

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberadaan masjid dalam masyarakat Islam dapat disamakan dengan keberadaan jantung pada tubuh manusia. Jantung itu merupakan sumber tenaga dan kekuatan yang mengalirkan darah ke seluruh tubuh. Apabila jantung itu tidak berfungsi sebagaimana mestinya, maka kehidupan manusia itu akan merana bahkan bisa menyebabkan kematian. Demikian juga halnya dengan keadaan masjid di tengah-tengah masyarakat Islam. Karena itu masjid disebut pusat ibadah dan kebudayaan Islam. Artinya masjid harus berfungsi sebagai pusat pengabdian dari kaum muslimin kepada Allah SWT dan sumber nilai dan motivasi dalam pengembangan muamalah dan kebudayaan Islam pada umumnya.

Masjid adalah tempat bersujudnya makhluk kepada Allah SWT penciptaalam semesta. Penampilan dan isi masjid mencerminkan derajat hubungan manusia dengan Allah, dan antara manusia dengan manusia. Pada umumnya wajah masjid akan bergantung kepada taraf iman manusia, makin tinggi iman maka makin makmurlah masjid itu ataupun sebaliknya. Secara sederhana dapat dimaknai bahwa masjid merupakan alat pemantau yang memberikan petunjuk apakah umat manusia itu dalam keadaan beriman tebal atau tipis.

Betapa pentingnya keberadaan masjid dalam membangun kehidupan dan pengembangan masyarakat Islam dapat kita lihat dari sunnah Rasulullah SAW. Pada waktu hijrah, begitu beliau tiba di Madinah maka yang pertama-tama beliau

bangun adalah masjid, kemudian mempersatukan dan mempersaudarakan kaum muslimin, Muhajirin dengan Anshar.

Masjid dibangun oleh Nabi itu bukan hanya tempat untuk shalat berjamaah, akan tetapi mengemban fungsi-fungsi yang lain sesuai kondisi pada masa itu seperti tempat pendidikan, tempat mendamaikan sengketa, tempat memberikan informasi keamanan, bahkan tempat latihan fisik dan lain-lain. Dari sunnah Nabi tersebut dapat dipahami bahwa masjid tidak hanya tempat shalat, i'tikaf, belajar Al Qur'an/agama dll akan tetapi dapat digunakan untuk membangun berbagai aspek kehidupan duniawi ataupun ukhrawi.

Pengoptimalan fungsi masjid dibutuhkan keterlibatan berbagai pihak. Butuh jam'iyah dan jama'ah. Jam'iyah berarti membutuhkan kepemimpinan, discripsi kerja, tata kerja, dan tanggungjawab. Jama'ah berarti membutuhkan kebersamaan untuk memakmurkan masjid. Gotong royong untuk membangun secara ideal fisik sesuai dengan fungsi dan memfungsikannya untuk kemaslahatan jamaah dan umat.

Maka dari itu suatu lembaga termasuk masjid tentunya memerlukan pengurus dalam mengelola masjid, karna baik buruknya masjid tergantung dari baik atau tidaknya pengelola yang ada di dalamnya.

Dalam menentukan pengurus DKM, dapat dilihat oleh beberapa aspek yaitu beragama Islam, sehat jasmani dan rohani, berkelakuan baik, memahami dasar-dasar fiqih Islam dan menyetujui Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga DKM.

Salah satu masjid yang menjadi sentral ibadah adalah Masjid Agung Majalaya, yaitu masjid yang berada pada titik pusat keramaian daerah Majalaya sehingga Masjid ini perlu dikembangkan dan dikelola dengan baik. Maka dari itu dalam mengelola perkembangan masjid perlu adanya pengurus DKM yang kualifaid dan terpercaya sehingga fungsi masjid dapat dioptimalkan yaitu masjid sebagai tempat ibadah, pendidikan, ekonomi, seni dan budaya masyarakat.

