

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis melakukan kajian pustaka yang mengacu pada penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

Pertama, dari mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung yang ditulis Andri Sopiyan, Irfan Sanusi dan Herman di Bandung pada tahun 2018. Dengan judul "*Penerapan Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kemakmuran Masjid (Studi Di Masjid Jami' Qurrotul 'Ibaad Desa Sukamanah Kab. Bekasi).*" Dalam penelitiannya bertujuan untuk mengembangkan fungsi pengorganisasian dalam hal *imarah* terhadap kemakmuran Masjid Jami' Qurrotul 'Ibaad Desa Sukamanah Kab. Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di sana kemakmuran masjid yang terlaksana karena penerapan fungsi pengorganisasian yang baik yaitu dengan merumuskan tujuan secara jelas baik tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Kemudian dengan menggunakan pembagian kerja dengan berdasarkan angka sederhana juga berdasarkan fungsi, serta pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang menggunakan sentralisasi (pemusatan) wewenang. Dalam hal *imarah* cukup baik, hal ini terlihat dari banyaknya kegiatan keagamaan, sosial,

serta perawatan dan pengembangan fisik bangunan yang ada di Masjid Jami' Qurrotul 'Ibaad Desa Sukamanah Kab. Bekasi.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian sebagai berikut:

1. Persamaannya yaitu, penelitian ini sama-sama membahas tentang fungsi pengorganisasian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan penyajian deskriptif. Teknik pengambilan data melalui dokumentasi, wawancara dan observasi.
2. Perbedaannya yaitu, pada objek atau lembaga yang diteliti, isi dan respondennya.

Kedua, penelitian mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang ditulis Mafari Afrizal di Riau pada tahun 2014. Dengan judul "*Penerapan Fungsi Pengorganisasian Dalam Pelayanan Ibadah Pada Jamaah Masjid Agung An-Nur Provinsi Riau.*" Dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara pengurus masjid dalam menjalankan fungsi pengorganisasian dan pelayanan kepada jamaah. Penelitian dilakukan pada Badan Pengelola Masjid Agung An-Nur (BPMAA) Provinsi Riau. Responden pada penelitian ini berjumlah dua orang yang diambil dengan menggunakan teknik Purposif Sampling yang memenuhi karakteristik penelitian. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan beberapa fakta terkait dengan Fungsi Pengorganisasian dan Pelayanan pada Jamaah Masjid Agung An-

Nur Provinsi Riau. Bahwa BPMAA Prov. Riau dalam menerapkan fungsi pengorganisasiannya sudah cukup bagus, karena sudah memenuhi beberapa indikator dalam menerapkan fungsi pengorganisasian, selain itu BPMAA Prov. Riau juga menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur No. 18 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja BPMAA Prov. Riau, dan dalam pelayanannya BPMAA Prov. Riau menerapkan beberapa hal yang dapat menunjang dalam sebuah pelayanan seperti, fasilitas fisik, kesiapan pelayanan dan kemudahan.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian sebagai berikut:

1. Persamaannya yaitu, penelitian ini sama-sama membahas tentang fungsi pengorganisasian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan penyajian deskriptif. Teknik pengambilan data melalui dokumentasi, wawancara dan observasi.
2. Perbedaannya yaitu, pada objek atau lembaga yang diteliti, isi dan respondennya.

Ketiga, penelitian mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang ditulis Sri Dwi Utami di Sleman Yogyakarta pada tahun 2008. Dengan berjudul "*Fungsi Pengorganisasian Pada Baitul Maal Wa Tanwil Nusyur Buana Syari'ah Di Sleman Yogyakarta.*" Dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui

bagaimana cara pengurus menjalankan fungsi pengorganisasian pada Baitul Maal Wa Tanwil Nusyur Buana Syari'ah Sleman Yogyakarta. Berdasarkan data dan pengamatan tentang pengorganisasian ada beberapa komponen yakni pembagian kerja, pendelegasian wewenang dan rentang kendali komponen ini saling berkaitan satu dengan yang lain yang tergabung dalam fungsi pengorganisasian.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian sebagai berikut:

1. Persamaannya yaitu, penelitian ini sama-sama membahas tentang fungsi pengorganisasian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan penyajian deskriptif. Teknik pengambilan data melalui dokumentasi, wawancara dan observasi.
2. Perbedaannya yaitu, pada objek atau lembaga yang diteliti, komponen dan isinya.

