

BAB II
MANAJEMEN PENGEMBANGAN UMKM JAMA'AH
MASJID DALAM PRESPEKTIF TEORITIS

A. Konsep Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen pada dasarnya sudah ada sejak adanya pembagian kerja, tugas, tanggung jawab, dan kerja sama secara formal dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Tegasnya manajemen sudah ada sejak adanya pemimpin / pengatur serta ada bawahan yang diatur untuk mencapai tujuan bersama, walaupun masalahnya masih sangat sederhana. Pada saat itu manajemen belum menjadi suatu ilmu pengetahuan yang berdiri sendiri, tetapi masih tergabung dalam ilmu sosiologi, hukum, filsafat, dan ilmu-ilmu lainnya. Perhatian manajemen mulai berkembang pada tahun 1856, didorong oleh beberapa hal antara lain : Terjadinya pemisahan antara RTK dan RTP serta penawaran menciptakan permintaan dan produksi massal semakin berkembang. Timbulnya serikat-serikat buruh yang menuntut adanya perbaikan-perbaikan jaminan sosial, jaminan keselamatan kerja, perpendekan jam kerja, dan penolakan kerja paksa (Hasibuan, 2014 : 4).

Akibat perkembangan perhatian terhadap manajemen ini mendorong para ahli untuk melakukan penelitian tentang manajemen. Para peneliti ini berasal dari berbagai negara dan meneliti jenis perusahaan yang berada seperti : Federick Winslow Taylor (AS), Henri Fayol (Prancis), Babbage (Inggris), dan Alexei Stakhanov (Rusia). Berdasarkan penelitian (*time and motion study*) dari Federick Winslow Taylor (1859-1915) maka pada tahun 1915 manajemen diakui menjadi “suatu ilmu pengetahuan (*scientific management*) yang berdiri sendiri (Hasibuan, 2001 : 5).

Secara etimologis, dalam kamus lengkap Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris yang ditulis oleh Wojowasito kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang berarti pimpinan, direksi, pengurus (Wojowasito, 2007:107) ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya,

Manajemen adalah suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam bahasa Arab, istilah manajemen diartikan sebagai *an-nizam* atau *at-tanzhim*, yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada tempatnya. Pengertian tersebut dalam skala aktivitas juga dapat diartikan sebagai aktivitas

menertibkan, mengatur dan berfikir yang dilakukan oleh seseorang, sehingga ia mampu mengemukakan, menata, dan merapikan segala sesuatu yang ada disekitarnya, mengetahui prinsip-prinsipnya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya (Munir, 2006 : 9).

Sedangkan secara terminologis terdapat banyak definisi menurut para ahli, di antaranya adalah

“The process of planning, organizing, leading, and controlling the work of organization members and of using all available organizational resources to reach stated organizational goals”,

(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). Disamping itu, terdapat pengertian lain dari kata manajemen, yaitu “Kekuatan yang menggerakkan suatu usaha yang bertanggung jawab atas sukses dan kegagalannya suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama dengan orang lain”(Wahyu, 2006 : 10).

Sedangkan dalam bahasa sederhananya, pengertian manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan bekerja dengan orang lain dalam suatu kelompok yang terorganisir guna mencapai sasaran

yang ditentukan dalam organisasi ataupun lembaga. Secara elaborative pengertian manajemen juga diorientasikan pada penekanan secara kontinu, untuk memerhatikan aspek-aspek lingkungan yang terkandung. Dalam hal ini, efisiensi, dan efektivitas sangat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan. Kesimpulan dari rumusan diatas, bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, menendalikan, dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumberdaya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Munir, 2006 : 11).

Akhirnya, definisi yang kita gunakan menyatakan bahwa manajemen melibatkan pencapaian “tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan” (*stated goals*). Manajemen juga sebagai kolektivitas bagi orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Sedangkan aktivitas manajemen meliputi *planning, organizing, actuating and controlling*. Hal ini mengandung arti bahwa para manajer atau pejabat organisasi berupaya untuk mencapai berbagai hasil akhir yang spesifik dengan melakukan rangkaian aktivitas manajemen yang telah ditetapkan (Handoko , 2015: 10).

2. Filsafat Manajemen

Filsafat manajemen adalah kumpulan pengetahuan dan kepercayaan yang memberikan dasar atau basis yang luas untuk menentukan pemecahan terhadap masalah-masalah manajer. Filsafat Manajemen merupakan pendekatan filosofis dalam mengkaji manajemen. Meliputi hakikat manajemen, teori manajemen beserta pengaplikasiannya dan manfaat manajemen untuk organisasi. Sedangkan dalam mengelola organisasi sebagai hakikat manajemen, adalah strategi pengelolaan organisasi untuk mempengaruhi orang lain agar mengerjakan tugas-tugas dan kewajiban sehingga tujuan dapat dicapai dengan sebaik mungkin, yakni dengan cara yang efektif dan efisien (Saebani, 2012 : 101).

Dalam arti lain filsafat manajemen adalah kerjasama saling menguntungkan, bekerja efektif dan dengan metode kerja yang terbaik untuk mencapai hasil yang optimal. F.W. Taylor dalam filsafat manajemen, manajer akan lebih bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian serta mampu menafsirkan kepandaian-kepandaian para pekerja dan mesin-mesin menurut aturan-aturan, hukum-hukum, dan formula-formula, sehingga dengan jalan demikian akan membantu pekerja-pekerja melakukan pekerjaannya

dengan biaya yang rendah bagi majikan dan penghasilan yang lebih besar bagi buruh (Hasibuan, 2014:5).

