

## Kajian Teoritik

1. Tri Silawati Dewi (2005) meneliti tentang “ Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Karyawan pada bagian produksi PT. Dupantex kabupaten pekalongan.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pegraruh terhadap penbagian kerja karyawan, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni dewi hanya mengidentifikasi tentang pengaruh pembagian kerja, Dewi tidak meneliti tentang Fungsi Organizing itu sendiri sedangkan penelitian saya tentang Analisa Pembagian Kerja di Pondok Pesantren Tarbiyatut Tholabah Kranji Paciran Lamongan
2. Yulia Ningrum (2003) meneliti tentang, “ Manajemen Organisasi Studi Analisis Pengorganisasian Gerakan Pemuda Anshor Cabang Surabaya, jika dilihat dari segi perbedaan dengan skripsi yang ditulis oleh peneliti adalah skripsi ini masih belum lengkap pembahasannya mengenai proses pengorganisasian, karena skripsi ini lebih banyak membahas tentang proses organisasi yakni membahas tentang komunikasi pengambilan keputusan dan eavaluasi. Sedangkan skripsi ini benar-benar membahas mengenai proses pengorganisasian yakni yang mencakup tentang perumusan tujuan departmentasi dan tanggung jawab. Persamaanya dapat

dijelaskan bahwa konsep yang diangkat itu mempunyai kesimpulan dan tujuan yang sama yaitu melakukan pengorganisasian yang tepat dan efisien guna memaksimalkan dan mendinamisasi pergerakan roda ke organisasinya dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Almartin Anis K.(2005) meneliti tentang, “ Fungsi Pengorganisasian Di Majelis Ulama’ Indonesian Propinsi Jawa Timur Dalam Pengembangan Dakwah Islam

Jika dilihat dari perbedaanya maka dapat dijelaskan bahwa Almartin Anis K. dalam member definisi pengorganisasian lebih menitik beratkan pada tercapainya tujuan organisasi melalui proses struktur optimal, megelompokkan orang serta menetapkan tugas-tugas fungsi wewenag dan tanggung jawab masing-masing. Sedangkan peneliti lebih luas dalam member definisi pengorganisasian yakni sebagai proses penetapan struktur peran-peran melalui penentuan aktifitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelompokan aktifitas kepada manajer pendelegasian wewenag untuk melaksanakanya pengordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik horizontal maupun vertical dalam struktur organisasi. Persamaanya agar dapat dijelaskan bahwa konsep masalah yang diangkat itu mempunyai kesimpulan dan tujuan yang sama yaitu untuk melakukan pengorganisasian yang tepat dan efisien guna memaksimalkan

mendinamisasi pergerakan roda ke organisasinya dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## B. Kerangka Teori

### 1. Pengertian *Organizing*

Sebenarnya, organisasi tumbuh dari kebutuhan manusia untuk bekerja sama, sebagaimana telah digaris bawahi oleh bernand, manusia dipaksa untuk bekerja sama agar dapat mencapai tujuan pribadi yang disebabkan oleh adanya struktur organisasi.

*Organizing* adalah suatu proses untuk merancang struktur optimal, mengelompokkan orang serta menetapkan tugas-tugas, fungsi wewenang serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan dapat trcapainya suatu organisasi yang berdaya guna dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu

*Organizing* adalah penetapan struktur peran-peran melalui tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya pengelempokan aktivitas-aktivitas kepada yang melaksanakanya, pengordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik horizontal maupun vertical dan struktur organisasi.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Yusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996), h63

Malayu, S.P. Hasibuan, Organizing 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, menempatkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.<sup>13</sup>

Menurut George R. Terry, organizing 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.

Organizing merupakan proses struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya.<sup>14</sup>

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa organizing adalah suatu proses untuk merancang struktur optimal, mengelompokkan orang-orang serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Organizing juga dapat diartikan sebagai berikut:

---

<sup>13</sup> Malayu, SP, *organisasi dan motivasi* (Jakarta:Bumi Aksara, 1996) h 23

