

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengertian Peranan

Peranan menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan yang dimiliki oleh yang berkedudukan masyarakat. Dalam Bahasa Inggris peranan disebut “role” yang didefinisikan adalah “person’s task or duty in undertaking.” Artinya “tugas atau kewajiban seorang dalam suatu usaha atau pekerjaan.” Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan memiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam satu peristiwa.<sup>1</sup>

Peranan (role) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peran. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Teori peran (*role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ialah diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Selain itu, peranan atau role menurut Bruce J. Cohen, juga memiliki beberapa bagian, yaitu:

- a. Peranan nyata (*Enacted Role*) adalah suatu cara yang betul betul dijalankan seseorang dalam menjalankan suatu peranan.
- b. Peranan yang dianjurkan (*Prescribed Role*) adalah cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), Ed. Ke-3, Cetr. Ke-4, hlm. 854

- c. Konflik peranan (*Role Conflict*) adalah suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.
- d. Kesenjangan peranan (*Role Distance*) adalah pelaksanaan peranan secara emosional
- e. Kegagalan peran (*Role Failure*) adalah kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Livision yang dikutip oleh Soerjono soekanto bahwa:

- a. Peranan meliputi norma-norma yang diungkapkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat,
- b. Peranan adalah suatu konsep tentang apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi,
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting sebagai struktur sosial masyarakat.

## 2. Manajemen Dakwah

Aktivitas dakwah dilaksanakan semua dengan prinsip-prinsip manajemen, maka "*Citra Profesional*" dalam dakwah akan terwujud pada kehidupan masyarakat dengan demikian, dakwah tidak dipandang dalam objek *ubudiyah* saja, akan tetapi diinterpretasikan dalam berbagai profesi. Inilah yang dijadikan inti dari pengaturan secara manajerial organisasi dakwah. Sedangkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan dakwah adalah merupakan suatu hal yang harus mendapatkan prioritas. Aktivitas dakwah dikatakan berjalan secara efektif jika apa yang menjadi tujuan benar-benar dapat tercapai, dan dalam pencapaian dikeluarkan pengorbanan-pengorbanan yang wajar. Atau lebih tepatnya, jika kegiatan dakwah yang dilaksanakan menurut prinsip-prinsip manajemen akan menjamin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga dakwah yang bersangkutan dan akan menumbuhkan sebuah citra (*image*) profesionalisme di kalangan masyarakat, khususnya dari pengguna jasa dari profesi da'i.<sup>2</sup>

Kebutuhan manusia akan keteraturan dan ketertiban suatu hal yang tidak dapat dipungkir. Untuk kepentingan itulah manusia banyak menciptakan peraturan dan ketentuan yang harus dipatuhi, mulai dari pengaturan, pengelolaan, dan manajemen.

---

<sup>2</sup> Zaini Muhtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, (Yogyakarta: PT al-Amin Press,1996), hlm.37.

Karenanya dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dan membantu kesuksesan dalam suatu kegiatan yang telah disepakati secara bersama.<sup>3</sup>

#### a. Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, *Management*, yang berarti keterlaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah suatu proses yang diterapkan dan diatur oleh pribadi ataupun kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk tercapainya suatu tujuan.<sup>4</sup> Fokus manajemen adalah sekelompok manusia yang mengatur suatu kegiatan yang saling berkaitan dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan yang ada di suatu organisasi.<sup>5</sup> Manajemen cenderung dikatakan sebagai ilmu maksudnya seseorang yang mempelajari manajemen tidak pasti akan menjadi seorang manajer yang baik. Adapun pengertian manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

A. Rosyad Shaleh mengartikan manajemen dakwah sebagai proses perencanaan tugas, menghimpun dan menetapkan tenaga-tenaga pelaksana dalam kelompok-kelompok tugas dan kemudian menggerakkan ke arah pencapaian tujuan dakwah.<sup>6</sup> Robert Kritiner mendefinisikan bahwa, manajemen adalah sebagai suatu proses kerja yang melalui orang lain untuk mencapai tujuan suatu organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini berpusat pada penggunaan yang efektif dan efisien terhadap penggunaan sumber daya manusia.

James A.F Stoner yang dikutip oleh Agus Subardi dalam buku pengantar manajemen mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan upaya anggota organisasi

---

<sup>3</sup> Muhammad Ridwan, "Implementasi unsur-unsur dan fungsi manajemen pada pondok pesantren Al-Hamidiyah Sawangan Depok," skripsi : fakultas dakwah dan komunikasi UIN Syarif Hidayyatullah Jakarta (2009):13, diakses pada 2 Mei 2020.

<sup>4</sup> Muhammad Munir dan Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm.9.

<sup>5</sup> Juliansyah Noor, *penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm.23.

<sup>6</sup> A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dawah Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), hlm.123.

dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau diinginkan.<sup>7</sup>

George R. Terry menyatakan bahwa manajemen adalah suatu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan mempergunakan kegiatan orang lain terlebih dahulu.<sup>8</sup> Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses untuk menyelesaikan sesuatu agar mencapai tujuan yang ingin dipenuhi.

Setelah mengemukakan definisi tentang manajemen, maka dikemukakan komponen-komponen yang menjadi landasan ilmu manajemen itu sendiri. Secara garis besar terdapat tujuh komponen dasar yang melandasi ilmu manajemen yaitu:

- 1) Manajemen memiliki tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni.
- 3) Manajemen merupakan proses yang sistematis terkoordinasi, komparatif dan integrasi dalam pemanfaatan ilmu-ilmu manajemen.
- 4) Manajemen dapat diterapkan jika ada dua orang atau lebih dalam melakukan kerja sama pada suatu organisasi.
- 5) Manajemen harus didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab.
- 6) Manajemen terdiri dari beberapa fungsi *planning, organizing, staffing directing, controlling*.
- 7) Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan.<sup>9</sup>

Manajemen berarti *act or art managing; conduct; conctol; direction* (tindakan atau seni mengurus; memperlakukan; pengawasan; pembimbingan). Dengan kata lain manajemen berarti proses kegiatan yang dilakukan secara bersama untuk mencapai suatu tujuan.<sup>10</sup> Adapun secara istilah manajemen mengandung berapa arti:

- 1) Pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain (G.R. terry)

---

<sup>7</sup> I'anatul Thoifah, *Manajmen Dakwah*, 20.

<sup>8</sup> Zulkarnain, *Manajemen Mutu Madrasah*, (Yogyakarta: PustakaPelajar,2017), hlm.29-30.

<sup>9</sup> Hamriani, *manajemen Dakwah*, (Cet.: Makassar: Alauddin University Press, 2013), hlm 13.

