkan Masjid. Adapun beberapa hal yang harus di perhatikan oleh pengurus Masjid agar senantiasa memakmurkan Masjid di antaranya adalah : kegiatan masjid, ibadah, pendidikan, keagamaan, dll

## 2. Kerangka Konseptual



## **G. Langkah-langkah Penelitian**

### **1. Penentuan Lokasi Penelitian**

Tempat penelitian ini, di pusatkan di lingkungan Masjid Besar Rancaekek yang beralamatkan di Jl. Raya Dangdeur – Rancaekek, Bojongloa, Kec. Rancaekek, Bandung Jawa Barat 40394 berdasarkan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Mengingat adanya masalah yang berkaitan dengan pengorganisasian, kedisiplinan ilmu manajemen khususnya di bidang manajemen masjid dan lebih khususnya dalam pengorganisasian.
- b. Selain itu juga, di tempat ini tersedia data dan sumber data yang cukup memadai dan memungkinkan untuk di gali dan lebih di teliti lagi oleh peneliti

### **2. Paradigma dan pendekatan**

Paradigma yang digunakan penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme karena temuan dari suatu penelitian ini merupakan hasil dari interaksi peneliti dengan yang diteliti. Untuk pendekatan, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang mana fokus riset ini adalah pemahaman dan penjelasan terkait optimalisasi pengorganisasian dalam meningkatkan kemakmuran Masjid di masjid Besar Rancaekek. Penelitian ini pula bersifat deskriptif, sehingga tidak menekankan pada angka, menekankan

pada proses, dan lebih menekankan pada analisis.

### **3. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode deskriptif karna untuk mendeskripsikan (menggambarkan) secara sistematis, faktual dan akurat yang berkanaan dengan optimalisasi pengorganisasian dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek.

### **4. Jenis Data**

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif .Data-Data yang dibutuhkan adalah proses penentuan pengorganisasian dalam meningkatkan kemakmuran Masjid.

1. pembagian kerja dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek
2. kualitas kerja dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek
3. departementalisasi dalam meningkatkan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek

Adapun jenis Data yang di kumpulkan adalah sebagai berikut:

### **5. Sumber Data**

Sumber data primer yang diambil dari hasil observasi dan wawancara langsung bertemu kepada pengurus Masjid Besar



Rancaekek, seperti dokumentasi, karna orang yang di wawancarai ini yang berada dalam struktur pelaksana pengelola Masjid Besar dan jamaah Masjid Besar Rancaekek. Adapun yang menjadi sumber data primer tersebut adalah :

1. Bapak H Barkah selaku ketua I DKM
2. Bapak Oman Suherman Ketua II DKM
3. Bapak Dadin Arif Maftuh, S.Th.I Masjid Sekretaris
4. Bapak H. Juhana, S.Ag,M.Pd.i Ketua Umum

Sumber data sekunder diambil dari literatur, Buku-Buku, catatan, surat kabar, majalah, Adapun sumber data sekunder yang peneliti dapatkan antara lain yaitu :

1. File daftar pengurus Masjid Besar Rancaekek
2. Buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini

## **6. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, data-data dikumpulkan melalui teknik sebagaiberikut :

### **a. Observasi**

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk melihat situasi dan kondisi penelitian, data yang di peroleh dari observasi adalah data kualitatif mengenai sebagai berikut :

- a) Kondisi di Masjid Besar Rancaekek

- b) Proses penentuan organisasi
- c) Pembagian kerja dan wewenang Masjid Besar Rancaekek
- d) Sumber daya manusia dewan kemakmuran Masjid Besar Rancaekek

b. Wawancara

Yakni mengadakan dialog dengan salah satu pengurus Masjid, yang dimana Berkaitan dengan Masalah-Masalah yang ada dan masalah yang di teliti, yaitu tentang pengorganisasian, struktur dan pembagian kerja di kemakmuran Masjid Rancaekek. Wawancara ini dilakukan untuk memudahkan dalam menghimpun data secara langsung dari para pengurus Masjid atau sumber yang berkaitan dengan masalah penelitian sehingga informasi yang di dapat bisa tepat dan akurat.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini dilakukan dengan cara mencatat hasil wawancara dan masalah penelitian seperti struktur organisasi, profil keanggotaan dan dokumentasi-dokumentasi kegiatan di Masjid Besar Rancaekek. Kemudian hasil dokumentasi dianalisis penelitian yang di harapkan mampu menjawab pada rumusan masalah pada penelitian ini. ( Sadiah, 2015:19)

d. Studi literatur

Tekniknya yaitu dengan cara memanfaatkan sumber yang ada pada objek penelitian kemudian di dukung dengan sumber – sumber berbagai buku yang bersangkutan. dan untuk menggali konsep teori dasar yang ditentukan oleh para ahli, khususnya teori-teori pengorganisasian.

**7. Analisis Data**

Data yang telah terkumpul kemudian diolah melalui proses analisis dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

a. Inventaris data

Inventaris data merupakan Langkah pengumpulan data

yang relevandan sederhana, mengabstrakan data yang telah terhimpun dalam bentuk tulisan hasil catatan dilingkungan masjid Besar rancaekek.

b. Klasifikasi data

Data yang telah dicatat kemudian diklasifikasikan menjadi bagian- bagian yang sesuai dengan masalah yang di bahas

c. Verifikasi data

Data yang telah diklasifikasikan kemudian diperiksa Kembali kebenarannya agar data tersebut tepat dan akurat

d. Menarik kesimpulan

Data yang telah diverifikasi kemudian ditarik kesimpulan agar permasalahan menjadi jelas dan data akurat.