B. Kerangka Teori

1. Pengorganisasian

a. Pengertian Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagi-

bagikan pekerjaan kepada setiap bawahan dan serta penentuan hubungan-hubungan.¹

Menurut beberapa ahli mengemukakan tentang pengertian pengorganisasian diantaranya:

- 1) Malayu S.P. Hasibuan, Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.²
- 2) George R. Terry, Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.³
- 3) M. Manullang, pengorganisasian adalah suatu proses penerapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang penetapan hubungan-hubungan

¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 118

²*Ibid.*, h. 118-119

³*Ibid.*, h. 119

antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama secara efektif mungkin untuk pencapaian tujuan. Secara singkat organisasi adalah suatu perbuatan yang diferensiasi tugas-tugas.⁴

b. Teori-Teori Pengorganisasian

1) Teori Fungsi

Teori tersebut menyatakan bahwa seorang individu menggunakan organisasi untuk mencapai tujuan pribadi dan sebaliknya, orang menggunakan individu-individu tersebut untuk mencapai tujuannya melalui proses “personalisasi”, si individu mencari kebebasan untuk keputusan dan melaksanakan tugasnya secara optimal, sedangkan organisasi tersebut melalui proses “sosialisasi” menginginkan pelaksanaan tugas-tugas kerja dan memberi imbalan atau hukuman. Proses personalisasi dan sosialisasi tersebut dirangkum melalui pengorganisasian (menurut teori tersebut).

2) Teori Sistem

Di dalam teori ini, pengorganisasian dipandang sebagai sistem dari variabel-variabel yang saling mengisi dan didalamnya termasuk:

a) Individu

b) Organisasi formal atau penyusunan fungsi-fungsi

⁴*Ibid.*, h. 119-120

- c) Organisasi informal
- d) Pola-pola kelakuan terbalik yang timbul dari syarat-syarat peranan organisasi yang bersangkutan dan persepsi peranan individu
- e) Lingkungan fisik di mana pekerjaan dilaksanakan

3) Teori Kuantitatif

Teori kuantitatif memberikan suasana objektivitas kepada studi tentang pengorganisasian sekalipun ia hanya mencakup suatu bagian dari pada pertimbangan-pertimbangan yang mempengaruhi pekerjaan pengorganisasian. Misalnya kepemimpinan, lingkungan dan komunikasi ditiadakan dalam analisa yang bersangkutan.⁵ Faktor-faktor yang dapat dihitung dipergunakan terhadap faktor-faktor seperti misalnya besarnya kesatuan organisasi, jumlah keputusan-keputusan yang dibuat oleh setiap manajer dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Sudah dapat dipastikan bahwa model-model matematis akan disempurnakan untuk studi pengorganisasian.⁶

c. Komponen-Komponen Pengorganisasian

Ada empat komponen-komponen nyata dari pengorganisasian dan komponen-komponen itu dapat diingat dengan perkataan “W E R E”. Yang berarti “*Work*,

⁵G.R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung: Alumni, 2006), h. 285-286

⁶*Ibid.*, h. 286

Employes, Relationships, and Evironment“ pekerjaan, pegawai-pegawai, hubungan-hubungan dan lingkungan. Marilah kita liat tinjauan empat komponen-komponen ini lebih dekat.⁷