<sup>14</sup> T. Hani Handoko, *manajemen*, (Yogyakarta, BPFE, 1999) h 167

- a. Organisasi merupakan wadah kerjasama yang saling terikat dalam hubungan formal maupun tidak formal. Dalam hubungan formal mereka terikat terhadap struktur dan hierarki yang harus didelegasikan kebawah dari puncak organisasi dan habis terbagi sampai unit-unit yang paling rendah sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya.
- b. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan dari orang-orang yang bekerjasama.
- c. Organisasi menunjukkan proses kerjasama secara formal, bila terdapat struktur yang dilegalisasi secara formal dari orang-orang yang bekerja sama.
- d. Organisasi sebagai organisasi informal hanya bila menunjukkan orang-orang yang bekerjasama.
- e. Organisasi bersifat dinamis bila memusatkan perhatian pada interaksi dari orang-orang yang bekerjasama yang sering disebut sebagai Administrasi dalam keadaan dinamis, karena menyangkut perilaku dari kerjasama orang-orang tersebut.
- f. Organisasi bersifat statis bila hanya menunjukkan wadah dari kerjasama orang-orang tersebut yang sering disebut sebagai Administrasi dalam keadaan statis.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Soenyoto Rois. M.A, *Pengelolaan Organisasi*, (Surabaya : Airlangga University Press, 1994)  
hal 3



## 2. Kegunaan Organisasi

- a) Sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam menyaksikan keterbatasan seseorang, maka organisasi akan menunjang keperluan seseorang dalam mencapai tujuan.
- b) Organisasi sebagai alat untuk melestarikan pengetahuan, misalnya lembaga pendidikan, museum, perpustakaan, perusahaan organisasi pemerintah maupun swasta sangat dibutuhkan karena menyimpan dan mencatat naskah dan dokumentasi yang sangat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.
- c) Organisasi sebagai sumber karir, organisasi dapat dianggap penting karena akan memberikan sumber kehidupan dan kesejahteraan bagi para anggota atau karyawan dari suatu organisasi baik dari organisasi pemerintah maupun swasta, sehingga kepuasan anggota akan terpenuhi. Dengan adanya beberapa persyaratan yang harus dipenuhi atau ditaati oleh para anggota organisasi dengan birokrasinya akan memungkinkan para anggota meningkatkan karirnya dan aktualisasi diri melalui kompetisi yang positif.
- d) Organisasi juga menumbuhkan kesempatan kerja, dengan pembentukan organisasi baru diperlukan tenaga

yang terampil dan professional dalam kerjasama demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

- e) Organisasi juga berfungsi sebagai alat kontrol dari pemerintah terhadap kegiatan masyarakat, dengan terbentuknya rukun tetangga, rukun keluarga, organisasi masa dan politik akan memudahkan aparatur negara untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan masyarakat bila melalui organisasi.<sup>16</sup>

### **3. Langkah-langkah Pengorganisasian**

menurut malayu S.P. Hasibuan adalah sebagai berikut.<sup>17</sup>

- a. Tujuan manajer harus mengetahui tujuan organisasi dan menyusun daftar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.
- b. Penentuan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus merumuskan dan menspesifikasikan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyusun daftar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

---

<sup>16</sup> Soenyoto Rois. M.A, *Pengelolaan Organisasi*, (Surabaya : Airlangga University Press, 1994) hal 6-7

<sup>17</sup> Malayu, SP. Hasibuan , *organisasi dan motivasi* (Jakarta:Bumi Aksara, 1996) h 34-35

- c. Pengelompokan kegiatan-kegiatan ke dalam beberapa kelompok atas dasar tujuan yang sama kegiatan-kegiatan yang bersamaan dan berkaitan erat disatukan kedalam satu departemen atau satu bagian.
- d. Pendelegasian wewenang, artinya manajer itu harus menetapkan besarnya wewenang yang akan didelegasikan kepada setiap departemen
- e. Rentang kendali, artinya manajer harus menetapkan jumlah pengurus
- f. Perincian peranan perorangan, artinya manajer harus menetapkan dengan jelas tugas-tugas yang akan diberikan.
- g. Tipe organisasi, artinya manajer harus menetapkan tipe organisasi yang akan digunakan.
- h. Struktur organisasi (*organizing chart*), struktur organisasi yang akan dipergunakan.
- i. Jika proses organizing diaas dilakukan dengan baik dan berdasarkan ilmiah, maka organisasi yang disusun akan baik, efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### 4. Tujuan *Organizing*

Menurut Drs M. Manullang dalam bukunya "Dasar-Dasar Manajemen" menyebutkan bahwa tujuan *Organizing* adalah:<sup>18</sup>

##### a. Memudahkan pelaksanaan tugas

Membagi-bagi tugas kegiatan besar menjadi kegiatan yang lebih kecil yang masing-masing kegiatan itu di tugaskan kepada orang yang cakap, akan mempermudah pelaksanaan-pelaksanaan tugas tersebut. Pembagian kegiatan atau pembagian pekerjaan bermaksud selain untuk timbulnya spesialisasi juga untuk mempermudah pelaksanaan tugas-tugas.