<sup>10</sup> Aep Kusnawan dan Aep Sy Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, (Cet. I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2019),

- 2) Penyelesaian pekerjaan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Konntset H. dan Donnels C.);
- 3) Menyelenggarakan sesuatu dengan menggerakkan orang, uang, dan alat-alat sesuai kebutuhan (Prayudi A.);
- 4) Kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain (Sondang P. Siagian);
- 5) Proses pembimbingan dan pemberian fasilitas terhadap pekerjaan orang-orang yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dikehendaki (John M. Reffner);
- 6) Tindakan yang ditujukan untuk memperoleh kerjasama yang rasional dalam suatu sistem administrasi (Dwight Waldo);
- 7) Proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan untuk menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ridwan)
- 8) Proses kegiatan seorang pemimpin yang harus dilaksanakan dan menggunakan cara-cara ilmiah serta praktis untuk mencapai tujuan (Ridwan).<sup>11</sup>

Dari pengertian-pengertian di atas dapat diambil inti pengertian manajemen, yaitu:

- 1) Manajemen memiliki tujuan.
- 2) Manajemen menyebabkan hal tertentu.
- 3) Manajemen berarti aktivitas.
- 4) Manajemen dilaksanakan melalui dan dengan serta usaha orang lain.
- 5) Manajemen merupakan usaha suatu kelompok.
- 6) Manajemen bersifat abstrak.
- 7) Manajemen dibantu oleh alat, bukan digantikan.
- 8) Manajemen sebagai cara luar biasa untuk mempengaruhi kehidupan manusia.<sup>12</sup>

Dengan kata lain, melalui manajemen yang baik, suatu pekerjaan dapat dilalui dengan efektif dan efisien. Efektif bermakna sebagai kemampuan untuk menentukan tujuan yang memadai (melakukan hal yang tepat). Sedangkan

---

<sup>11</sup> Aep Kusnawan dan Aep Sy Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, hlm 7.

<sup>12</sup> Aep Kusnawan dan Aep Sy Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, h. 8

efisien bermakna untuk meminimalkan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi (melakukan dengan tepat).<sup>13</sup>

Berdasarkan uraian tersebut manajemen dapat diartikan sebagai upaya perencanaan yang dilakukan sebelum melakukan suatu kegiatan atau tindakan agar memperoleh hasil yang efektif dan efisien sesuai yang diharapkan.

#### **b. Pengertian Dakwah**

Secara etimologis, dakwah berasal dari bahasa Arab, yaitu *da'a*, *yad'u da'wan*, *du'a*, yang diartikan sebagai mengajak/menyeru, memanggil, seruan, permohonan, dan permintaan. Istilah ini sering diberi arti yang sama dengan istilah-istilah *tabligh*, *amar ma'ruf dan nahi munkar*, *mau'izah*, *hasanah*, *tabsyir*, *izhaar*, *washiyah*, *tarbiyah*, *ta'lim* dan *khutbah*.<sup>14</sup>

Dakwah juga merupakan suatu ajakan untuk berpikir, berdebat dan berargumen, dan untuk menilai suatu kasus yang muncul. Dakwah tidak dapat disikapi dengan keacuhan kecuali oleh orang bodoh atau berhenti dengki. Hak berpikir merupakan sifat dan milik semua manusia, tidak ada yang dapat mengingkarinya.<sup>15</sup>

Secara istilah, para ahli memiliki tafsiran yang berbeda-beda sesuai sudut pandang mereka masing-masing di dalam memberikan pengertian dakwah. Berikut ini dikutip ada beberapa pendapat, diantaranya:

- 1) M. Abu Al-Fath Al-Bayanuni, dakwah adalah cara menyampaikan dan mengajarkan islam kepada manusia serta menerapkannya dalam kehidupan manusia.
- 2) Taufiq Al-Wa'I, dakwah mengajak kepada pengesaan Allah dengan menyertakan dua kalimat syahadat dan mengikuti manhaj Allah di muka bumi baik perkataan maupun perbuatan, sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Assunnah, agar memperoleh agama yang diridhoinya dan manusia memperoleh kebahagiaan dunia akhirat.
- 3) Syaikh Ali Mahfudz, dakwah adalah mendorong (memotivasi) manusia untuk melaksanakan kebaikan dan mengikuti petunjuk serta memerintah berbuat ma'ruf

---

<sup>13</sup> Aep Kusnawan dan Aep Sy Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, h. 8.

<sup>14</sup> Muhammad Munir dan Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, hlm.17.

<sup>15</sup> Wahidin Saputra, *Pengatr Ilmu Dakwa*, (Jakarta : Rajawali Pers,2012),hlm.5.

dan mencegah dari perbuatan munkar agar mereka memperoleh kebahagiaan didunia dan akhirat.<sup>16</sup>

Dapat disimpulkan bahwa dakwah adalah suatu kegiatan yang mengajak dan mendorong seseorang untuk beriman kepada Allah. Dari pengertian diatas manajemen dakwah adalah sesuatu proses untuk mengelolah kegiatan dakwah dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen pada pelaksanaan dakwah.

### 3. Fungsi Peranan Manajemen Dakwah

Pengertian fungsi menurut kamus lengkap bahasa Indonesia merupakan kegunaan suatu hal, daya guna serta pekerjaan yang dilakukan. Fungsi adalah rincian tugas yang sejenis dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu yang masing-masing berdasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifat atau pelaksanaannya.<sup>17</sup>

Menurut para ahli, fungsi manajemen dapat dikemukakan sebagai berikut:

Menurut Sarwoto, manajemen sebagai salah satu usaha untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien memiliki fungsi-fungsi manajemen. Menurut G.R. Terry, fungsi-fungsi manajemen itu meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Keempat fungsi dasar menurut G.R. Terry adalah sangat fundamental dalam tiap proses manajemen hingga ia mengemukakan pula semacam alat untuk mengingat-ingat (*memory device*) yaitu POAC.

Pada tahun 1916 seorang industriawan prancis yang bernama Henry Fayol mengemukakan lima fungsi manajemen sekaligus menandai urutan proses pelaksanaan manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *command*, *coordination*, dan *controlling*. Lima fungsi ini menjadi faktor penentu dalam pelaksanaan manajemen tanpa memandang apapun yang menjadi tujuan suatu organisasi.

Sedangkan menurut Koontz O'Donnel bahwa fungsi-fungsi manajemen itu terdiri atas: *planning*, *organizing*, *staffing*, *directuung*, dan *controlling*.<sup>18</sup> Dari beberapa pendapat diatas,

---

<sup>16</sup> Abdul Basit, *Filsafat Dakwah* (Depok: PT Raja Grafindo Persada), hlm.5.

<sup>17</sup> Astrella Janice, "Studi tentang pelaksanaan tugas dan fungsi BPMD dalam pembangunan desa di desa tanjong lapang kecamatan malinau barat kabupaten malinau." *eJournal Ilmu Pemerinthan* no.3(2014):146

<sup>18</sup> Nurhidayat Muh. Said, *Dakwah dan Berbagai Aspeknya* (Cet. I: Makassar: Alauddin University Press, 2004), hlm.147.

yang terpenting adalah mengetahui pengertian fungsi-fungsi manajemen tersebut yang dijalankan oleh seorang manajer yaitu:

**a. Perencanaan (*Planning*)**

1) Pengertian Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu proses mengembangkan rencana kegiatan kerja suatu organisasi atau perusahaan, membuat strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan suatu proses mendeskripsikan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Perencanaan merupakan suatu proses yang paling penting dalam fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi manajemen lainnya seperti, pengorganisasikan, pengarahan, dan pengawasan tidak dapat berjalan secara optimal.<sup>19</sup> Perencanaan harus dirumuskan dan dihubungkan dengan fakta, menggunakan asumsi-asumsi tentang masa depan dan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil. Perencanaan juga mesti dapat menjawab tentang siapa, apa, kapan, dimana, mengapa dan bagaimana. Tindakan-tindakan dimasa depan dapat dilaksanakan manusia yang merencanakan telah dibekali potensi untuk bisa memaksimalkan memanfaatkan dirinya untuk mengatur segala sesuatu dengan semaksimal mungkin. Al-Qur'an juga telah memberikan symbol dan aba-aba bagaimana manusia disuruh untuk memperhatikan hari esoknya dengan perencanaan/planning agar setiap usaha dan program yang direncanakan. Adapun Firman Allah dalam Qs. Al-Hasyr 59/18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ  
لِعَدِيٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya, dan bertakwalah kepada Allah.*