- 1) Pekerjaan. Fungsi-fungsi yang akan dijalankan berasal dari tujuan-tujuan yang dinyatakan itu. Mereka merupakan landasan bagi organisasi. Fungsi-fungsi itu dipisah-pisahkan dalam sub-sub fungsi dan seterusnya dalam sub-sub fungsi hal ini dilakukan karena: (1) pembagian pekerjaan dikalangan sebuah kelompok menghendaki, bahwa pekerjaan itu harus dibagi-bagi dan; (2) spesialisasi pekerjaan mengharuskan satuan-satuan tugas yang kecil-kecil. Dari berbagai fungsi ini, kelompok-kelompok kegiatan kerja sekarang dibentuk atas dasar persamaan pekerjaan maupun efisiensi, yaitu fungsi-fungsi tertentu, jika ditempatkan dalam kelompok-kelompok akan terlaksanakan dengan cara yang paling baik. Kelompok-kelompok ini dinamakan dengan istilah “*organization work units*”.
- 2) Pegawai-pegawai. Kepada setiap orang ditugaskan suatu bagian khusus dari pekerjaan keseluruhannya. Lebih disukai, kalau penugasan itu akan memberikan pengakuan sepenuhnya kepada perhatian pegawai itu, perilakunya, pengalamannya dan kecakapannya.

⁷ G.R Terry dan L.W, Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 86

Pengakuan ini adalah alat vital dalam mengorganisir. Penugasan kepada seorang perorangan biasanya terdiri atas suatu bagian dari pekerjaan suatu unit kerja organisasi atau dalam beberapa hal, ia meliputi semua pekerjaan dari kesatuan itu. Juga, dalam kasus-kasus tertentu, pekerjaan dari beberapa satuan-satuan dimasukkan kedalamnya. Dari tindakan inilah dihasilkan suatu “*organization work employment unit*” satuan tugas kerja organisasi.

- 3) Hubungan-hubungan. Ini merupakan kepentingan utama dalam pengorganisasian. Hubungan seorang pegawai dengan pekerjaan, interaksi seorang pegawai dengan yang lain dan dari satuan unit pekerjaan dengan unit pekerjaan lain, merupakan isu-isu yang menentukan pengorganisasian. Keselarasan dan kesatuan usaha mungkin hanya kalau hubungan-hubungan ini baik. Kebanyakan persoalan dalam pengorganisasian, sampai beberapa jauh, menyangkut kesulitan-kesulitan hubungan.⁸
- 4) Lingkungan. Komponen nyata terakhir ini dari pengorganisasian mencakup alat-alat fisik dan iklim umum, dalam mana para pegawai akan melaksanakan pekerjaan. Lokasi, peralatan, meja-meja, formulir-formulir, penerangan semangat umum, dan sikap-sikap

⁸*Ibid.*, h. 86

adalah contoh-contoh dari faktor-faktor yang membentuk lingkungan. Lingkungan mempunyai dampak yang berarti kepada hasil-hasil yang diperoleh dari pengorganisasian.⁹

d. Asas-Asas Pengorganisasian

Untuk mewujudkan organisasi yang baik, efektif, efisien serta sesuai dengan kebutuhan, secara selektif pengorganisasian harus didasarkan pada asas-asas/prinsip-prinsip organisasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan yang dikutip oleh Badrudin sebagai berikut:¹⁰

1) *Principle of Organizational Objective* (asas tujuan organisasi)

Menurut asas ini, tujuan organisasi harus jelas dan rasional, apakah bertujuan untuk mendapatkan laba (*business organization*) ataukah untuk memberikan pelayanan (*public organization*). Hal ini merupakan bagian penting dalam menentukan struktur organisasi.

2) *Principle of Unity of Objective* (asas kesatuan tujuan)

Menurut asas ini, di dalam suatu organisasi (perusahaan) kesatuan tujuan yang dicapai. Organisasi secara keseluruhan dan tiap-tiap bagiannya harus berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi akan kacau bila tidak ada kesatuan.