Seorang pemimpin harus menjadi sumber kegiatan dan penanggung jawab dalam aktivitas manajemen. Pemimpin hendaknya bersikap cakap, kreatif, inovatif dan berani dalam mengambil keputusan. Maka aktivitas-aktivitas organisasi yang dipimpin semakin dinamis. Begitu juga sebaliknya pemimpin yang tidak cakap, kreatif, dan inovatif maka aktivitas organisasinya akan statis. Jadi pemimpin dan wewenang kepemimpinannya merupakan “intisari manajemen”. Adapun manfaat adanya filsafat manajemen antara lain:

- a. Memberikan suatu dasar dan pedoman bagi para manajer
- b. Memberikan kepercayaan dan pegangan bagi para manajer
- c. Memberikan dasar dan pedoman berfikir efektif bagi para manajer
- d. Memberikan pedoman dan arah pemecahan yang terbaik terhadap masalah- masalah yang dihadapi manajer.

- e. Menjadi pedoman dasar dan kepercayaan bagi manajer dalam melakukan wewenang kepemimpinannya (Hasibuan, 2014:5).

3. Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer harus mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi *output*, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan (Cholique, 2011 : 36). Fungsi-fungsi manajemen antara lain:

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Menurut Horald Kountz and Cyril, *planning is the function of a manager which involves the selection from alternatives, policies, procedures, and programs* (Perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih alternatif-alternatif

dari tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, dan program-program serta alternative yang ada). Jadi persoalan perencanaan adalah bagaimana cara kita menentukan yang terbaik dari beberapa alternative yang ada (Hasibuan, 2006 : 40).

Proses perencanaan pada hakikatnya untuk menentukan garis-garis besar untuk dapat memulai usaha. Kebijakan ditentukan, rencana kerja disusun untuk mencapai tujuan seefisien dan seefektif mungkin. Dalam tahap perencanaan terdiri atas tiga kegiatan yaitu : 1) perumusan yang akan dicapai, 2) pemilihan program untuk mencapai tujuan, 3) identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas. Oleh karena itu perencanaan membutuhkan data dan informasi agar keputusan yang diambil tidak lepas kaitannya dengan masalah yang dihadapi pada masa sekarang (Abdul, 2011 : 38). Sedangkan menurut Malayu Hasibuan rencana adalah sejumlah keputusan mengenai keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi setiap rencana mengandung dua unsur yaitu : “tujuan dan pedoman”. Adapun tujuan yang diinginkan harus dirumuskan sejas-jelasnya

agar dapat dipahami dan di tafsirkan dengan mudah oleh orang lain. Tujuan yang diinginkan dalam perencanaan, baik dalam jangka panjang maupun pendek harus digariskan secara jelas. Karena perencanaan merupakan alat pengendalian (*means of control*) untuk mengendalikan atau mengawasi pelaksanaannya. Selain itu dengan adanya perencanaan yang baik maka akan menghindarkan pemborosan-pemborosan yang tidak perlu (Siagian, 2014: 88).

Adapun langkah-langkah perencanaan menurut Harold Koontz (Sarwoto, 1981: 68) mengemukakan langkah-langkah dalam proses perencanaan yaitu : 1) penetapan tujuan 2) Penetapan premis-premis perencanaan. Premis yang dimaksud adalah ramalan-ramalan tentang keadaan atau kenyataan yang mungkin akan dilaksanakan untuk waktu yang akan datang. 3) Mencari dan menyelidiki berbagai kemungkinan rangkaian tindakan yang dapat diambil (Sarwoto, 1981: 68).

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian berasal dari kata organisasi, yang berasal dari istilah Yunani "*organom*" dan istilah Latin "*organum*" yang berarti alat, bagian, anggota badan. Pengorganisasian (*organizing*)

merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Dua aspek utama proses penyusunan 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 untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas (Handoko, 2015:166).

Menurut G.R Terry (Hasibuan, 2001: 119)

organizing is the establishing of effective behavioral relationship among persons so that they work together efficiently and again personal satisfactions for the purpose of achieving some goal or objective

(Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi

lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran.

Stoner(1995:11), berpendapat bahwa “pengorganisasian merupakan proses mengajak atau mengikutsertakan dua orang atau lebih dalam bekerja bersama-sama dalam suatu cara yang terstruktur guna mencapai suatu tujuan yang spesifik. Pendapat-pendapat diatas memberikan pengertian bahwa pengorganisasian adalah suatu proses pembentukan hubungan perilaku efektif antara dua orang atau lebih dalam bekerja besama-sama dengan menggunakan suatu cara yang terstruktur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Choliq MT, 2011: 135-136).

c. Penggerakan (*Actuating*)

George R. Terry mendefinisikan *actuating* sebagai tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi (Sarwoto, 1981: 86). Tindakan-tindakan dalam *actuating* sering disebut dengan : *Leadership* (kepemimpinan), perintah, intruksi, *comunication* dan *conseling* (Panglaykim, 1991: 95).