---

<sup>19</sup> Samuel Baatlejer, "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen pada Aparatur Pemerintah." *Jurnal Ekonomi dan Sosial* 7, no 2 (2016) 138,

*Sesungguhnya, Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*

Dari uraian ayat ini manusia untuk melihat dan berencana. Bukan hanya berencana saja akan tetapi melaksanakan rencana itu dengan sungguh-sungguh agar cita-cita atau tujuan yang dimaksud berhasil. Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, dan penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, system, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.<sup>20</sup>

## 2) Tahapan Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan dapat menjawab suatu pertanyaan-pertanyaan termasuk siapa, apa, kapan, dimana, bagaimana, dan mengapa. Karena perencanaan merupakan bagian dari keputusan yang diambil dari pimpinan atau *manager*. Perencanaan memiliki tahapan sebagai berikut:<sup>21</sup>

### a) Menetapkan tugas akhir dan hasil akhir

Dalam membuat sesuatu rencana dimulai dengan menentukan hasil akhir dan tugas. Tugas dimaksudkan kegiatan apa yang harus dilakukan atau dikerjakan

### b) Menganalisa dan mengobservasi

Selanjutnya adalah mencari dan mengamati factor-faktor yang mempermudah pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor ini berasal dari pengalaman-pengalaman pihak-pihak yang lain, jika semua faktor sudah terkumpul dianalisa supaya dapat ditentukan faktor tersebut masih efektif untuk dimanfaatkan di masa depan.

### c) Mengadakan kemungkinan yang terjadi

Sudah tersedianya bahan-bahan yang diperoleh pada tahap sebelumnya, bisa membuat berbagai kemungkinan untuk terjadi.

### d) Membuat sintesa

Terdapatnya beberapa kemungkinan-kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu tujuan. Tahap

<sup>20</sup> T Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE,2003)

<sup>21</sup> M. Anang Firmasnyah dan Budi W. Mhardhika, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), 35.

selanjutnya dengan mecintpakan sintesa pada kemungkinan-kemungkinan tersebut dengan membuat unsur sisi negatif dan positif dari beberapa kemungkinan yang bisa terjadi diambil sehingga diperoleh sintesis dari beberapa kemungkinan.<sup>22</sup>

Menurut Rosyad Sale, sebagaaimana dikutip oleh munir dan Illahi, perencanaan adalah proses pemikiran dan pengambilan keputusan yang matang dan sistematis, mengenai Tindakan-tindakan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang. Aktivitas dakwah akan meliputi Langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Perkiraan dan perhitungan masa depan  
Perkiraan dilakukan dengan Menyusun strategi untuk menetapkan suatu tujuan sehingga perencanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana awal. Perencanaan bertujuan sebagai cara mengukur perhitungan masa depan untuk mengatasi beberapa kemungkinan yang akan terjadi pada masa datang.
  - b) Penentuan dan perumusan sasaran dalam rangka menentukan tujuan dakwah yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai suatu proses aktivitas yang harus dirumuskan dengan berbagai tujuan tahap demi tahap untuk melihat kondisi, keadaan objek. Pelaksanaan bimbingan akan lebih efektif apabila sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
  - c) Menetapkan Tindakan-tindakan dakwah serta memprioritaskan pada pelaksanaannya.
  - d) Menetapkan Tindakan-tindakan dakwah serta penjadwalan waktu, lokasi, penetapan biaya, fasilitas, serta faktor lainnya.<sup>23</sup>
- 3) Manfaat dari planning  
Perencanaan memiliki banyak manfaat dalam pelaksanaan manajemen dalam suatu oragnisasi, dengan adanya perencanaan memiliki manfaat sebagai berikut:

---

<sup>22</sup> M. Anang Firmasnyah dan Budi W. Mhardhika, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), 44-46.

<sup>23</sup> M. Munir, *Manajemen Dakwah*, 10.

- a) Perencanaan dapat meningkatkan efisiensi waktu, tenaga, serta dana.
- b) Perencanaan dapat memberikan petunjuk operasionalis
- c) Perencanaan dapat meminimalisir masalah utama atau masalah yang ada.
- d) Perencanaan dapat menempatkan tanggung jawab lebih tepat.
- e) Manajer atau pimpinan memiliki tugas besar dalam suatu organisasi atau lembaga seperti mengambil keputusan mengkoordinasi anggota dan mengevaluasi hasil kegiatan, sehingga perencanaan dapat membantu manajer dalam menjalankan tugasnya.<sup>24</sup>

## b. Pengorganisasian (*Organizing*)

### 1) Pengertian Organizing

Pengorganisasian merupakan alat atau sarana yang digunakan untuk meraih apa yang telah direncanakan. Menurut Raymond pengorganisasian adalah organisasi tidak lebih dari sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang atau jasa yang dapat dipasarkan.

George Terry mendefinisikan bahwa kegiatan pengorganisasian adalah Menyusun hubungan perilaku yang efektif antar personalia, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh keputusan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam situasi lingkungan yang ada guna mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Sementara hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengorganisasian adalah sebagai berikut

- a) Langkah – Langkah Pengorganisasian
  - (1) Memahami tujuan institusional.
  - (2) Mengidentifikasi kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan insgtitusional.
  - (3) Kegiatan yang serumpun (sejenis) dikelompokkan dalam satu unit kerja.

---

<sup>24</sup> Indra Bastian, *Akuntansi Yayasan dan Lembaga Publik* (Yogyakarta: Erlangga,2017), hlm.31.

- (4) Menetapkan fungsi, tugas, wewenang, tanggung jawab setiap unit kerja.
- (5) Menentukan hubungan kerja antar unit kerja.
- b) Asas Pengorganisasian
  - (1) Asas pembagian kerja.
  - (2) Asas keseimbangan wewenang dan tanggung jawab.
  - (3) Asas disiplin.
  - (4) Asas kesatuan komando
  - (5) Asas mengutamakan kepentingan umum.
  - (6) Asas keadilan.
  - (7) Asas inisiatif.
  - (8) Asas kesatuan dan kebersamaan.<sup>25</sup>

Pengorganisasian seluruh proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Di atas sudah disinggung bahwa tugas-tugas yang demikian banyak tidak mungkin bisa dilaksanakan oleh seorang diri atau hanya beberapa orang saja, karena itu diperlukan pembagian tugas yang jelas dalam istilah ilmu manajemennya disebut pendegeledasian wewenang dan menetapkan serta menyusun jalinan hubungan kerja. Pengorganisasian ini punya arti penting guna menghindari terjadinya penumpukan kerja, tumpang tindih dan kevakuman personil dalam menjalankan aktivitas.

Pada proses pengorganisasian ini akan menghasilkan sebuah rumusan struktur organisasi dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. Jadi, yang ditonjolkan adalah wewenang yang mengikuti tanggung jawab, bukan tanggung jawab yang mengikuti wewenang. Islam sendiri sangat perhatian dalam memandang tanggung jawab dan wewenang sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang mengajak para sahabat untuk berpartisipasi melalui pendekatan empati yang sangat persuasif dan musyawarah.