Bertitik tolak dari hal yang diatas, bahwa maju dan mundurnya dari sebuah lembaga pada dasarnya akan bergantung pada peran aktif para pengurus masjid tersebut. Karena pengurus Masjid merupakan bagian dari suatu lembaga dalam menjalankan segala aspek dan unsur yang ada di dalamnya.

Dengan melihat latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti keadaan tersebut, maka selanjutnya penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pola Rekrutmen Masjid Agung Majalaya Dalam Menentukan Pengurus DKM” (Studi Deskriptif di Masjid Agung Majalaya Jalan Tengah No. 139).**

## **1.2 Fokus dan Pertanyaan Penelitian**

Untuk membatasi wilayah penelitian sesuai dengan uraian latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini adalah bagaimana Pola Rekrutmen Masjid Agung Majalaya dalam Menentukan Pengurus DKM.

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kegiatan seleksi Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM?
2. Bagaimana kegiatan penempatan Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM?
3. Bagaimana kegiatan sosialisasi atau orientasi Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pola Rekrutmen Masjid Agung Majalaya dalam Menentukan Pengurus DKM.

Sedangkan berdasarkan identifikasi masalah yang dirumuskan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan kegiatan seleksi Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM.
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan kegiatan penempatan Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM.
3. Untuk mengetahui dan menggambarkan kegiatan sosialisasi atau orientasi Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Manfaat bagi kepentingan ilmu Manajemen Dakwah adalah sebagai salah satu representasi, contoh kasus, serta realitas dari abstraksi teori-teori ilmu Manajemen Dakwah yang diperoleh dari proses perkuliahan sehingga dapat menjadi referensi sebagai pedoman bagi penelitian lanjutan, khususnya yang berkenaan dengan penelitian pola rekrutmen DKM Masjid.
  - b. Secara spesifik penelitian ini bermanfaat menambah pengetahuan tambahan dan wawasan baru tentang pengetahuan ilmu Manajemen Dakwah dan pola rekrutmen DKM Masjid.
  - c. Memberikan sumbangan konstruktif dalam menjelaskan pola rekrutmen Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM.
2. Kegunaan Praktis
  - a) Bagi Penulis, penelitian ini menambah wawasan dan pengalaman dalam mengamalkan dan membandingkan teori yang di dapat di bangku kuliah dengan realita dilapangan, serta menambah perpustakaan pribadi penulis.
  - b) Sebagai salah satu informasi bagi DKM Masjid dalam merumuskan langkah-langkah strategis pola rekrutmen DKM dan sebagai pedoman evaluasi untuk perbaikan di masa yang akan datang.

- c) Bagi DKM Masjid Agung Majalaya, penelitian ini dapat menambah informasi tentang pola rekrutmen DKM Masjid yang pernah dilakukan serta dapat menjadi salah satu referensi dalam evaluasi konstruktif pola rekrutmen DKM selanjutnya.
- d) Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi serta Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan konstruktif guna membangun kampus yang pro terhadap ilmu pengetahuan, penelitian dan karya tulis ilmiah, serta koleksi perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, khususnya untuk perpustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi peneliti lain dalam bidang Manajemen Dakwah.

### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Indonesia merupakan negara yang memiliki mayoritas penduduk yang beragama Islam, tentunya memiliki potensi yang sangat besar dalam memanfaatkan budaya Islam.

Salah satu yang berkaitan adalah bagaimana pengelolaan masjid sebagai tonggak peradaban dan pelestarian budaya Islam bisa diwujudkan. Masjid begitu sangat sentral dalam kehidupan beragama dan berpendidikan dalam Islam. Masjid

menjadi pusat kegiatan segala aktifitas yang berkaitan dengan Islam, mulai dari mengaji, pengajian, dan lainnya.

Tentunya masjid harus memiliki pengurus DKM yang memiliki kualitas terbaik dalam mengerjakan pekerjaannya, dan hal itu sangatlah berpengaruh terhadap hasil akhir yang diperoleh oleh DKM masjid tersebut, maka masjid pun tidak lepas dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam masjid tersebut. Suatu masjid tentunya harus lebih selektif dalam mengatur sumber daya manusia yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada dasarnya bisa diartikan sebagai proses atau kegiatan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama pada sebuah organisasi. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas SDM mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan dan kualitas.