⁹*Ibid.*, h. 86

¹⁰Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.

- 3) *Principle of Unity of Command* (asas kesatuan perintah)

Menurut asas ini, hendaknya setiap bawahan menerima perintah ataupun memberikan pertanggungjawabannya kepada satu orang atasan, tetapi seorang atasan dapat memerintah beberapa orang bawahan.

- 4) *Principle of The Span of Management* (asas rentang kendali)

Menurut asas ini, seorang manajer hanya dapat memimpin secara efektif sejumlah bawahan tertentu, misal 3 sampai 9 orang. Jumlah bawahan ini tergantung kecakapan dan kemampuan manajer bersangkutan.

- 5) *Principle of Delegation of Authority* (asas pendelegasian wewenang)

Menurut asas ini, hendaknya pendelegasian wewenang dari seseorang atau kelompok orang kepada orang lain jelas dan efektif, sehingga ia mengetahui wewenangnya.¹¹

- 6) *Principle of Parity of Authority* (asas keseimbangan wewenang)

Menurut asas ini, hendaknya wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Wewenang yang didelegasikan dengan tanggung jawab yang timbul karenanya harus sama besarnya, hendaknya wewenang yang

¹¹*Ibid.*, h. 113

didelegasikan tidak meminta pertanggungjawaban yang lebih besar dari wewenang itu sendiri atau sebaliknya. Misal, jika wewenang sebesar x, tanggung jawabnya pun harus sebesar x pula.

7) *Principle of Responsibility* (asas tanggung jawab)

Menurut asas ini, hendaknya pertanggungjawaban dari bawahan terhadap atasannya harus sesuai dengan garis wewenang (*line authority*) dan pelimpahan wewenang; seseorang hanya bertanggung jawab kepada orang yang melimpahkan wewenang tersebut.

8) *Principle of Departementation* (*principle of division of work* = asas pembagian kerja)

Menurut asas ini, pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.

9) *Principle of Personnel Placement* (asas penempatan personalia)

Menurut asas ini hendaknya penempatan orang-orang pada setiap jabatan harus didasarkan atas kecakapan, keahlian dan keterampilannya (*the right men, in the right jib*); miss manajemen penempatan harus dihindarkan. Efektivitas organisasi yang optimal memerlukan menempatkan karyawan yang tepat. Untuk itu harus dilakukan seleksi yang objektif dan

berpedoman atas job specification dari jabatan yang akan diisinya.

10) *Principle of Scalar Chan* (asas jenjang berangkai)

Menurut asas ini, hendaknya saluran perintah/wewenang dari atasan ke bawahan harus merupakan mata rantai vertikal yang jelas dan tidak terputus-putus serta menempuh jarak terpendek. Sebaiknya pertanggungjawaban dari bawahan ke atasan juga melalui mata rantai vertikal, jelas dan menempuh jarak terpendeknya. Hal ini penting, karena dasar organisasi yang fundamental adalah rangkaian wewenang dari atas ke bawah; tindakan dumping hendaknya dihindarkan.

11) *Principle of Efficiency* (asas efisiensi)

Menurut asas ini, organisasi dalam mencapai tujuannya harus dapat mencapai hasil yang optimal dengan pengorbanan yang minimal.

12) *Principle of Continuity* (asas kesinambungan)

Menurut asas ini, organisasi harus mengusahakan cara-cara untuk menjamin kelangsungan hidupnya.