---

<sup>25</sup> Muhtaroon Zaini, *Manajemen Pendidikan*, hlm.27-28

**c. *Actuating***

*Actuating* sebagai fungsi manajemen, akan berperan aktif pada tahap pelaksanaan kegiatan dakwah. Melalui fungsi ini diharapkan semua anggota kelompok atau siapapun yang terlibat dalam kegiatan dakwah dapat bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, penuh kreativitas yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Aktivitas suatu kegiatan dakwah akan memahami kemandegan apabila fungsi *actuating* ini tidak berjalan menurut semestinya. Aktivitas menjalankan fungsi *actuating* adalah menjadi tugasnya manajer tingkat menengah, karena keahlian yang dituntut untuk ini adalah perpaduan antara keterampilan manajerial dengan keterampilan teknis.

Pada akhirnya fungsi *actuating* ini adalah untuk mencairkan kebekuan dalam rangka mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi dimana setiap orang yang dilibatkan dapat merasa bahwa kegiatan dakwah yang sedang dilakukan adalah juga kepentingan dirinya. Untuk mencapai tingkat motivasi yang demikian seorang manajer dalam menggerakkan anggota-anggota kelompoknya tidak boleh lengah dari perhatian kebutuhan individu masing-masing anggota kelompok, terutama kebutuhan dasar yang sangat esensial seperti kebutuhan pangan, sandang, dan papan. Apabila motivasi kerja dalam kegiatan dakwah ini rendah akan berakibat hasil yang dicapai dari kegiatan dakwah itu juga akan menjadi rendah.

**d. *Controlling***

Pengawasan adalah suatu proses yang dimana manajer ingin mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan dakwah yang dilakukan telah sesuai dengan rencana atau tujuan yang hendak dicapai. Maksud dari pengawasan bukan mencari-cari kesalahan, melainkan untuk mencegah atau memperbaiki ketidaksesuaian antara pelaksanaan kegiatan dengan rencana yang sudah ditetapkan. Dengan pengawasan diharapkan hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan kegiatan dakwah betul-betul mencapai sasaran secara optimal dan efektif terhindar dari pemborosan baik waktu, tenaga, pikiran dan dana.

Jadi fungsi *controlling* ini pada hakikatnya adalah pengendalian untuk mencari kebenaran. Disini lain pengawasan juga bertujuan untuk memperbaiki kekeliruan atau kesalahan yang terjadi, sehingga semua pihak yang dilibatkan dalam kegiatan dakwah terhindar dari kelupaan

yang berulang kali, dan untuk selanjutnya dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik, tepat waktu dan sempurna sesuai dengan garis-garis kebijakan yang telah disepakati bersama.<sup>26</sup>

Fungsi manajemen adalah rangkaian berbagai kegiatan yang telah ditetapkan dan memiliki hubungan saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya yang dilaksanakan oleh orang-orang dalam organisasi atau bagian-bagian yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan.

Secara umum, fungsi manajemen itu berbeda-beda, maka menurut para ahli fungsi manajemen tersebut sebagai berikut:

- 1) Hanri Fayol (pakar administrasi dan manajemen Prancis), mengemukakan fungsi manajemen mencakup lima aspek, yaitu: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *command* (perintah), *coordinating* (pengorganisasian), dan *controlling* (pengawasan), kelima rangkaian fungsi manajemen ini dikenal dengan singkatan POCSS.
- 2) L.M. Gullick, merinci fungsi-fungsi manajemen menjadi enam urutan, yaitu: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (kepegawaian), *directing* (pengarahan), *coordinating* (pengorganisasian), *reporting* (pelaporan), dan *budgeting* (penganggaran). Keenam fungsi ini dikenal dengan singkatan POSDCORB.
- 3) George R. Terry, mengemukakan empat fungsi manajemen yaitu: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan), keempat fungsi ini terkenal dengan singkatan POAC.
- 4) Jon R. Schermerhorn, James G. Hunt dan Richard N. Obson, mengemukakan fungsi manajemen itu sebagai berikut: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (kepegawaian), *directing or leading* (pengarahan), dan *controlling* (pengawasan).<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Wahyudin Saputra, *Pengantar Ilmu Dakwah*, (Cet. II: Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), hlm.32.

<sup>27</sup> M. Munir dan Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, (Cet. IV: Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm.81.

Adapun fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan fungsi-fungsi kegiatan yang berangkai, bertahap, berkelanjutan, dan saling mendukung satu sama lain. Jika dikaitkan dengan aktivitas dakwah, maka organisasi atau Lembaga dakwah yang menggunakan prinsip-prinsip tersebut akan mencapai hasil yang lebih maksimal. Karena secara elementer organisasi tidak bekerja atau digerakkan sendiri, tetapi ada orang-orang yang bertanggung jawab terhadap hal tersebut. Dengan demikian, sebuah organisasi atau Lembaga dakwah membutuhkan manajemen untuk mengatur, dan menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tujuannya.

Jika manajemen menjadi pusat utama bagi kerja individu atau kelompok, maka peran manajemen sangat penting untuk mengatur kelangsungan kegiatan tersebut di masa depan. Karena dengan adanya manajemen, maka terdapat mekanisme yang menjamin untuk menyelesaikan kewajiban dan mendapat hasil baru sesuai dengan proses yang teratur. Dengan manajemen suatu kegiatan dapat diselesaikan dengan kewajiban-kewajiban sebagai ganti dari tugas sebelumnya. Sebuah organisasi atau aktivitas jika dilaksanakan dengan manajemen dapat diketahui secara utuh kapasitas kemampuannya dan menunjukkan jalan yang paling utuh untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Manajemen merupakan faktor-faktor utama yang turut andil dalam mewujudkan Lembaga dakwah atau organisasi dakwah dengan sempurna, melalui jalan pengaturan faktor-faktor yang penting mewujudkan tujuan, berupa dana da'i, personil, materi, media, dan informasi sesuai dengan kerangka kerja manajemen utama, yaitu melakukan rencana, pengaturan, pengarahan, dan pengawasan sehingga terwujud sebuah tujuan yang diinginkan dengan cara yang baik dan sistematis.

Sebagai dimaklumi bahwa organisasi dakwah merupakan sekumpulan kelompok manusia (da'i) yang berserikat untuk tujuan bersama. Secara generik, organisasi terdiri dari atas komponen manusia, hubungan, dan lingkungan. Sementara itu jika melihat fungsi utama dakwah adalah untuk mengerjakan dan menyampaikan ajaran islam secara komprehensif kepada umat agar mereka memahami dan menyakini kebenarannya yang mutlak, sehingga ajaran islam mampu mempengaruhi pandangan hidup, sikap batin, dan tingkah lakunya. Kondisi inilah yang kemudian

melahirkan sebuah proses transformasi ajaran tersebut benar-benar berlangsung.<sup>28</sup>

Dapat diartikan fungsi manajemen dakwah dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam suatu Lembaga, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang masing-masing mempunyai fungsi tersendiri dalam manajemen.