Penggerakan atau dorongan kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, motivasi, semangat, dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara sukarela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut. Pemberian inspirasi, motivasi, semangat, dan dorongan oleh atasan kepada bawahan agar mereka bersemangat dalam melakukan tugas-tugas (Manullang, 1981: 23).

Sukses tidaknya kegiatan penggerakan sebagian besar tergantung pada pemberian motivasi. George R. Terry menyimpulkan beberapa petunjuk untuk mencapai motivasi yang efektif sebagai berikut:

1. Usahakan agar orang merasa dirinya penting
2. Usahakan untuk mengetahui perbedaan-perbedaan individual
3. Usahakan agar saudara menjadi pendengar yang baik
4. Hormatilah perasaan orang lain
5. Gunakan pertanyaan / percakapan untuk mengajak orang-orang untuk bekerjasama

6. Berilah perintah-perintah yang jelas dan lengkap
7. Selenggarakan pengawasan (supervise) yang efektif (Sarwoto, 1981: 92).

Pelaksanaan fungsi "*motivating*" dalam organisasi dapat dijalankan dengan baik, menggunakan teknik-teknik sbagaimana berikut:

1. Jelaskan tujuan organisasi kepada setiap orang anggota organisasi
2. Usahakan agar setiap menyadari, memahami, serta menerima baik tujuan tersebut
3. Jelaskan filsafat yang dianut pimpinan organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi
4. Jelaskan kebijaksanaan yang ditempuh oleh pimpinan dalam usaha pencapaian tujuan
5. Usahakan agar setiap orang mengerti struktur organisasi
6. Jelaskan peranan apa yang diharapkan oleh pimpinan untuk dijalankan oleh setiap orang
7. Perlakukan setiap bawahan sebagai manusia dengan penuh pengertian

8. Berikan penghargaan serta pujian kepada karyawan yang cukup dan teguran serta bimbingan kepada orang-orang yang kurang mampu bekerja
9. Yakinlah setiap orang bahwa dengan bekerja baik, tujuan pribadi orang-orang tersebut akan tercapai semaksimal mungkin (Manullang, 1993: 121).

d. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut George R. Terry, *Control is to do determine what is accomplished, evaluate it, and apply corrective measures, if needed, to insure result in keeping with the plan*

(Proses untuk mendeterminir apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bila mana perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sedemikian rupa, hingga pelaksanaan sesuai dengan rencana (M. Manullang, 1981: 60).

a. Proses Pengawasan

Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan managerial . Langkah-langkah ini menurut George R. Terry meliputi :

1. Menetapka ukuran atau pedoman buku (standar)

2. Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan
3. Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman buku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.
4. Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan sesuai apa yang telah direncanakan (Sarwoto, 1981: 99).

b. Syarat-syarat Pengawasan

Pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien perlu adanya system dari pengawasan. Adapun sistem yang baik menurut William H. Newman memerlukan syarat-syarat sebagai berikut

1. Bersifat Fleksibel
2. Mampu menjamin adanya tindakan perbaikan
3. Memperhatikan dan menyesuaikan sifat serta kebutuhan kelompok

4. Memperhatikan factor-faktor dan tata organisasi didalam pengawasan yang akan dilaksanakan
5. Terencana dengan jelas
6. Pola, tata organisasi yang jelas (terkit dengan tugas dan wewenang yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan) (Hasibuan, 2001: 72).

c. Teknik Pengawasan dan Tujuan Pengawasan

Pengawasan langsung (*direc control*) yang dilakukan oleh atasan pada saat kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk :

1. Inspeksi langsung
2. Observasi di tempat
3. Laporan di tempat yang berarti juga penyampaian keputusan di tempat bila diperlukan (Sarwoto

Pengawasan tidak langsung (*indirect control*) Pengawasan ini adalah pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan.

Laporan ini dapat berbentuk laporan tertulis maupun lisan. Kelemahan dari pengawasan ini semata hanya memenuhi administrasi dan lebih menyengkan atasan. Atasan yang baik akan meminta laporan yang baik maupun yang tidak baik. Sebab laporan yang berlainan dengan kenyataan menyebabkan pengambilan keputusan yang salah (Sarwoto, 1981: 101).

Adapun tujuan dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Agar dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan. Selain itu tujuan dari pengawasan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan program kerja.

B. Pengembangan dan Ruang Lingkupnya

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan

kebutuhan (Hasibuan, 2008:34). Pengembangan (*developing*) merupakan salah satu perilaku manajerial yang meliputi pelatihan (*coaching*) yang digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan ketrampilan seseorang dan memudahkan penyesuaian terhadap pekerjaan dan kemajuan karirnya. Proses pengembangan ini didasarkan atas usaha untuk mengembangkan sebuah kesadaran, kemauan, keahlian, serta keterampilan para elemen dakwah agar proses dakwah berjalan secara efektif dan efisien (Munir, 2006: 243).

Dalam pernyataan tersebut peneliti mengartikan bahwa pengembangan tersebut adalah upaya yang dilakukan oleh pengelola atau pengurus masjid dalam meningkatkan kualitas teknis, teoritis, koseptual, dan moral sesuai dengan berbagai kebutuhan dalam mengembnagkan usaha jama'ahnya melalui program-program kemasjidan yang ditetapkan bersama.