##### b. Memudahkan pengawasan

Disamping mempermudah pelaksanaan tugas, maka mengorganisir, bertujuan pula untuk mempermudah pimpinan mengawasi bawahan. Dengan adanya pengawasan aktifitas organisasi siap-siap yang akan bertanggung jawab melaksanakan tugas pada bagian-bagian tertentu dalam organisasi tersebut.

##### c. Mengkoordinir kegiatan

---

<sup>18</sup> Susilo Martoyo, *Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan*, (yogyakarta, BPFE, 1988), h 92-93

Selanjutnya mengorganisir bertujuan mengkoordinasikan kegiatan bawahan agar tertuju kepada tujuan yang telah ditetapkan pembagian aktivitas dalam organisasi dapat menghilangkan timbulnya duplikasi tugas, ketegasan tentang apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing pegawai, dan terarah.

d. Menentukan Orang Yang Dibutuhkan

Akhirnya mengorganisir bertujuan untuk dapat menentukan orang yang dibutuhkan guna memangku tugas-tugas yang sudah dibagi-bagi tersebut. Perincian tugas-tugas tersebut menjadi penunjuk siapa dan bagaimana orang yang dibutuhkan untuk memangku tugas-tugas tersebut.

**5. Manfaat *Organizing***

Adapun manfaat organizing adalah:<sup>19</sup>

- a. Dengan adanya organizing yang efektif, setiap anggota dalam organisasi mengetahui benar bagaimana status dan peranannya dalam organisasi yang bersangkutan.

---

<sup>19</sup> Susilo Martoyo, *Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan*, (yogyakarta, BPFE, 19988) h 96



diantara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

Pembagian kerja adalah perincian atau pengelompokan suatu aktifitas-aktifitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan organisasi tertentu.

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Dua aspek utama proses penyusun struktur organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja.

Departementalisasi merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan-kegiatan yang sejenis dan saling berhubungan dapat dikerjakan bersama. Pembagian kerja adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Kedua aspek ini merupakan dasar proses pengorganisasian suatu organisasi









lupa bahwa di dalam pengorganisasiannya (supaya efektif) harus memperhatikan hubungan antar manusia. Secara logis pendekatan materialistis yang tidak memperlihatkan faktor tersebut lama-kelamaan tidak akan sukses. Perlu diadakan “Ulangan” untuk menampung perbedaan-perbedaan individual. Pemikiran para manajer yang menjadi dasar mereka dalam mengadakan pengorganisasian dan cara mereka menggerakkan kegiatan unit-unit mereka perlu juga diperhatikan. Hal yang mendasar dari pengorganisasian ialah hasil yang dicapainya dan itupun tergantung pula dari cara orang-orangnya bekerja sama dari unsur-unsur lagi.

b. Alasan lain mengapa pembagian kerja itu penting bagi organisasi adalah.<sup>26</sup>

- a) Karena orang berbeda dalam pembawaan, kemampuan dan kecakapan dan mencapai ketangkasan yang besar dengan spesialisasi.
- b) Karena orang yang sama tidak dapat berada di dua tempat pada saat yang sama.
- c) Karena seseorang tidak dapat mengerjakan dua hal pada saat yang sama.

---

<sup>26</sup> Ulbert Silalahi, *study tentang ilmu administrasi*, (Bandung: sinar Baru, 1992) h17

- d) Karena bidang pengetahuan dan keahlian begitu luas sehingga seseorang dalam rentang hidupnya tidak mungkin mengetahui lebih banyak kecuali sebagian kecil dari padanya

c. Pedoman Pembagian Kerja

Untuk pedoman Pembagian kerja yang diutarakan oleh M.Manullang adalah.<sup>27</sup>

- a) Jumlah organisasi diusahakan sedikit mungkin sesuai dengan kebutuhan.
- b) Urutan organisasi harus mempunyai fungsi bulat dan berkaitan dengan yang lain.
- c) Pembentukan unit baru hanya dilaksanakan bila unit-unit yang telah ada tidak dapat lagi menampung hubungan kegiatan yang sangat berbeda-beda.
- d) Secara garis besarnya dalam suatu organisasi dibedakan sesuai dengan aktivitas yang dilakukannya, macam-macam sifat unit-unit organisasi yaitu unit pimpinan yang melakukan aktivitas penerapan kebijaksanaan umum bagi seluruh perusahaan, unit pimpinan yang melakukan aktivitas penerapan kebijaksanaan umum bagi

---

<sup>27</sup> M.Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990) hal 74

berbagai kegiatan perusahaan, unit operasi yang melakukan aktivitas yang membantu memperlancar unit dan peran dalam melakukan unit, unit pengawasan yang melakukan kegiatan pemeriksaan dan pengawasan kegiatan unit-unit operasi dan unit konsultasi yang melakukan aktivitas member bantuan keahlian kepada unit pimpinan.

Dengan berpedoman pada hal-hal tersebut diatas maka dalam pembagian kerja akan menghasilkan suatu unit yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Adapun tugas-tugas pondok pesantren sebagai berikut:

- a) Pembinaan organisasi dan administrasi yang meliputi masalah organisasi kepengurusan, perencanaan sarana administrasi, keuangan.
- b) Pembinaan kemakmuran baik agama maupun umum pembelajaran computer dan taman kanak-kanak
- c) Pembinaan peawatan tugasnya meliputi pemeliharaan perlengkapan, kebersihan, keindahan.

Tugas-tugas diatas bias dirinci lebih luas lagi dengan meluasnya tugas pondok tersebut perlu disusun organisasi secara horizontal.

Dengan demikian, diperlukan seorang ketua yang mengkoordinasi semuanya seorang sekretaris yang membiasakan organisasi dan administrasi, seorang yang memimpin kemakmuran dan seorang lagi membidangi pemeliharaan, mengingat soal keuangan dianggap masalah yang penting diperlukan seorang bendahara dan masih banyak lagi susunan organisasi yang lain tapi yang pokok adalah adanya kejelasan tugas antara satu dengan yang lain dan kepada siapa kita bertanggung jawab.

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama islam diman seorang kyai mengajar santri-santrinya berdasarkan kitab-kitab yang tertulis dalam bahasa arab oleh para ulama besar sejak abad pertengahan, sedang para santri-santrinya biasanya tinggal dalam pondok atau asrama dalam pesantren tersebut.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Hasbullah, *Kapita Selekta pendidikan Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996) h 45

Kata pesantren berasal dari santri yakni istilah yang digunakan bagi orang – orang yang menuntut ilmu agama di lembaga islam tradisional di Jawa. Pesantren adalah contoh organisasi, dimana pesantren sebagai lembaga dakwah telah menempatkan posisinya sederajat dengan lembaga sosial lainnya. Pesantren dan lembaga sosial lainnya memiliki budaya, iklim, model organisasi dan struktur kepengimpinannya yang khas khusus guna mencapai tujuan yang telah dibangunnya secara efektif. Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam, dimana seorang kyai/pengasuh mengajar santri-santrinya berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab, oleh para ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, sedang para santri biasanya tinggal dalam pondok atau asrama dalam pesantren tersebut.<sup>29</sup> Keberadaan pesantren dengan segala keunikannya merupakan kekuatan penyangga pilar pendidikan untuk memunculkan pemimpin bangsa yang bermoral. Secara garis besarnya pondok pesantren mempunyai beberapa model, diantaranya:

a. Pondok Pesantren Tradisional,

Yang masih mempertahankan keasliannya dengan mengajarkan kitab yang ditulis oleh ulama' abad -15 dengan menggunakan bahasa Arab. Pola pengajarannya dengan

---

<sup>29</sup> W.J.S. Purwadarminto. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1993) hal. 746

menerapkan system halaq (penghafalan yang titik akhirnya dari segi metodologi cenderung pada terciptanya santri yang menerima dan memiliki ilmu)

**b. Pondok Pesantren Modern**

System pembelajaran menggunakan kelas-kelas belajar baik dalam bentuk madrasa atau sekolah, kurikulum yang digunakan adalah kurikulum nasional, dan kedudukan kyai sebagai coordinator pelaksana proses pembelajaran dan pengajaran langsung di kelas.

**c. Pondok Pesantren Konvergensi (gabungan antara modern dan tradisional)**

Yang artinya didalamnya diterapkan pendidikan dan pengajaran kitab kuning dengan metode sorogan, bandongan, dan wetonan. Namun secara regular system persekolahan terus dikembangkan bahkan pendidikan ketrampilan pun diaplikasikan.

**d. Pondok Pesantren Mahasiswa**

Dimana asrama-asrama santrinya lebih dominan pada komunitas mahasiswa, dan pengasuhnya berasal dari kalangan dosen yang berada disekitar kampus. Materi pengajarannya terdiri dari kitab kuning, Bahasa Arab dan Bahasa Inggris biasanya diintensifkan.

QS. An-Nisa', ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*58. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*

Dengan penelitian skripsi ini, peneliti ingin menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian sangat penting yaitu sebagai modal dasar untuk menyukseskan kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dalam menjelaskan tugas pada pengurus dan menjadi ukuran bagi setiap organisasi baik formal maupun nonformal

dalam menilai sampai meningkatkan keberhasilan mereka  
dalam memimpin dan mengelola organisasi tersebut.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Departemen Agama RI Alquran dan Terjemahnya,( Semarang, CV Thoha Putra,1989) h128