Dalam penelitian ini masjid diibaratkan sebagai lembaga atau organisasi formal. Dalam suatu lembaga atau organisasi yang formal yang bergerak dalam hal bidang ekonomi, pada dasarnya mengandung empat unsur : *pertama*, terdapatnya pembagian pekerjaan, karena jenis dan jumlah pekerjaan tidak mungkin dilakukan oleh satu orang saja. *Kedua*, penunjukan orang-orang untuk mengerjakan setiap pembagian pekerjaan berdasarkan kemampuan dan keahlian. *Ketiga*, hubungan antara orang-orang yang melaksanakan pekerjaan

menurut hierarki dan kewenangan, dan keempat, sarana dan peralatan serta suasana dalam lingkungan organisasi saling mendukung secara energik.

Selanjutnya Andrew E. Sikula yang dikutip A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 33) mengatakan :

“..... *Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input.* (Rekrutmen pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga)”

Berdasarkan teori diatas, bahwa rekrutmen terdapat dalam setiap organisasi yang memiliki peranan cukup penting dan berfungsi sebagai input dari suatu perusahaan yang bersifat formal yang bergerak dalam bidang perekonomian.

Rekrutmen merupakan suatu proses atau tindakan dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan anggota yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan tenaga kerja, proses seleksi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, dan orientasi tenaga kerja, kebutuhan akan suatu anggota merupakan hal yang utama dalam setiap lembaga manapun, baik itu lembaga perekonomian Islam atau perekonomian lainnya.

Karena itu, rekrutmen merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan Sumber daya Manusia (tenaga kerja) dari suatu Lembaga maupun dengan membantu calon tenaga kerja yang potensial.

Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan Sumber Daya Manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan atau spesifikasi



pekerjaan/jabatan, yang memberikan jabatan, yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan (Nawawi, 2001 : 169).

Selain itu, Hadari Nawawi (2001:170) mengungkapkan bahwa kegiatan dalam rekrutmen ada tiga, yaitu : kegiatan seleksi, kegiatan penempatan, dan kegiatan sosialisasi/orientasi.

Menurut Lilis Sulastri (2010 : 25) seleksi dapat diartikan sebagai proses pemilihan calon pegawai yang telah menyampaikan lamaran pekerjaan pada instansi/perusahaan. Dengan kata lain seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak.

Adapun menurut Andrew E. Sikula yang di kutip A.A Anwar Mangkunegara (2001 : 35) yang dimaksud dengan seleksi adalah :

*Selecting is choosing. Any selection is a collection of things chosen. The selection process involves picking out by preference some objects or things from among others. In reference to staffing and employment, selection refers specifically to the decision to hire a limited number of workers from a group of potential employees.* (Penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat di kontrak kerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai berpotensi).

Menurut Veithzal Rivai (2008 : 170), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Seleksi merupakan bagian dari program pengadaan karyawan, dimana seleksi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan berdasarkan jumlah dan susunan pangkat yang ada dalam suatu perusahaan. Seleksi karyawan merupakan sarana bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompentensi tinggi, berkualitas, dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan. Proses seleksi adalah pusat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dan perusahaan, karena kegagalan dalam proses seleksi berarti kegagalan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Maka seleksi itu sangat penting dalam pengrekrutan tenaga kerja, untuk menentukan siapa yang layak dan tidak dalam perusahaan, karena karyawan yang berkualitas dapat memastikan keuntungan untuk perkembangan perusahaan. Selain itu, proses yang dilakukan setelah seleksi yaitu penempatan karyawan.