2. Prinsip Pengembangan

Dalam proses pengembangan terdapat beberapa prinsip yang akan membawa jama'ah kearah pengembangan yang lebih baik dari berbagai aspek. Sedangkan dalam dunia manajemen, proses pengembangan (*organization delevopment*) itu merupakan suatu usaha jangka panjang yang didukung oleh manajemen puncak untuk memperbaiki proses pemecahan masalah dan pembaruan organisasi,

terutama lewat diagnosis yang lebih efektif dan hasil kerjasama serta manajemen budaya organisasi dengan menekan khusus pada tim kerja formal, tim sementara, dan budaya antar kelompok dengan bantuan fasilitator konsultan yang menggunakan teori dan teknologi mengenai penerapan ilmu tingkah laku termasuk penelitian dan penerapan (Munir, 2006: 244).

Pengembangan dan pembaharuan adalah dua hal yang sangat diperlukan. Rasulullah SAW untuk mendorong umatnya supaya meningkatkan kualitas, cara kerja, dan sarana hidup, serta memaksimalkan potensi sumber daya alam semaksimal mungkin. Karena Allah menciptakan alam semesta ini untuk memenuhi hajat hidup manusia sebagaimana firman-Nya dalam Al-Qur'an surat Al-Jaatsiyah : 13 (Depag RI, 2012: 499).

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَافِي السَّمَاوَاتِ وَمَافِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada semua di bumi, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sebenarnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.”

Dalam dunia manajemen, proses pengembangan (*organization development*) merupakan sebuah usaha jangka panjang yang didukung oleh manajemen puncak untuk

memperbaiki proses pemecahan masalah dan pembaruan organisasi, terutama lewat diagnosis yang lebih efektif dan hasil kerja sama serta manajemen budaya organisasi dengan menekankan khusus pada tim kerja formal, tim sementara, dan budaya antar kelompok dengan bantuan seorang fasilitator konsultan yang menggunakan teori dan teknologi mengenai penerapan ilmu tingkah laku termasuk penelitian dan penerapan. Secara individual proses pengembangan yang berorientasi kepada perilaku para da'i memiliki sejumlah keuntungan potensial dalam proses pergerakan dakwah khususnya bagi para pimpinan dakwah (Munir, 2006: 243-244).

Dalam sebuah proses pengembangan terdapat beberapa prinsip yang akan membawa ke arah pengembangan dakwah. Prinsip-prinsip tersebut adalah:

1. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan
2. Membantu rasa percaya diri
3. Membuat penjelasan yang berarti
4. Membuat uraian pelatihan untuk memudahkan dalam pembelajaran
5. Memberikan kesempatan untuk berpraktik secara umpan balik
6. Memeriksa apakah program pelatihan itu berhasil
7. Mendorong aplikasi dari ketrampilan dalam kerja dakwah

Inti dari prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja jama'ah. Sebagai konsekuensi logis dari pengertian tersebut, maka pimpinan organisasi dakwah harus mampu mengarahkan para anggotanya untuk melakukan perbaikan-perbaikan terhadap organisasi yang diiringi dengan pengembangan kemampuan yang memadai serta peningkatan kualitas. Sehingga diharapkan masing-masing anggota dapat melaksanakan tugasnya dengan kemampuan yang memadai dan dapat menerjemahkan bakat dari kreativitas mereka menjadi sebuah hasil, demikian pula organisasi harus dapat menerjemahkan kemampuan serta bakat dari anggotanya kedalam aktivitas dakwah.

Dalam proses pengembangan, pemimpin organisasi harus mampu menyerap informasi dari luar yang kemudian dianalisis dan jika cocok bagi perkembangan organisasi maka dapat menjadi kontribusi bagi para anggotanya. Disamping itu pimpinan organisasi juga dapat memberikan wewenang dan kesempatan bagi anggotanya untuk mengemukakan ide baru dalam konteks yang mendukung. Hal ini merupakan cara yang berharga dalam usaha pengembangan guna mengimplementasikan inovasi yang sukses (Munir, 2006: 248).

Sedangkan dalam mengembangkan ide tergantung dalam budaya organisasi dan proses organisasi itu sendiri. Karakteristik nilai dan proses dapat mendukung bahkan menghambat pengembangan ide kreatif dalam suatu organisasi. Struktur organisasi juga memainkan peranan yang dominan. Sebagai contoh, struktur organisasi yang kaku dapat menghambat komunikasi antar departemen, sehingga seringkali membuat orang yang berpotensi tidak mengetahui adanya problem dalam organisasi tersebut.

Hal yang paling penting dalam pengembangan yakni implementasi sebagai proses kreatif organisasi, dimana terdiri dari langkah-langkah pengembangan yang dapat membantu dalam pemecahan serta menciptakan tindakan atau kegiatan kreatif lainnya. Namun dari itu semua belum cukup untuk mengembangkan sebuah kesadaran, kemampuan, keahlian, serta ketrampilan para anggota.

Sehingga dalam program pengembangan harus menuangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja jama'ah pada masing-masing jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka disetiap jama'ah atau anggota supaya mereka masing-masing mempersiapkan diri (Hasibuan, 2008: 72).

Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan oleh penanggungjawab program pengembangan yaitu manajer personalia atau tim dalam kepengurusan lembaga pengelola. Dalam program pengembangan sudah ditetapkan proses, sasaran, waktu, metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program pengembangan disusun oleh manajer personalia serta tim agar mendapatkan konsep, saran, ide maupun kritik yang konstruktif. Metode pengembangan harus disesuaikan dengan sasaran yang ingin dicapai. Sasaran pengembangan meliputi peningkatan *technical skills managerial skills dan conceptual skills*. Adapun metode pengembangan meliputi metode latihan atau *training* dan metode pendidikan atau *education* (Hasibuan, 2008: 76).

3. Strategi Pengembangan

Dalam membahas strategi pengelolaan masjid, syahidin (2003: 128) mengemukakan makna strategi diarahkan pada upaya-upaya sistematis mencari jalan bagaimana mengoptimalkan fungsi dan peran masjid sebagai asset umat Islam yang dapat dirasakan manfaatnya khususnya bagi masyarakat yang ada disekitarnya. Upaya-upaya tersebut dilakukan secara terus menerus dengan berpedoman pada tuntunan syari'at Islam dan tuntunan kebutuhan masyarakat muslim dewasa ini.

Sementara itu Sudjana (2000: 5-6) menyebutkan bahwa strategi adalah suatu pola yang direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan. Strategi mencakup tujuan kegiatan, siapa yang terlibat dalam kegiatan, isi kegiatan dan sarana penunjang kegiatan. Merujuk kepada pendapat Sudjana ini, maka dalam konteks ini yang menjadi tujuan utamanya yaitu pengembangan. Karenanya hal ini disebut strategi pengembangan.

Berdasarkan hasil kajian terhadap kondisi obyektif atau kenyataan di lapangan, diperoleh tiga intisari yaitu; *Derivasi Kegiatan, Mengembangkan Spiritual Entrepreneur* dan Merencanakan kegiatan yang berorientasi untuk kesejahteraan umat. Islam menyeru untuk melakukan eksplorasi dari apa yang ada dilangit dan di bumi untuk kepentingan manusia sebagaimana yang di firmankan Allah SWT dalam Al-Qur'an Al jaatsiyah: 13

“Dan kami mudahkan apa-apa yang ada dilangit dan ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) daripadanya, Sesungguhnya yang demikian itu ada pelajaran bagi kaum yang memikirkan”.

Selain itu Islam juga memberikan proteksi dalam setiap inovasi yang diamanatkan untuk kebaikan, hal ini sesuai dengan hadist rosul; “Barangsiapa berijtihad dan benar baginya pahala dan apabila ijtihadnya salah maka ia tetap mendapatkan satu pahala (Suherman, 2012: 69).

Menurut Suherman (2012:71) untuk memberikan ketenangan dan ketentrangan pada jama'ah masjid dan lingkungannya di perlukan *Spiritual Entrepreneur* , yakni pengelolaan kegiatan keagamaan dengan pola dan gaya *Entrepreneur* yang memiliki landasan agama yang kuat, keimanan yang kokoh dan ketaqwaan yang tinggi. Sosok yang demikian itulah yang mampu memakmurkan masjid.

Sebagaimana firman Allah SWT bagi orang-orang yang memakmurkan masjid termaktub dalam QS. At-Taubah :18 (Depag RI, 2009: 189).

”Hanya yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah SWT dan hari kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan tidak takut (kepada siapapun) selain kepada Allah. Maka mudah-mudahan mereka termasuk orang-orang yang mendapat petunjuk.

Sedangkan *Spiritual Entrepreneur* mempunyai karakteristik antara lain; Memiliki ilmu pengetahuan agama yang mumpuni, beriman dan bertaqwa, mandiri dan jujur, D-A-K-I-P (Disiplin, Aktif, Kreatif, Inovatif dan Produktif).

Pada dasarnya kegiatan masjid yang berorientasi kepada kesejahteraan umat dapat di bentuk dalam suatu komunitas. Dengan demikian kegiatan yang berorientasi kesejahteraan umat mengandung arti adanya kebutuhan umat yang dapat di penuhi melalui kegiatan yang diselenggarakan oleh

pihak pengelola masjid. Disinilah makna kesejahteraan masyarakat terwujud (Suherman, 2012: 69).

C. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

1. Definisi UMKM

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di sector ekonomi. Pada prinsipnya pembeda antara usaha mikro, usaha kecil usaha menengah dan usaha besar umumnya didasarkan pada nilai aset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata per tahun, atau jumlah pekerja tetap. Namun definisi UMKM berdasarkan alat ukur ini berbeda menurut setiap negara (Tambunan, 2012: 11).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM merupakan kategori bisnis bersekala kecil yang dipercaya mampu memberikan kontribusi terhadap perekonomian Indonesia, terutama saat krisis ekonomi yang terjadi pada periode 1998 sampai dengan periode 2000an. UMKM dianggap mampu bertahan pada krisis dimana puluhan perusahaan besar mengalami kebangkrutan (Adler H.Manurung , 2008: 2).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki definisi yang berbeda-beda disetiap literature menurut beberapa instansi atau lembaga bahkan undang-undang. Definisi UMKM menurut Undang-Undang no 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, UMKM adalah :

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri dan dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung

dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Berdasarkan kekayaan dan hasil penjualan, menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 pasal 6, kriteria usaha mikro yaitu:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000,00 (tiga ratus juta rupiah)

Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak RP 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tigaratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar limaratus juta rupiah).

Sedangkan kriteria usaha menengah adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp.500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak 10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
2. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar limaratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000,000 (sepuluh milyar rupiah).