#### 4. Prinsip Peranan Manajemen Dakwah

Prinsip dalam manajemen bersifat lentur, dalam arti perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus serta situasi yang berubah. Menurut Henri Fayol pencetus teori manajemen yang berasal dari perancis. Sebelum mendapatkan gambaran lebih jauh tentang-tentang prinsip manajemen, maka terlebih dahulu penulis akan mengemukakan manajemen secara umum dan mengemukakan beberapa pendapat tentang prinsip-prinsip manajemen itu sendiri:

- a. Pembagian kerja (*division of work*)
- b. Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)
- c. Disiplin (*discipline*)
- d. Kesatuan perintah (*unity of command*)
- e. Kesatuan pengarahan (*unity of direction*)
- f. Mengutamakan kepentingan organisasi
- g. Penggajian pegawai
- h. Pemusatan
- i. Hierarki (*tingkatan*)
- j. Keadilan dan kejujuran
- k. Stabilitas kondisi karyawan
- l. Prakarsa (*inisiatif*)
- m. Semangat kesatuan.

Sedangkan Douglas merumuskan prinsip-prinsip manajemen sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a. Memprioritaskan kepentingan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja.
- b. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab

<sup>28</sup> M. Munir dan Wahyu Illahi, *Manajemen Dakwah*, hlm.31.

<sup>29</sup> Dadang Suhardana dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta), hlm.90.

- c. Memberikan tanggung jawab pada personil hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuan.
- d. Mengenal secara baik faktor-faktor psikologi manusia.
- e. Relativitas nilai-nilai.

Menurut Azhar Arsyad, bahwa prinsip-prinsip manajemen adalah:

- a. Pembagian kerja. Bila ada kejelasan tentang siapa mengerjakan apa, maka kelompok kan lebih berhasil-guna dan berdaya-guna karena baik cara kerjanya.
- b. Disiplin. Ketaatan kepada peraturan yang telah disepakati bersama dan kesadaran anggota yang tinggi tentang tanggung jawab dan tugas-tugasnya aman menentukan keberhasilan manajemen.
- c. Kesatuan perintah. Perlu adanya kesatuan perintah untuk menghindari kesimpansiuran.
- d. Kesatuan arah. Kesepakatan tentang arah tujuan merupakan hal yang mengikat kelompok dan mencegah perselisihan.
- e. Kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi, kepentingan tiap anggota diperhatikan, tetapi kepentingan bersama diutamakan.
- f. Rantai berjenjang dan rentang kendali, manajemen dilakukan bertingkat-tingkat dan merupakan mata rantai yang berjenjang. Rentang kendali suatu manajemen yang sebaiknya terbatas pada tingkat yang dibawahnya. Hal ini biasanya menghasilkan efektivitas yang tinggi.<sup>30</sup>

## 5. Unsur-unsur Peranan Manajemen Dakwah

Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 unsur disingkat dengan 6M, yaitu *man, money, materials, machines, market*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

### a. Manusia (*Man*)

*Man* merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, *man* merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja, dan sebagainya. Dalam manajemen actor *man* adalah yang paling

---

<sup>30</sup> Hamriani, *Manajemen Dakwah*, (Cet, I: Makassar: Alauddin University Press, 2013), hlm.50.

menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

- b. *Uang (Money)*  
*Money* merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan seberapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta beberapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.
- c. *Material*  
*Material* adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.
- d. *Metode (Methods)*  
*Methods* adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.
- e. *Pasar (Market)*  
*Market* merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.
- f. *Mesin (Machine)*  
*Machine* adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk

menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi Mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa. Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

- 1) Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
- 2) Manajemen permodalan /pembelanjaan (unsur *money*).
- 3) Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
- 4) Manajemen produksi (unsur *machines*).
- 5) Manajemen pemasaran (unsur *market*).
- 6) *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna hasil guna setiap unsur manajemen.

## 6. Tujuan Peranan Manajemen Dakwah

Tujuan dakwah ialah banyak dan beragam. Para da'I (laki-laki maupun perempuan) wajib mengetahui tujuan-tujuan tersebut. Mereka harus menggerakkan kemampuan, tenaga, dan semua potensi yang dimiliki demi mewujudkan tujuan ini.

Tujuan dakwah yang paling penting sebagai berikut:

- a. Membantu manusia dalam beribadah kepada Allah agar sesuai dengan syariatnya. Tugas para da'iyah adalah membantu manusia menjalankan ibadah kepada Allah sesuai ilmu dan kitab yang telah Allah berikan kepada mereka, serta sesuai dengan hikmah dan kemampuan menerangkan atau menafsirkan apa-apa yang diberikan kepada mereka.
- b. Membantu manusia menghidupkan sunnah taaruf (perkenalan) diantara mereka. Sebagian besar ulama bahkan berpendapat taaruf hukumnya wajib secara syar'i berdasarkan nash diatas. Sebab, tanpa taaruf, manusia tidak dapat tolong-menolong dan bahu membahu dalam menolak merubahaya ataaau melakukan kemaslahatan.
- c. Ikut berperan mengubah kondisi buruk yang dialami kaum muslimin ini, menuju kondisi yang lebih baik dan lebih dekat kepada ajaran islam, sehingga kaum muslimin dapat mendekatkan diri kepada Allah menuju kemaslahatan hidup dunia dan akhirat.

- d. Melakukan berbagai aktivitas dalam mendidik pribadi muslim dengan Pendidikan yang benar dan integral.
- e. Turut berperan dalam menyiapkan masyarakat muslim yang komitmen terhadap nilai dan akhlak islami, yaitu masyarakat yang menjunjung manhaj dan sistem islam dalam semua sistem islam dalam aspek kehidupannya.<sup>31</sup>

Secara umum tujuan dan kegunaan manajemen dakwah adalah untuk menuntun dan memberikan arah agar pelaksanaan dakwah dapat diwujudkan secara profesional. Artinya, dakwah harus dapat dikemas dan dirancang sedemikian rupa, sehingga gerak dakwah merupakan upaya nyata yang sejuk dan menyenangkan dalam usaha meningkatkan kualitas akidah dan spiritual, sekaligus kualitas kehidupan sosial, ekonomi budaya dan politik umat dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Searah dengan itu, pendekatan pemecahan masalah harus merupakan pilihan utama dalam dakwah. Untuk pengembangan strategi pendekatan pemecahan masalah tersebut penelitian dakwah harus dijadikan aktivitas pendukung yang perlu dilakukan, karena dari hasil penelitian akan diperoleh informasi kondisi objektif di lapangan baik yang berkenaan dengan masalah internal umat sebagai objek dakwah maupun hambatan dan tantangan serta faktor pendukung dan penghambat yang dapat dijadikan potensi dan sumber pemecah masalah umat di lapangan.<sup>32</sup>

Jadi pada hakikatnya bertujuan manajemen dakwah di samping memberikan arah juga yang dimaksud yaitu agar pelaksanaan dakwah tidak lagi berjalan secara konvensional seperti *tabligh* dalam bentuk pengajian dengan tatap muka tanpa adanya pendalam materi, tidak ada kurikulum, jauh dari interaksi yang dialogis dan sulit dievaluasi keberhasilannya. Meskipun disadari bahwa kita tidak boleh menafikan bagaimana pengarah positif kegiatan *tabligh* untuk membentuk opini masyarakat dalam menyikapi ajaran islam pada kurun waktu tertentu terutama pada lapisan masyarakat menengah ke bawah. Akan tetapi, agaknya metode itu tidak mungkin lagi dipertahankan seluruhnya kecuali untuk hal-hal yang bersifat informatif dan bersifat massal, karena dalam konteks kekinian sudah semakin

---

<sup>31</sup> Muhtarom Zaini Addasuqy, *Manajemen Organisasi Islam*, hlm.9-11.