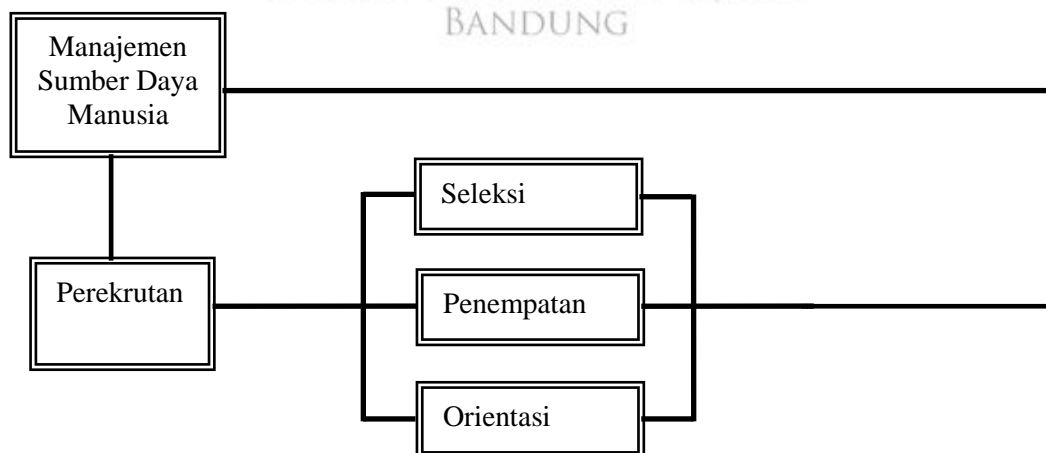
Menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 162) mengemukakan bahwa :  
“penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.” Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final.

Definisi yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

Menurut Marihot T.E Hariandja (2002 : 153) orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh departemen sumberdaya manusia dan hal-hal khusus dilakukan oleh supervisor dengan cara pertama-tama diberikan aspek-aspek umum, kemudian dilanjutkan dengan hal-hal khusus. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

Tujuan dari perekrutan karyawan adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang komprehensif dalam berfikir dan selalu mengantisipasi tuntutan dimasa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta sektor pembangunan.

Maka dari itu, kegiatan perekrutan dapat dilihat pada skema berikut :