13) *Principle of Coordination* (asas koordinasi)

Asas ini merupakan tindak lanjut dari asas-asas organisasi lainnya koordinasi dimaksud untuk mensinkronkan dan mengintegritaskan segala

tindakan, supaya terarah mencapai sasaran yang ingin di capai.¹²

e. Langkah-Langkah Pengorganisasian

Adapun proses langkah-langkah dari pengorganisasian sebagai berikut:

- 1) Tujuan, manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai; *Profit motive* atau *service motive*.
- 2) Penentuan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengetahui, merumuskan dan mengspesifikasikan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyusun daftar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.
- 3) Pengelompokan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengelompokkan kegiatan-kegiatan ke dalam beberapa kelompok atas tujuan yang sama; kegiatan-kegiatan yang bersamaan dan berkaitan erat disatukan ke dalam suatu departemen atau satu bagian.
- 4) Pendelegasian wewenang, artinya manajer harus mentakan besarnya wewenang yang akan didelegasikan kepada setiap departemen.
- 5) Rentang kendali, artinya manajer harus menetapkan jumlah karyawan pada setiap departemen atau bagian.

¹²*Ibid.*, h. 114

- 6) Perincian peranan perorangan, artinya manajer harus menetapkan dengan jelas tugas-tugas setiap individu karyawan, supaya tumpang tindih tugas terhindarkan.
- 7) Tipe organisasi artinya manajer harus menetapkan tipe organisasi apa yang akan dipakai, apakah "*line organization, line and staff organization* ataukah *function organization*".¹³
- 8) Struktur organisasi (*organization chart* = bagan organisasi), artinya manajer harus menetapkan struktur organisasi yang bagaimana yang akan dipergunakan apa struktur organisasi "segitiga vertikal, segitiga horizontal, bentuk lingkaran, bentuk setengah lingkaran, bentuk kerucut vertikal/horizontal ataukah bentuk oval".

Menurut Netti Siska Nurhayati ada empat pilar pengorganisasian:¹⁴

- 1) Pembagian kerja
- 2) Pengelompokan pekerjaan
- 3) Penentuan relasi antar bagian dalam organisasi
- 4) Penentuan mekanisme untuk mengintegrasikan aktivitas antara bagian dalam organisasi

Jika proses pengorganisasian ini dapat dilakukan dengan baik dan berdasarkan ilmiah, maka organisasi yang

¹³Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 34

¹⁴Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, h. 115

disusun akan baik, efektif, efisien dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹⁵

f. Fungsi Pengorganisasian

Fungsi yang dijalankan oleh para manajer perusahaan untuk membagi pekerjaan kepada para pelaksana tugas serta mengembangkan struktur hubungan antara pelaksana tugas yang satu dengan yang lainnya sehingga tugas tersebut dapat dilakukan dan menunjang tercapainya tujuan organisasi disebut sebagai fungsi pengorganisasian. Sedangkan pengorganisasian merupakan suatu proses yang dilakukan oleh para manajer untuk menetapkan hubungan kerja di antara para karyawan agar memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹⁶ Dalam sumber yang lain mengatakan bahwa fungsi pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan kelompok-kelompok aktivitas kepada manajer-manajer, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya, pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan

¹⁵Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, h. 34

¹⁶Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h.

informal baik horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.¹⁷

Fungsi pengorganisasian (*organizing* = pembagian kerja) berkaitan erat dengan fungsi perencanaan, karena pengorganisasian pun harus direncanakan. Pengertian pengorganisasian (*organizing*) dan organisasi (*organization*) berbeda. *Organizing* berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya.¹⁸

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan fungsi pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan. Pengelompokan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (sub-sistem) serta penentuan hubungan-hubungan.¹⁹

¹⁷Jusuf Udaya Kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Gramedia Graha Utama, 1991), h. 63

¹⁸Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah (Edisi Revisi)*, *Loc. cit.*, h. 118

¹⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah, Cet-II*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1996), h. 121

Menurut Koontz dan O'Donnel fungsi pengorganisasian manajer meliputi penentuan penggolongan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk tujuan-tujuan perusahaan, pengelompokan kegiatan-kegiatan tersebut ke dalam suatu bagian yang dipimpin oleh seorang manajer, serta melimpahkan wewenang untuk melaksanakannya.²⁰

Menurut George R. Terry pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.²¹

2. Manajemen Masjid

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris *manage*, dalam bentuk kata kerja menjadi *managed* dan *managing*, yang artinya ialah mengarahkan atau mengambil peran dengan kemampuan atau kekuasaan, pengawasan dan pengarahan.²²

²⁰<https://wahyu410.wordpress.com/2010/11/07/pengorganisasian/> diakses pada tanggal 25 Juni 2021.

²¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, h. 119

²²Ahmad Sutarmadi, *Manajemen Masjid Kontemporer*, (Jakarta: Media Bangsa, 2012), h. 1

1. Menurut James A.F. Stoner

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²³

2. Menurut The Liang Gie

Manajemen adalah segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan segala fasilitas dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan.²⁴

3. Menurut George R. Terry

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggiatan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.²⁵

b. Pengertian Manajemen Masjid

Manajemen masjid berasal dari dua kata, yaitu manajemen dan masjid. Manajemen secara etimologis berasal dari bahasa inggris, *management* yang artinya ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengolahan. Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang

²³Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, h. 3

²⁴Ahmad Sutarmadi, *Manajemen Masjid Kontemporer*, h. 2

²⁵Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, h. 4

dikemukakan oleh para ahli, di antaranya adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan terhadap para anggota organisasi serta penggunaan seluruh sumber-sumber yang ada secara tepat untuk meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan kata masjid dari segi bahasa, kata tersebut diambil dari akar kata *sajada-sujudun*, yang berarti patuh, taat, serta tunduk dengan penuh hormat. Masjid sering disebut baitullah (rumah Allah), yaitu bangunan yang didirikan sebagai sarana mengabdikan kepada Allah.

Jadi, manajemen masjid adalah suatu proses mengatur, mengelola masjid dengan baik yang bertujuan mengembangkan dan membina segala sesuatu yang berhubungan dengan masjid.

c. Fungsi-Fungsi Manajemen

Manajemen sebagai suatu proses dengan menjalankan fungsi-fungsinya secara optimal dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, fungsi-fungsi tersebut meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan itu tidak saja dilakukan pada permulaan kerja melainkan perlu terus menerus dilakukan selama proses berlangsung. Oleh karena itu perencanaan dapat didefinisikan sebagai: Persiapan yang teratur dari setiap usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perencanaan berarti persiapan menyusun suatu keputusan berupa langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Langkah yang harus ditempuh dalam perencanaan adalah mengkaji kebijakan yang relevan, dalam artian pengembangan Masjid yang direncanakan tidak bertentangan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah yang ada.

2. Pengorganisasian

Setelah perencanaan tersusun, kegiatan selanjutnya adalah melaksanakan perencanaan tersebut secara operasional. Salah satu bentuk dari kegiatan administrasi manajemen dalam pelaksanaan disebut dengan pengorganisasian. Pengorganisasian disini berarti proses pembagian tugas-tugas dan tanggung jawab serta wewenang sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.²⁶ Jadi pengorganisasian meliputi penciptaan struktur, mekanisme dan prosedur kerja, uraian kerja serta penempatan personil pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

3. Pelaksanaan

²⁶Zaini Muchtarom, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*, (Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996), h. 21

George R Terry mengemukakan, *actuating* merupakan penggerakan anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran usaha yang diinginkan. Penggerakan merupakan fungsi manajemen yang secara langsung berusaha merealisasikan program-program yang telah direncanakan dan diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga aktivitasnya senantiasa berhubungan dengan masalah kepemimpinan, dan menggerakkan sumber daya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.²⁷

4. Pengawasan

Pengawasan atau kontrol berarti mengukur tingkat efektifitas personil dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan, maksudnya ialah menilai tindakan-tindakan atau kegiatan yang telah dilakukan, apakah telah menghasilkan sesuatu seperti yang direncanakan atau sekurang-kurangnya kegiatan tersebut masih berjalan di atas rel yang sebenarnya.

²⁷Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, h. 152