<sup>32</sup> Khatib Pahlawan Kayo, *Manajemen Dakwah Dari Dakwah Konvensional Menuju Dakwah Kontemporer*, (Jakarta: AMZAH,2007), hlm.30-31.

tidak digemari terutama oleh generasi muda dan kaum intelektual. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh sistem manajemen yang diterapkan. Keberhasilan seorang manajer tidak hanya ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis yang dikuasainya, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dengan baik, serius, dan bertanggung jawab dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang manajer yang baik bukanlah seorang yang melaksanakan sendiri Tindakan-tindakan atau kegiatan operasional organisasi yang dipimpinnya.

#### a. Unsur-unsur Peranan Manajemen Dakwah

- 1) Subjek dakwah  
Subjek dakwah adalah orang yang bertugas untuk melaksanakan dakwah baik secara lisan, tulisan maupun perbuatan yang dilakukan secara individu, kelompok ataupun lewat lembaga dan organisasi.
- 2) Objek Dakwah  
Objek dakwah adalah orang yang menjadi sasaran atau prima dakwah, baik sebagai individu ataupun kelompok, baik manusia yang beragama islam maupun tidak, atau dengan kata lain manusia secara keseluruhan. Karena dakwah tidak hanya ditunjukkan kepada orang islam. Baik mereka yang memeluk agama lain, penganut aliran kepercayaan semua adalah *mad'u*.<sup>33</sup>
- 3) Materi Dakwah  
Materi dakwah adalah materi atau isi yang akan disampaikan oleh *da'i* kepada *mad'unya* materi dakwah meliputi bidang pengajaran dan akhlak serta problematika yang sedang ada di masa kini. Materi dakwah ini digunakan sesuai dengan keadaan objek dakwah dan materi dakwah harus merujuk pada sumber pokok, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW.
- 4) Metode Dakwah  
Metode dakwah adalah cara ataupun kaidah yang digunakan oleh *da'i* untuk menyampaikan dakwah kepada para *mad'unya*. Metode dakwah memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai satu tujuan dakwah, sebab suatu pesan walaupun baik, tetapi

---

<sup>33</sup> Khatib Pahlawan Karyo, *Manajemen Dakwah Dari Dakwah Konvensional Menuju Dakwah Kontenporer*, 31-33.

disampaikan lewat metode yang tidak benar, maka pesan itu akan ditolak oleh penerima pesan atau *mad'u*.

5) Media Dakwah

Media dakwah adalah alat perantara yang digunakan untuk menyampaikan materi dakwah kepada *mad'unya*, menurut bentuknya, media dakwah dibagi menjadi lima golongan, yaitu lisan, tulisan, visul, dan akhlak.

6) Efek

Efek (*atsar*) adalah hasil maupun *outcome* yang telah dihasilkan *da'i* oleh *mad'unya*. Aktivitas dakwah dikatakan berhasil apabila *mad'unya* mengikuti ajaran *da'i*.<sup>34</sup>

**b. Penerapan Peranan Manajemen Dakwah**

1) Perencanaan Dakwah

Perencanaan dapat berarti menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama sesuatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

H.Fuad Rumi Paronda mengemukakan tiga Langkah perencanaan dalam manajemen Islam yaitu:

*Langkah pertama* dalam perencanaan adalah merumuskan secara jelas apa itu yang akan dilaksanakan. Pertanyaan lanjut dari apa adalah *bagaimana*. Namun dalam konteks manajemen dalam islam, pertanyaan yang perlu mendahului pertanyaan *bagaimana* adalah *mengapa* hal itu akan dilakukan. Pertanyaan ini penting dikedepankan sebab sebelum lebih jauh merumuskan Langkah-langkah teknis pelaksanaan, terlebih dahulu mempunyai pertimbangan argumentative tentang benar dan betulnya hal itu dilakukan. Pertimbangan argumentative adalah pertimbangan *normatif* yang harus secara jelas menunjukkan bahwa hal itu memang benar boleh dilaksanakan. Pertimbangan argumentative lainnya adalah pertimbangan *strategis* yang juga harus secara jelas mendasari tentang betulnya pilihan terhadap apa yang akan dilakukan. Dengan demikian dua sisi jawaban terhadap pertanyaan *mengapa*, dalam konteks perencanaan, akan memberikan rumusan konseptual

---

<sup>34</sup> Abdul Hakim Mohad dkk, "Membangun Profesionalisme Manajemen Dakwah, hlm.210.

tentang benarnya apa yang akan dilakukan dengan secara strategis betulnya apa yang akan dilakukan itu sebagai suatu langkah yang secara teknis dapat direncanakan.

*Langkah kedua* setelah rumusan perencanaan telah menunjukkan secara jelas apa yang akan dilakukan, pertanyaan selanjutnya *bagaimana* hal itu bisa dilakukan. Jawaban terhadap pertanyaan inilah yang harus dirumuskan dengan jelas dan terinci dengan langkah-langkah teknis yang dapat ditempuh untuk mewujudkan apa yang akan dilakukan.

*Langkah ketiga* adalah perumusan secara rinci dan teknis langkah-langkah yang benar dan tepat (dalam hal cara, tempat dan waktu) untuk melaksanakan sesuatu yang direncanakan. Pertanyaan perencanaan yang paling esensial adalah *siapa* yang akan melakukan *apa* yang telah dirumuskan secara argumentatif dan rinci.

Untuk memperoleh perencanaan yang kondusif, perlu dipertimbangkan beberapa jenis kaitan yaitu:

- a) *Self-audit* (menentukan keadaan organisasi sekarang).
- b) Survei terhadap lingkungan
- c) Menentukan tujuan
- d) *Forecasting* (ramalan keadaan-keadaan yang akan datang)
- e) Melakukan tindakan-tindakan sumber pengarahan
- f) *Evaluate* (pertimbangan tindakan-tindakan yang diusulkan)
- g) Ubah dan sesuaikan rencana-rencana sehubungan dengan hasil-hasil pengawasan dan keadaan yang berubah-ubah.
- h) *Communicate*, berhubungan terus selama proses perencanaan.<sup>35</sup>

Rincian kegiatan perencanaan tersebut menggambarkan adanya persiapan dan antisipasi kedepan yang berkaitan dengan kegiatan perencanaan yang akan dilakukan.

---

<sup>35</sup> H. Fud Rumi dan Hafid Paronda, *Manajemen Dakwah Islam*, dalam H. Mahmuddin, *Manajemen Dakwah* (Wade Group, 2018), hlm.80

a) *Forecasting*

Forecasting adalah usaha untuk meramalkan kondisi-kondisi yang mungkin terjadi dimasa datang.<sup>36</sup> Perencanaan dakwah di masa datang memerlukan pikiran dan perhitungan yang cermat sebab masa datang adalah suatu prakondisi yang belum dikenal dan penuh ketidakpastian yang selalu berubah-ubah

Dalam al-Qur'an telah diterangkan perlunya *forecasting*, sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an Surah Al-Hasyr (59):18;

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا  
قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: Hai orang-orang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

b) *Objective*

*Objective* diartikan sebagai tujuan. Sedangkan yang dimaksud dengan tujuan adalah nilai-nilai yang akan dicapai atau diinginkan oleh seseorang atau badan usaha. Untuk mencapai nilai-nilai itu dia bersedia memberikan pengorbanan atau usaha yang wajar agar nilai-nilai terjangkau.<sup>37</sup>

Penyelenggaraan dakwah dalam rangka pencapaian tujuan, dirangkai dalam beberapa kegiatan melalui tahapan-tahapan dalam periode tertentu. Penetapan tujuan ini merupakan langkah kedua sesudah *forecasting*. Hal ini menjadi penting, sebab gerak langkah suatu kegiatan akan

<sup>36</sup> G.R, Terrydan L.W, Rue, *Principles Of Manajemen* diterjemhkan oleh G.A, Ticoalu dengan judul "Dasar-dasar Manajemen" dalam H. Mahmuddin, *Manajemen Dakwah*, (Wade Group,2018), hlm.80.

<sup>37</sup> Davis R.C., "The Fundamental Of Manajemen" dalam H. Mahmuddin, *Manajemen Dakwah*, (Wade Group,2018), hlm.79.

diarahkan kepada tujuan. Oleh karena itu, ia merupakan suatu keadaan yang tidak boleh harus menjadi acuan pada setiap pelaksanaan dakwah.

c) Mencari *berbagai Tindakan dakwah*

Tindakan dakwah harus relevan dengan dengan sasaran dan tujuan dakwah, mencari dan menyelidiki berbagai kemungkinan rangkaian tindakan yang dapat diambil, sebagai Tindakan yang bijaksana.

Tindakan dakwah harus sinkron dengan masyarakat islam. Sehingga tercapai sasaran yang telah ditetapkan. Ketidaksinkronan dalam menentukan isi dakwah dapat menimbulkan dampak negatif terhadap pribadi muslim.<sup>38</sup>

d) Prosedur *kegiatan*

Prosedur adalah serentetan langkah-langkah akan tugas yang berkaitan, ia menentukan dengan cara-cara selangkah demi selangkah metode-metode yang tepat dalam mengambil kebijakan.<sup>39</sup>

e) Penjadualan (*schedule*)

*Schedule* merupakan pembagian program menurut urutan waktu tertentu, yang menunjukkan suatu kegiatan harus diselesaikan.

f) Penentuan *lokasi*

Penentuan lokasi yang tepat, turut mempengaruhi kualitas Tindakan dakwah. Oleh karena itu, lokasi harus dilihat dari fungsionalnya dari segi untung ruginya, sebab lokasi sangat terikat dengan pembiayaan.

Dengan demikian, biaya merupakan kelengkapan kegiatan yang sangat diperlukan dalam rencana dakwah. Memperhatikan langkah-langkah perencanaan dakwah di atas, akan mempermudah dan memperlancar pencapaian tujuan dakwah.

---

<sup>38</sup> Didin Hafidhuddin, "Solusi Islam Atas Problematika" dalam H. Mahmuddin, *Manajemen Dakwah*, (Wade Group,2018), hlm.82.

<sup>39</sup> G.R, Terrydan L.W, Rue, *Principles Of Manajemen* diterjemahkan oleh G.A, Ticoalu dengan judul "Dasar-dasar Manajemen" dalam H. Mahmuddin, *Manajemen Dakwah*, (Wade Group,2018), hlm.82.

## 2) Peranan Manajemen Dakwah

Di Era modern ini, yang ditunjukkan dengan berkembangannya pengetahuan dan teknologi. Selain itu juga dikarenakan adanya berbagai problem yang kompleks, baik menyangkut social, politik, ekonomi, budaya dan lainnya. Maka diperlukannya adanya ilmu manajemen perlu dikaji dan dikembangkan pula dalam berbagai kegiatan termasuk dakwah.

Mengingat pengertian dan lapangan dakwah secara luas tentu tidak dapat dilaksanakan secara sendiri-sendiri, maka aktivis dakwah harus dikelola secara baik dalam sebuah organisasi dakwah agar dapat berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam sebuah organisasi dakwah peranan manajemen dakwah sangatlah penting.

Kategori-kategori tertentu dalam tingkah laku manajerial. Menurut Molzberger sebagaimana dikutip oleh Munir, peranan manajerial dapat diklasifikasikan dalam berbagai kegiatan antara lain:

- a) Berkaitan dengan hubungan antar pribadi
- b) Berkaitan dengan informasi
- c) Berkaitan dengan pengambilan keputusan

Dalam manajemen dakwah, hasil yang difokuskan adalah sasaran dakwah yang menjadi target bagi aktivitas dakwah yang direalisasikan dalam bentuk yang konkrit. Oleh karena itu, diperlukan tindakan kolektif dalam bentuk kerjasama sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki oleh para pelaku dakwah, sehingga masing-masing mampu memberikan kontribusi yang maksimal secara profesional.

## 7. Peningkatan Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengajarkan tugasnya. Pihak manajemen dapat menegur karyawan berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengajarkan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja pada karyawan atau pegawainya. Disana terbentang sejumlah rute yang jika dijalani dengan elok, pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi sebagai strateg untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Setiap pegawai yang diberikan tugas diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja sebagai prestasi yang diperhatikan, kemampuan kinerja. Menurut simatupang bahwa kinerja adalah hasil fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode tertentu.<sup>40</sup> Berdasarkan uraian tersebut kinerja dapat diartikan sebagai salah satu keahlian yang harus dimiliki oleh pegawai, agar menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Beberapa definisi mengenai kinerja diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diluahkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Kinerja menjadi terminologis atau konsep penting dalam berbagai pembahasannya khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasi kinerja merupakan kunci terhadap efektif atau berhasil dalam organisasi.

---

<sup>40</sup> Simtupang, J.P., Pengantar Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Lierty,1994),hlm.27.

Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumberdaya manusia yang berkualitas.<sup>41</sup>

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *aktual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.<sup>42</sup>

Kinerja menurut As'ad adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seseorang dapat terlihat melalui aktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana ia melakukan tugas dan hasil yang telah diraih. Selanjutnya, Whitmore berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang didalam atau selama orang tersebut melakukan aktivitas tertentu. Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari sesuatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut, jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya buruk. Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabannya dalam bentuk akuntabilitas public. Baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja mensyaratkan adanya semangat kerja yang didalamnya termasuk beberapa nilai keberhasilan baik untuk organisasi maupun seseorang.

Kinerja juga mendefinisikan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun lita kerjakan agar berhasil mencapai

---

<sup>41</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta:Indonesia Pustaka,2017),hlm.50.

<sup>42</sup> Moeharjono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Cet, I: Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,2012),hlm.95.

tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari dua definisi kinerja menunjukkan adanya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yang merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu dan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan. Di samping pengertian tersebut, kinerja atau *performance* sering disebut *outcome* yang berarti hasil akhir. Pengertian kinerja diatas, antara satu dengan lainnya tidak jauh beda, tetapi justru saling melengkapi.<sup>43</sup> Sejalan dengan pengertian kinerja, yaitu:

- 1) Tingkat kedisiplinan karyawan, berkaitan dengan kehadiran/ketidakhadiran, terlambat/tidak terlambat, dan lama waktu kerja.
- 2) Tingkat kemampuan karyawan, untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik kuantitas maupun kualitas.
- 3) Perilaku-perilaku inovatif dan spontan diluar dari pertanyaan-pertanyaan tugas formal.<sup>44</sup>

#### **b. Dimensi kinerja**

Munandar membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek didalamnya, antara lain: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi di dalam organisasi.

- 1) *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *job analysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras, umur, dan jenis kelamin.
- 2) *Measurement*, pengukuran merupakan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasi kerja yang memilih hasil baik buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten

---

<sup>43</sup> Sudaryono, *Pengantar Manajemen*, (Cet. I: Jakarta:PT. Buku Seru, 2017), hlm.67.

<sup>44</sup> Suharti, *Kinerja Pegawai*, (Makasar: Aluddin University Press,2012), hlm.141.

melalui organisasi. Seluruh manajer didalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya. Pengukuran prestasi kerja melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi.

- 3) *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja tenaga kerja oleh manajer lini.<sup>45</sup>

### c. Faktor-faktor kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Djaremi mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia kerja.
- 4) Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai juga peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

---

<sup>45</sup> Meithiana Indrasari, *kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hlm.59.

Nimran dan Amirullah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (*output*). Jika *output* yang diberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktivitas juga akan menurun.
- 2) *Input*. Besar kecilnya *input* yang diberikan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (*output*) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, saran yang mendukung dan lingkungan kerja.
- 3) Waktu kerja, jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja. Faktor ini relative, harus didukung faktor lainnya.<sup>46</sup>

#### d. Aspek-aspek Kinerja

Wirawan menjelaskan bahwa secara umum aspek - aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis didalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja  
Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang atau jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya.
- 2) Perilaku kerja  
Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

---

<sup>46</sup> Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan*, Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis. Volume 2, Nomor 4, Oktober 2017.hlm.497.

- 1) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll.
- 2) Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah kepada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif atau solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaan.
- 3) Sifat pribadi  
Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan sifat beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabaran yang merupakan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi Kembali dengan baik, dan kejujuran dalam bekerja merupakan menceritakan informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### e. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1) Dorongan mencapai tujuan  
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- 2) Semangat kerja  
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif kreatif  
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau kehendak sendiri.

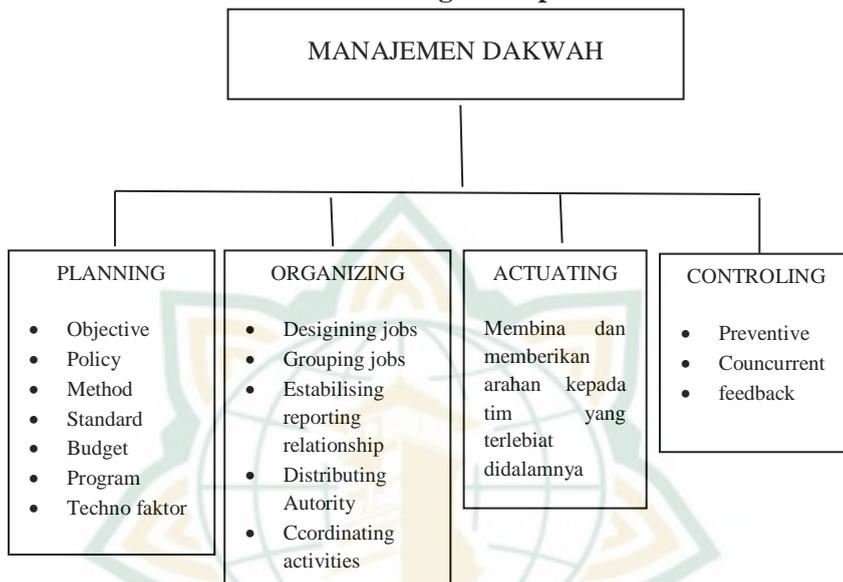
### B. Penelitian Terdahulu

Berdasar pada penelitian terdahulu bisa ditarik hasil penelitian, yaitu kebanyakan pada para peneliti memiliki pandangan yang lain terhadap penelitian yang telah mereka lakukan seperti:

1. PERANAN MANAJEMEN DAKWAH DALAM PENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN MARE KABUPATEN BONE dari Muh.Faisal fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri ALAUDDIN Makassar tahun 2019. Pada penelitiannya saudara Muh.Faisal memakai pendekatan kualitatif, Observasi, Wawancara yang berdasarkan pada filsafat postpositivme sumber data yang dipakai peneliti data sekunder dan data primer.
2. OPTIMALISASI FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN IBADAH HAJI dari Sona Sofyan Permana, Arif Rahman dan Syamsudin Fakultas dakwah dn komunikasi UIN Sunan Gunung Jati Bandung pada tahun 2017. Pada penelitian sudara Sona Sofyan Permana, Arif Sofyan dan Syamsudin.

### C. Kerangka Berpikir

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



Konsep adalah bahan baku ilmu pengetahuan, dalam arti sempit/ sederhana konsep adalah pengertian, yang diwujudkan dalam sebuah istilah, lambing, suara.

Maria S.W. Sumardjono mengatakan bahwa konsep adalah unsur-unsur abstrak yang mewakili kelas-kelas fenomena dalam satu bidang studi.

Menurut Soerjono Soekanto kerangka konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti.<sup>47</sup>

Menurut kamus ilmiah populer yang dimaksud dengan istilah konseptual yaitu berasal dari kata dasar konsep yaitu ide umum, pemikiran, rancangan, rencana dasa.<sup>48</sup>

Kerangka konsep pengelolaan PHU (pelayanan haji umroh) diperalikan ide-ide yang kreatif dan strategis yang tepat dalam menjalankan suatu kegiatan sehingga proses pengelolaan akan

<sup>47</sup> Gunardi, *Kerangka Konsep Dan Kerangka Teori Dalam Penelitian Ilmu hukum*. Hlm.88.

<sup>48</sup> Barry Al Dahlan M dan Pius A, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arloba, 2001),hlm.362.

berjalan lancar sesuai dengan keinginan. Maka dari itu beberapa tahap konsep yang perlu diterapkan yaitu:

**1. Konsep perencanaan PHU (pelayanan haji umroh)**

PHU memiliki rencana yang akan dicapai dalam jangka Panjang (rencana strategi) yang dapat dijalankan acuan dalam menyusun rencana operasional tahunan yang bersifat lebih rinci. Dalam hal ini, Visi dan Misi dijadikan patokan dalam merumuskan pencapaian PHU.

**2. Implementasi Manajemen PHU**

Konsep ini diadopsi dari *School Based Manajemen* yaitu pemberdayaan PHU (pelayanan haji umroh) yang dapat dijadikan acuan dalam Menyusun rencana operasional tahunan yang bersifat lebih rinci. Dalam hal ini, Visi dan Misi dijadikan patokan merumuskan pencapaian tujuan PHU (pelayanan haji umroh).

**3. Pengawasan**

Pengawasan (supervisi) merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen PHU. Dalam pelaksanaan pengawasan ini terkandung pula fungsi pemantauan yang diarahkan untuk melihat apakah semua kegiatan berjalan dengan lancar dan semua sumber daya dimanfaatkan secara optimal, efektif dan efisien.

**4. Administrasi**

Pengelolaan PHU akan berjalan lancar jika didukung oleh administrasi yang baik. Karena secara umum administrasi PHU dapat diartikan sebagai upaya pengaturan dan penyalahgunaan seluruh sumber daya dalam pengelolaan PHU untuk mencapai tujuan PHU secara optimal.