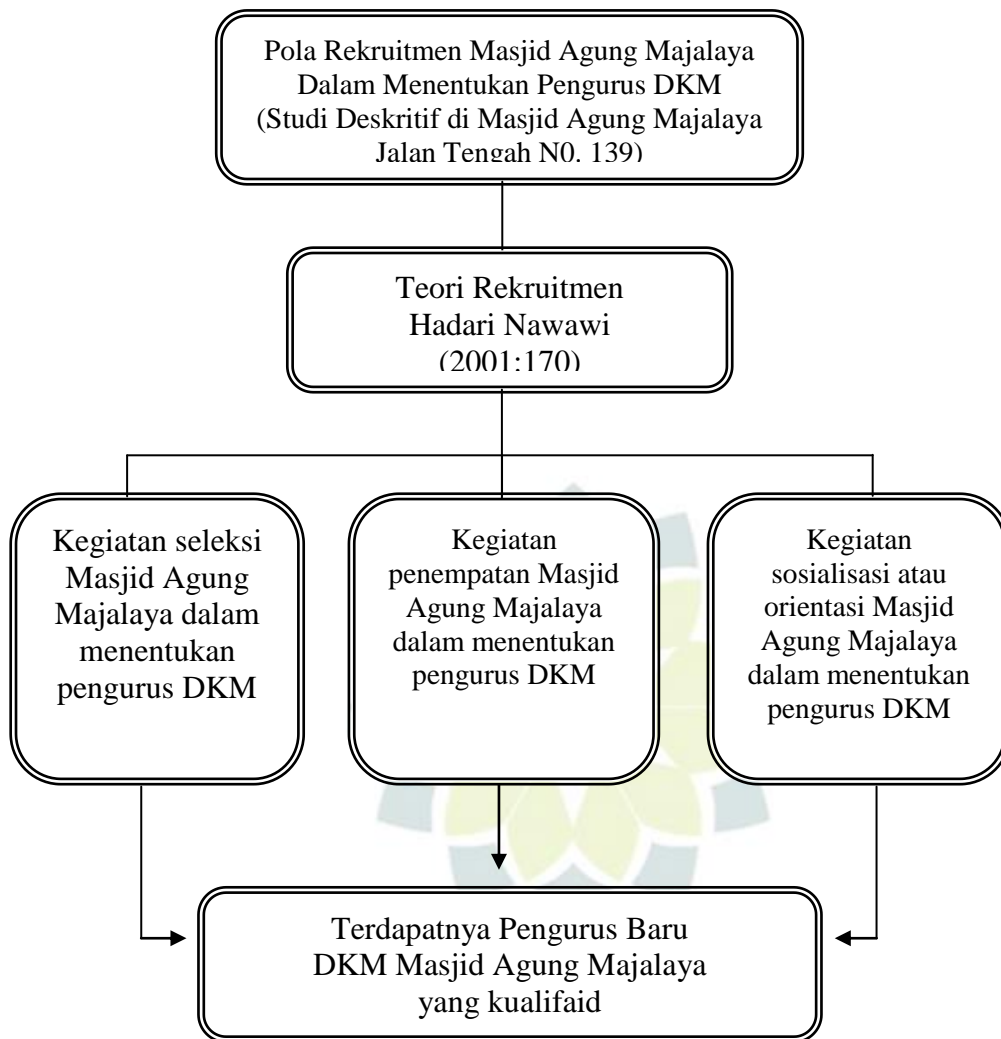


**Gambar 1.1 Teori Rekrutmen Hadari Nawawi**

Ketika teori ini dikaitkan dengan penelitian ini, maka seleksi merupakan bagian dari program perekrutan DKM, dimana seleksi dilaksanakan untuk memperoleh pengurus baru DKM Masjid Agung Majalaya yang memiliki kompetensi tinggi, berkualitas, dan berkomitmen tinggi kepada Masjid Agung Majalaya. Seleksi ini menentukan siapa yang layak dan tidak menjadi DKM Masjid Agung Majalaya.

Penempatan diartikan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada DKM yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan. Sedangkan orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan DKM baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Kegiatan ini diberikan oleh pengurus DKM maupun oleh pengurus dan pengelola Masjid Agung Majalaya.

Berdasarkan pemaparan konsep dan teori yang telah disampaikan, maka dapat diambil kerangka konsep operasional dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut :



**Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran Hasil Konstruksi Peneliti**

## 1.6 Langkah-langkah Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di DKM Masjid Agung Majalaya, Jl. Tengah No. 139 Majalaya Kabupaten Bandung. Penelitian dilakukan di tempat tersebut karena menarik untuk diteliti, mengingat Masjid Agung Majalaya merupakan masjid yang DKMnya sering mengadakan acara-acara keislaman.

## **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, hal ini dimaksudkan untuk menggambarkan, memaparkan, dan menjelaskan data-data tentang pola rekrutmen DKM yang ada di Masjid Agung Majalaya melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang menyeluruh terhadap objek penelitian. Kemudian, data yang diperoleh dan terkumpul di analisis, dengan penggunaan metode tersebut dapat mengantar peneliti dalam perolehan data secara benar, akurat, dan lengkap berdasarkan pengumpulan data dan pengelolaan data secara sistematis.

## **3. Jenis data**

Adapun jenis data yang diperlukan didalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan pokok permasalahannya, yakni :

- a. Data tentang kegiatan seleksi Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM
- b. Data tentang kegiatan penempatan karyawan Masjid Agung Majalaya dalam menentukan pengurus DKM
- c. Data tentang kegiatan sosialisasi atau orientasi Masjid Agung Majalaya dalam menentukan Pengurus DKM

## **4. Sumber Data**

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggali data dari berbagai sumber. Menurut Rosady Ruslan sumber data menurut cara perolehannya dibagi menjadi dua yaitu :

1. Sumber data primer, yaitu data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak terkait, yaitu : DKM Masjid Agung Majalaya.
2. Sumber data sekunder, yaitu data-data yang diperoleh dari literatur-literatur yang didapat dari DKM Masjid Agung Majalaya, seperti buku-buku, kliping, arsip, media *on line* dan yang lainnya yang mendukung untuk dijadikan data sekunder.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh atau mengumpulkan data (Hamidi, 2010 : 140). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data yang dianggap relevan untuk terlaksananya penelitian ini. Data penelitian ini dikumpulkan melalui cara-cara sebagai berikut :