Berdasarkan Pusat Statistic (BPS) memberikan batasan definisi UKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja, yaitu untuk industri rumah tangga memiliki jumlah tenaga kerja 1 sampai 4 orang, usaha kecil memiliki jumlah tenaga kerja 5 sampai dengan 19 orang, sedangkan usaha menengah memiliki tenaga kerja 5 sampai 19 orang, sedangkan usaha menengah memiliki tenaga kerja 20 sampai dengan 99 orang.

2. Karakteristik UMKM

Sulistiyastuti (2004) menyebutkan ada empat alasan yang menjelaskan posisi strategis UMKM di Indonesia. *Pertama*, UMKM tidak memerlukan modal yang besar sebagaimana perusahaan besar sehingga pembentukan usaha ini tidak sesulit usaha besar. *Kedua*, tenaga kerja yang diperlukan tidak menuntut pendidikan formal tertentu. *Ketiga*, sebagian besar

berlokasi di pedesaan dan tidak memerlukan infrastruktur sebagaimana perusahaan besar. *Keempat*, UMKM terbukti memiliki ketahanan yang kuat ketika Indonesia dilanda krisis ekonomi.

UMKM tidak saja berbeda dengan Usaha Besar (UB), tetapi didalam kelompok UMKM itu sendiri terdapat perbedaan karakteristik antara usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah dalam sejumlah aspek yang mudah dilihat sehari-hari di negara sedang berkembang, termasuk Indonesia. Aspek-aspek itu termasuk dari orientasi pasar, profil dari pemilik usaha, sifat dari kesempatan kerja di dalam perusahaan, sistem organisasi dan manajemen yang diterapkan dalam usaha, lokasi tempat usaha, proses produksi dan drajat dari keterlibatab wanita sebagai pengusaha (Tambunan, 2012: 5-7).

Tabel 1.1 karakteristik Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

No	Aspek	Usaha Mikro	Usaha Kecil	Usaha Menengah
1	Formalitas	Beroperasi di sector informal: usaha tidak terdaftar,	Beberapa beroperasi di sector formal: beberapa	Semua di sector formal: terdaftar dan bayar pajak

		tidak/jarang bayar pajak	tidak terdaftar, sedikit yang bayar pajak	
2	Organisasi & Manajemen	Dijalankan oleh pemilik : tidak menerapkan pembagian kerja internal, Manajemen dan struktur organisasi formal	Dijalankan oleh pemilik : tidak ada pembagian kerja internal dan struktur organisasi formal	Banyak yang mengerjakan manajer profesional dan menerapkan pembagian kerja internal dan struktur organisasi formal
3	Sifat dari kesempatan kerja	Kebanyakan menggunakan anggota-anggota keluarga tidak dibayar	Beberapa memakai tenaga kerja (TK) yang digaji	Semua memakai tenaga kerja yang di gaji dan memiliki sistem perekrutan formal
4	Proses Produksi	Umumnya manual: tingkat	Beberapa memakai	Mempunyai akses terhadap

		teknologi sangat rendah	mesin-mesin terbaru	teknologi tinggi
5	Profil Ekonomi & social dari oemilik usaha	Pendidikan rendah & dari rumah tangga miskin motivasi utama <i>survival</i>	Banyak berpendidikan baik , banyak yang termotivasi bisnis / mencari profit	Sebagian besar berpendidikan baik, motivasi utama : profit
6	Orientasi Pasar	Pasar local dan berpendapatan rendah	Pasar domestic dan ekspor, serta melayani kelas menengah keatas	Pasar domestic, ekspor dan melayani kelas menengah keatas
7	Sumber dari bahan baku dan modal	Kebanyakan dari bahan baku local dan uang sendiri	Beberapa menggunakan bahan baku impor dan mempunyai akses ke kredit formal	Banyak yang memakai bahan baku impor dan akses ke kredit formal
8	Hubungan	Kebanyakan	Banyak yang	Sebagian besar

	eksternal	tidak mempunyai akses ke program-program pemerintah	mempunyai akses program-program pemerintah	akses ke program-program pemerintah dan banyak mempunyai hubungan bisnis
--	-----------	---	--	--

**Sumber Tabel: (Tambunan, 2012: 7).*

3. Peranan dan Kontribusi UMKM

Diakui, bahwa usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memainkan peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang, tetapi juga di negara-negara maju. Di Negara maju UMKM sangat penting tidak hanya karena kelompok usaha tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan usaha besar. Menurut Aharoni (1994) dalam Tulus Tambunan (2012), jumlah UMKM di negara adidaya tersebut mencapai sedikitnya diatas 99% dari jumlah unit usaha di semua kategori. Perusahaan-perusahaan tersebut inti dari basis industri di Amerika Serikat.

Di Negara yang berkembang UMKM memiliki peran dan karakteristik yang berbeda dengan usaha besar. Antara lain sebagai berikut (Tambunan, 2012: 2) :

- a. Jumlah perusahaan sangat banyak melebihi jumlah usaha besar. Terutama dari kategori usaha mikro, dan usaha kecil. Berbeda dengan usaha besar dan usaha menengah, usaha mikro serta usaha kecil tersebar di seluruh plosok pedesaan, termasuk wilayah-wilayah yang terisolasi. Oleh karena itu, kelompok usaha ini mempunyai signifikansi lokal yang khusus untuk ekonomi pedesaan. Dalam kata lain kemajuan pembangunan ekonomi pedesaan sangat ditentukan oleh kemajuan pembangunan UMKM.
- b. Karena padat karya, berarti mempunyai suatu potensi pertumbuhan kesempatan kerja yang sangat besar. Pertumbuhan UMKM dapat dimasukkan sebagai elemen penting dari kebijakan nasional untuk meningkatkan kesempatan kerja dan menciptakan pendapatan, terutama bagi masyarakat miskin. Hal ini juga dapat menjelaskan mengapa UMKM sangat penting di daerah pedesaan, terutama di daerah yang sektor pertanian mengalami stagnasi atau sudah tidak mampu lagi menyerap pertumbuhan tahunan dari penawaran tenaga kerja di pedesaan. Sesuai teori dari A. Lewis (suplai tenaga kerja tak terbatas), kondisi kelebihan tenaga kerja di pedesaan akan

menciptakan arus manusia terus menerus dari pedesaan ke perkotaan. Apabila kegiatan ekonomi perkotaan tidak mampu menyerap para pendatang tersebut, jumlah pengangguran akan meningkat, dan akan muncul banyak masalah sosial di perkotaan. Karena kegiatan non pertanian di pedesaan, terutama industri, selalu diharapkan bisa berfungsi sebagai sumber penyerapan kelebihan penawaran kerja ke sector pertanian, sehingga dapat membatasi arus migrasi keperkotaan; dan dalam hal ini UMKM di pedesaan dapat memainkan peran yang krusial.

- c. Walau pada umumnya masyarakat pedesaan miskin, banyak bukti menunjukkan bahwa mereka bisa menabung, dan bersedia mengambil resiko dengan melakukan investasi. Dalam hal ini UMKM bisa menjadikan titik awal bagi mobilisasi tabungan/investasi di pedesaan; sementara, pada waktu yang sama, kelompok usaha ini dapat berfungsi sebagai tempat pengujian dan peningkatan kemampuan berwirausaha dari orang-orang desa.
- d. Terbukti pada umumnya pengusaha-pengusaha UMKM membiayai sebagian besar operasional bisnis mereka dengan tabungan pribadi, ditambah

dengan bantuan atau pinjaman dari saudara, krabat, pemberi kredit informal, pedagang atau pengepul, para pemasok bahan baku, dan pembayaran di muka dari para konsumen. Karena itu, kelompok usaha ini dapat memainkan peran penting lainnya, yaitu sebagai alat mengalokasikan tabungan-tabungan pedesaan untuk kegiatan-kegiatan yang produktif.

- e. Walaupun banyak barang yang diproduksi oleh UMKM juga untuk masyarakat kelas menengah dan atas, terbukti secara umum pasar utama bagi UMKM adalah barang-barang konsumsi sederhana dengan harga relative murah, seperti pakaian jadi dengan desain sederhana, meubel dari kayu, bambu dan rotan, barang-barang lainnya dari kayu, alas kaki, dan alat-alat dapur dari alumunium dan plastik. Barang-barang ini memenuhi kebutuhan masyarakat sehari-hari.
- f. Banyak UMKM yang bertahan pada saat ekonomi Indonesia dilanda krisis besar tahun 1997/98. Karena itu, kelompok usaha ini dianggap sebagai perusahaan-perusahaan yang memiliki fungsi sebagai basis pengembangan usaha lebih besar. Misalnya usaha mikro menjadi landasan bagi usaha kecil, sedangkan usaha kecil sebagai landasan usaha

menengah dan usaha menengah sebagai landasan usaha besar.

Karena itu dengan menyadari betapa pentingnya peran UMKM, tidak mengherankan mengapa hampir setiap pemerintah dinegara yang sedang berkembang termasuk Indonesia sudah sejak lama mempunyai berbagai macam program, dengan skim-skim kredit bersubsidi sebagai komponen terpenting untuk mendukung perkembangan dan pertumbuhan UMKM. Tidak hanya itu, lembaga-lembaga internasional pun seperti Bank Dunia, Bank Pembangunan Asia dan Organisasi dunia untuk industri dan pembangunan (*United National Industry and Development Organisation/UNIDO*) dan banyak negara donor melalui kerjasama bilateral juga sangat aktif dalam upaya pengembangan UMKM di negar sedang berkembang (Tambunan, 2012: 4-5).

D. Masjid & Ruang Lingkupnya

1. Pengertian Masjid

Masjid berasal dari bahasa arab *sajada-yasjudu-sujud*, yang berarti patuh, taat, serta tunduk dengan hormat dan *ta'zhim*. Menurut bahasa masjid adalah isim makan (kata benda untuk arti tempat) asal kata dari *fi'il madhi "sajada"* yang berarti menunjukkan tempat sujud (Suherman, 2012: 61). Maka ini sesuai hadist rosul yang artinya

“dan bumi itu dijadikan untukku sebagai masjid (tempat sujud atau shalat).

Dalam konsep global sudah diungkapkan berbagai kehebatan Masjid, diantaranya masjid sebagai sumber solusi. Kedasyatannya akan bertambah manakala dalam pengelolaannya menggunakan manajemen masjid. Bahkan dengan sentuhan manajerial yang mapan, *Insyallah* Masjid mampu membangun SDM yang berkualitas dan unggul. Hal ini bukan merupakan suatu tindakan yang utopis (berlebihan) atau bersifat mengada-ada. Sudah banyak kenyataan yang dapat membuktikan bahwa dengan pola kerja yang tertata secara baik maka semua hal yang dikemukakan akan dapat diwujudkan sebagai mana mestinya (Suherman, 2012: 60).

Sejalan dengan hal tersebut, M.Quraish Shihab memaparkan dalam pengertian sehari-hari masjid merupakan tempat shalat kaum Muslim. Akan tetapi akar katanya mengandung makna tunduk dan patuh, sehingga hakekat masjid adalah tempat melakukan segala aktivitas yang mengandung kepatuhan kepada Allah SWT semata. Karena itu di dalam Al-Qur’an surat Al-Jin (72); 18 menegaskan bahwa;

“Dan sesungguhnya masjid-masjid itu adalah milik Allah. Maka janganlah kamu menyembah sesuatupun didalamnya selain (menyembah) Allah”.

Rasulullah SAW bersabda; “Telah dijadikan untukku (dan untuk umatku) bumi sebagai masjid dan sarana penyucian diri” (HR. Bukhari Muslim melalui Jubir bin Abdullah). Jika dikaitkan dengan bumi ini, masjid bukan sekedar tempat sujud dan sarana penyucian diri. Kata masjid juga tidak hanya berarti bangunan tempat shalat, atau bahkan bertayamum sebagai cara bersuci pengganti wudlu, akan tetapi masjid di sini berarti tempat melaksanakan segala aktivitas manusia yang mencerminkan kepatuhan kepada Allah SWT. Dengan demikian, masjid menjadi pangkal tempat Muslim bertolak, sekalipun pelabuhan tempat untuk berlabuh (Suherman, 2012: 61-62).

Sedangkan secara *syara'* sujud adalah menempelkan dahi, kedua tangan, lutut, dan kaki kebumi. Maka makna masjid secara *syara'* adalah sebuah bangunan tempat ibadah umat Islam yang digunakan untuk shalat berjama'ah. Akar katanya mengandung makna tunduk dan patuh. Maka makna hakikat masjid adalah tempat melakukan segala aktivitas yang mengandung kepatuhan kepada Allah SWT.

Pada hakikatnya, masjid adalah bangunan yang bersetatus wakaf sebagai sarana ibadah kaum muslimin, ia merupakan tempat yang suci dan agung bagi mereka

(kaum muslimin) karena menjadi tempat shalatnya, adapun kepemilikannya beribadah kepada Allah SWT dan tidak bisa dimiliki oleh seorangpun, termasuk orang yang mewakafkannya. Jadi tidak ada istilah masjid pribadi ataupun suatu golongan dalam ketetapan syariat Islam yang kemudian disebut rumah Allah SWT (Saifudin, 2015: 1)

2. Peran dan Fungsi masjid

Keberadaan ibadah dalam Islam sangat tidak mungkin dipisahkan dari masjid, sebab masjid dikenal sebagai rumah Allah, menjadi pusat peribadatan terutama shalat lima waktu dan shalat-shalat lainnya. Bagi umat Islam masjid sebenarnya merupakan pusat segala pusat kegiatan masyarakat. Masjid bukan hanya sebagai tempat khusus ibadah seperti sholat dan *i'tikaf* akan tetapi merupakan pusat kebudayaan mu'amalat, tempat dimana lahir kebudayaan Islam yang kaya dan berkah. Keadaan ini sudah terbukti sejak zaman Rosulullah sampai kemajuan politik dan gerakan Islam di berbagai negara saat ini (Suherman, 2012: 71).

Tempat yang paling strategis untuk membina umat Islam adalah masjid. Oleh karena itu keberadaan masjid merupakan manifestasi dari kemampuan dan inisiatif umat Islam. Sehingga pantas kiranya masjid merupakan sentral aktifitas umat Islam, baik dalam bidang ibadah,

pendidikan, dan sosial kemasyarakatan seperti penyantunan fakir miskin dan yatim piatu.

Awal perkembangan dakwah Islam periode Madinah ketika Nabi SAW berhijrah, maka tempat yang pertamakali dibangun adalah Masjid Quba yang bangunannya didasari dengan ketaqwaan kepada Allah SWT, dilaksanakan dengan bergotong royong oleh masyarakat setempat. Di dirikannya Masjid Quba juga dalam rangka pengamalan ajaran Islam. Sebagaimana firman Allah SWT Q.S At-Taubah: 108

لَا تَقُمْ فِيهِ أَبَدًا لَمَسْجِدٍ أُسِّسَ عَلَى التَّقْوَىٰ مِنْ أَوَّلِ يَوْمٍ أَحَقُّ
 أَنْ تَقُومَ فِيهِ فِيهِ رِجَالٌ يُحِبُّونَ أَنْ يَتَطَهَّرُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ
 الْمُطَهَّرِينَ

“Janganlah kamu bersembahyang dalam masjid itu selama-lamanya. Sesungguhnya masjid yang didirikan atas dasar taqwa , sejak hari pertama adalah lebih patut kamu sholat di dalamnya. Di dalamnya masjid itu ada orang-orang yang ingin membersihkan diri. Dan sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bersih”(Q.S At-Taubah :108) (Depag RI, 2009: 204).