### a. Observasi

Observasi diartikan sebagai suatu cara untuk mengadakan penelitian dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti (Panduan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi : 87). Penelitian ini menggunakan teknik observasi *non participant*, dimana peneliti tidak sepenuhnya melakukan intervensi tetapi hanya melakukan pengamatan (Rakhmat, 2001 : 85). Melalui observasi ini diharapkan penulis dapat memperoleh berbagai data yang tidak didapatkan melalui wawancara. Diharapkan

dengan metode ini penulis dapat memperoleh data yang objektif mengenai pola rekrutmen di Masjid Agung Majalaya.

**b. Wawancara**

Wawancara adalah teknik mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap muka langsung dengan informan agar mendapatkan data lengkap (Ardianto, 2010 : 178). Wawancara yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi secara pasti berdasarkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuannya untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih rinci. Wawancara dilakukan kepada pengurus DKM atau pengelola Masjid Agung Majalaya.

**c. Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi berawal dan berproses dari menghimpun dokumen, memilih dokumen yang sesuai dengan penelitian, merenungkan dan mencatat serta mentafsirkan dan menghubungkannya dengan fenomena lain. Langkah ini dilakukan untuk memperlengkap dalam proses data yang berhubungan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti. Maka penulis akan memanfaatkan segala sumber semaksimal mungkin melalui buku sebagai sumber utama atau dokumentasi-dokumentasi lainnya yang menyangkut pengrekrutan di Masjid Agung Majalaya.

**6. Analisis data**

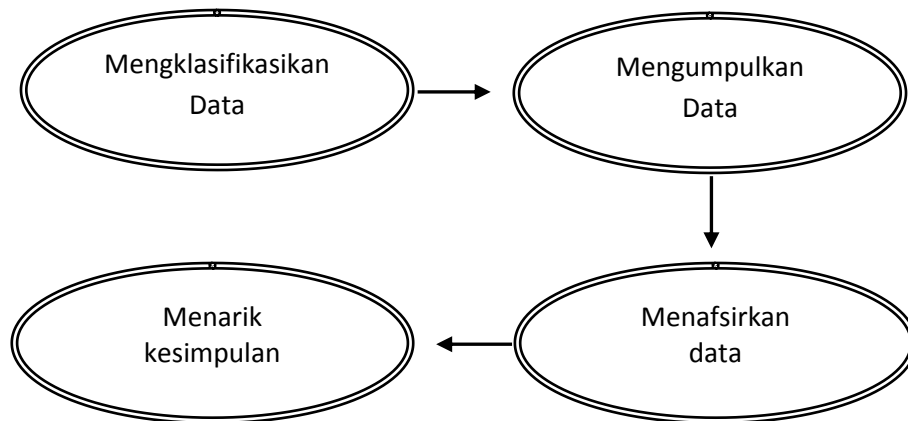
Analisis data dilakukan setelah data terkumpul. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, dan satuan



uraian dasar (Ardianto, 2010 : 217). Analisis data juga merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema, maka dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan menggunakan data kualitatif.

Dalam analisis data, penulis menggunakan metode kualitatif yaitu untuk menjawab pertanyaan penelitian melalui berfikir formal dan argumen serta pada analisa terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan langkah-langkah berikut ini:

- a. Mengumpulkan data-data yang berubungan dengan kegiatan seleksi Masjid Agung Majalaya dalam merekrut pengurus DKM.
- b. Setelah data terkumpul kemudian dikalifikasikan kedalam kelompok masing-masing.
- c. Menafsirkan data yang telah diklafisikasikan berdasarkan kerangka pemikiran tentang rekrutmen.
- d. Menarik kesimpulan, yaitu langkah terakhir yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.



**Gambar 1.3 Analisis Data**

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG