

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori Terkait Judul

1. Manajemen Dakwah

a. Pengertian Manajemen Dakwah

Sebelum merumuskan definisi manajemen dakwah, penting untuk memahami berbagai aspek yang terkait dengan manajemen dakwah, antara lain:

1) Organisasi

Organisasi dapat dijelaskan sebagai gambaran visual yang menampilkan pola, skema, dan diagram yang mencerminkan struktur perintah, posisi karyawan, dan hubungan-hubungan yang ada. Sebagai alat dan wadah, organisasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan.¹

Soekarno K menyampaikan pandangannya bahwa organisasi, dalam konteks dinamis sebagai fungsi manajemen, merupakan entitas yang memberikan kesempatan kepada manajemen untuk beroperasi dalam batasan-batasan tertentu. Pembagian kerja dianggap sebagai elemen penting dalam organisasi dinamis ini. Menurut S. Pradjudi Atmosudiro, organisasi dapat didefinisikan sebagai struktur tata pembagian kerja dan hubungan antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya organisasi dalam manajemen tergambar melalui:

- a) Organisasi menjadi prasyarat utama bagi eksistensi manajemen.
- b) Organisasi berfungsi sebagai wadah dan alat pelaksanaan proses manajemen untuk mencapai tujuan.
- c) Menjadi tempat kerja sama formal antara sekelompok orang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

¹ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal. 118.

d) Organisasi memiliki tujuan sebagai fokus utama yang ingin.²

2) Manajemen

Perkembangan yang signifikan di bidang manajemen berdampak pada sikap dan cakupan manajemen, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli manajemen. Secara etimologis, istilah "manajemen" berasal dari bahasa Inggris, yaitu "management," yang mencakup konsep ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Dalam bahasa Prancis kuno, "Management" diartikan sebagai seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Arab, istilah "management" diartikan sebagai An-Nizam atau At-Tanzhim, mengacu pada suatu tempat untuk menyimpan dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya.³

Ketertiban dan keteraturan dalam kehidupan sehari-hari merupakan kebutuhan manusia yang banyak diharapkan. Dalam situasi ini, manusia berkompetisi untuk memberikan inovasi, ide, dan motivasi. Sebagai respons terhadap kebutuhan tersebut, manusia menciptakan berbagai peraturan yang harus diikuti. Peraturan mencakup pengaturan, pengelolaan, dan manajemen, menjadikan manajemen sebagai unsur yang memiliki pengaruh besar dalam setiap kegiatan. Manajemen merupakan suatu proses kerangka kerja yang melibatkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Aktivitas ini dilaksanakan oleh seorang manager atau pengelola.⁴

Pandangan agama Islam terhadap manajemen dikenal dengan istilah Al-Tadbir, yang berasal dari kata Dabbara yang berarti mengatur. Konsep ini dapat ditemukan dalam firman Allah di Al-Qur'an Surah As-Sajdah: 5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مُقَدَّارُهُ ٠٠٠ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

² H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, hal.118-122.

³ M. Hasan, *Manajemen Islam* (Surabaya: Kencana, 1983), hal. 7.

⁴ George, R. Terry dan Leslie, W. Rue, "*Dasar-Dasar Manajemen*", (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal. 1.

Artinya: “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”.⁵

Ayat tersebut menyiratkan bahwa Allah adalah Al-Mudabbir, yaitu Pemelihara dan Pengatur seluruh semesta. Keteraturan ini menjadi bukti keesaan Allah dalam mengatur alam semesta. Manusia, sebagai khalifah di bumi, diberikan tanggung jawab untuk mengelola bumi ini sebaik mungkin, sebagaimana Allah mengatur semesta ini.⁶

Secara spesifik, konsep manajemen diterapkan pada kepemimpinan dan pengelolaan, mengacu pada individu yang memimpin suatu organisasi. "Manajemen" berasal dari bahasa Inggris, "management," dan kata dasarnya, "to manage," secara umum berarti mengelola. Dengan demikian, manajerial merujuk pada individu yang memimpin atau menjadi pemimpin.⁷

Beberapa rumusan definisi manajemen oleh para ahli antara lain adalah:

1. Dalam bukunya, George R. Terry dan Laslie W. Rue menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan panduan kelompok orang menuju tujuan organisasional atau maksud-maksud yang konkret.⁸
2. Dalam definisinya, M. Manulang mengemukakan tiga makna mengenai manajemen. Pertama, sebagai suatu proses. Kedua, sebagai kelompok orang yang terlibat dalam aktivitas manajemen. Ketiga, sebagai seni dan pengetahuan.⁹

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), hal. 415.

⁶ Abdul Ghoffar, *Manajemen dalam Islam (Perspektif Al-Qur'an dan Hadits)*, <https://290449-manajemen-dalam-islam-perspektif-al-quran-ebacc34e.pdf>, Diakses tanggal 15 Maret 2020, Pukul 19.40 WIB. hal. 38.

⁷ Prof. Dr. A. M. Kadarman, SJ dan Drs. Jusuf Udaya, *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta : Prenhallindo, 2001), hal. 6.

⁸ George R. Terry dan Laslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), cet. ke-9, hal. 1.

⁹ M. Manulang, *Dasar- Dasar Manajemen*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996) , hal. 2.

3. Dalam karya mereka yang berjudul "Manajemen suatu Pengantar," J. Panglaykin dan Tanzil mendefinisikan manajemen sebagai seni keterampilan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin dengan upaya seminimal mungkin. Tujuannya adalah untuk meraih kemakmuran dan kebahagiaan sebesar-besarnya, sambil memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat umum.¹⁰
4. Ahmad Fadli Hs dalam bukunya "Organisasi dan Administrasi" menyampaikan definisi manajemen dengan beberapa aspek sebagai berikut:
 - a. Pelaksanaan proses penggunaan sumber daya dengan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.
 - b. Kemampuan atau keahlian untuk mencapai hasil melalui aktivitas orang lain dalam mencapai tujuan.
 - c. Keseluruhan tindakan yang melibatkan penggerakan sekelompok orang dan fasilitas dalam kerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹¹

3) Dakwah

Pada dasarnya, dakwah adalah panggilan. Secara etimologis, kata tersebut berasal dari "*Da'a-yad'u-da'watan*" (*da'wah*), yang mencakup ajakan, seruan, panggilan, atau undangan. Lebih spesifik, dakwah merujuk pada mengajak baik diri sendiri maupun orang lain untuk berbuat kebaikan sesuai dengan petunjuk Allah dan Rasul-Nya, sambil meninggalkan perbuatan tercela yang dilarang oleh Allah dan Rasul-Nya.¹² Dalam konteks ini, dakwah sesuai dengan konsep amar ma'ruf nahi munkar, seperti yang diuraikan dalam Al-Quran.¹³

Kata "*dakwah*" berasal dari bahasa Arab dengan kata dasar (دعوة - يدعو - دع) (yang mencakup makna

¹⁰ Panglaykin dan Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1999), cet. ke-15, hal. 27.

¹¹ Ahmad Fadli Hs, *Organisasi dan Administrasi edisi Revisi*, (Jakarta : Man Halun Nasyi-in Press, 2002), Cet. Ke-3. hal. 26.

¹² Sayyid Muhammad Alwi Al-Maliki, *Kiat Sukses Berdakwah*, (Jakarta : Amzah, 2006), hal. 12.

¹³ Slamet, Muhaemin. A, *Prinsip-Prinsip Metodologi Dakwah*, (Surabaya : Al-Ikhlash, 1994), hal. 29-30.

memanggil, mengundang, mengajak, minta tolong, memohon, mendoakan, dan mendorong).¹⁴

Penggunaan kata "*dakwah*" dalam Al-Quran sering terwujud dalam bentuk kata kerja (*fiil*), menandakan perlunya melaksanakan kegiatan dakwah dengan pendekatan yang dinamis, sungguh-sungguh, terorganisir, terencana, profesional, dan sesuai proporsi. Ini sesuai dengan sifat umum kata kerja transitif yang melibatkan pelaku, tempat, dan waktu. Dakwah memegang peran sentral sebagai bagian dari perjuangan umat Islam sepanjang rentang waktu kenabian, era sahabat, hingga kini dan masa depan, yang seharusnya dijalankan dengan strategi yang matang.¹⁵

Pakar dakwah memberikan definisi yang beragam, seperti:

- a) Ahmad Ghalwusy dalam karyanya "Al-Dakwah Al-Islamiyah" menggambarkan dakwah sebagai proses menyampaikan pesan Islam kepada manusia di berbagai waktu dan tempat, menggunakan metode dan media yang sesuai dengan situasi serta kondisi para penerima pesan dakwah (khalayak).¹⁶
- b) Syekh Abdullah mendeskripsikan bahwa dakwah adalah usaha mengajak, membimbing, dan memimpin individu yang belum memahami atau tersesat dari ajaran agama yang benar. Tujuannya adalah mengalihkan mereka ke jalan ketaatan kepada Allah, beriman kepada-Nya, serta mencegah dari tindakan maksiat dan kekufuran yang bertentangan dengan prinsip-prinsip tersebut.¹⁷

Penjelasan di atas menekankan pada usaha membimbing individu-individu yang belum memahami jalan kebenaran atau aqidah yang benar, dengan fokus pada penyampaian pesan Islam dan ajakan untuk

¹⁴ Ibnu Manzur, *Lisanul al Arab*, Jilid III, (Qairo: Dar al Hadis, 2003), hal. 366-380.

¹⁵ Dr. Drs. H. Mahmuddin, BA., M. Ag, *Manajemen Dakwah*, (Ponorogo Jawa Timur Indonesia, Cetakan Pertama, Desember 2018), hal. 9.

¹⁶ Asep Muhiddin, *Dakwah dalam Perspektif Al-Quran*, (Cet I ; Bandung: Pustaka Setia, 2002, hal. 33.

¹⁷ Abdullah Ba'alawy Al-Haddad, *Al-Nashu Diniyah* diterjemahkan oleh Moh. Abdai Rathony dengan judul *Petuah-petuah Agama Islam* (Semarang: Toha Putra, 1980), hal. 68.

beriman kepada Allah. Dakwah diartikan sebagai upaya memimpin dan mengajak orang yang mungkin masih tersesat atau belum mengerti menuju jalan kebenaran, sambil mencegah mereka dari kemaksiatan dan kekufuran yang bertentangan dengan aqidah yang benar. pemahaman tersebut menggambarkan bahwa manajemen dakwah adalah suatu proses yang melibatkan pemanfaatan sumber daya, baik manusia maupun alam, untuk mewujudkan nilai-nilai ajaran Islam sebagai tujuan bersama. Proses ini mencakup upaya penyampaian pesan Islam, ajakan beriman, serta membimbing individu menuju jalan kebenaran dan ketaatan kepada Allah, sekaligus mencegah dari tindakan yang bertentangan dengan ajaran Islam.

Di dalam ayat Al-Quran disebutkan pada surat Ali Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya; *Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma`ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.*

Setelah meneliti berbagai definisi dari para ahli dalam karya-karya mereka, terlihat jelas bahwa terdapat beragam perspektif terkait manajemen dakwah.

Dengan merangkum definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen dakwah melibatkan serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Tujuannya adalah mengoptimalkan penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Prinsip-prinsip Manajemen Dakwah

Di dalam manajemen organisasi Islam, terdapat juga prinsip-prinsip manajemen di dalamnya, yaitu:

- 1) Tidak boros atau efisiensi, di dalam Al-Qur'an dijelaskan: "Makan dan minumlah kamu, tetapi jangan

- berlebihan. Sesungguhnya Allah tidak suka pemborosan (berlebih-lebihan)". (Q.S. Al-Isra': 26-27; Al-A'raf: 31).
- 2) Penggunaan waktu sebaik-baiknya, di dalam Al-Qur'an dijelaskan: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar merugi. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal shaleh, nasehat-menasehati dalam kebaikan dan nasehat-menasehati dalam kesabaran" (Q.S. Al-'Ashr: 1-3).
 - 3) Disiplin (tepat waktu). Pepatah Arab mengatakan, "Waktu itu ibarat pedang, maka pandai-pandailah mempergunakannya, jika tidak ia akan memotong lehermu". Nabi Muhammad saw. mengingatkan: "Janji itu adalah hutang". Jika berjanji, maka tepatilah, dan sebutlah: "Insya Allah". Kemudian dapat juga dipahami dalam Al-Qur'an surat Al-Insyirah: 7 dan Al-Jumu'ah: 10.
 - 4) Loyalitas-taat kepada pemimpin selama ia berjalan pada jalur yang benar. Nabi Muhammad menjelaskan: "Tidak ada ketaatan dalam hal maksiat kepada Allah", lihat pula Q.S. Huud: 112; Fushshilat: 6; dan Al-Ahqaf: 13.
 - 5) Orientasi ke depan, sebagaimana dijelaskan di dalam Al-Qur'an: "Hai orang-orang yang beriman, takutlah kamu kepada Allah. Dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah dipersiapkannya untuk hari esok, maka takutlah kepada Allah. Sesungguhnya Allah memberi kabar (yang baik) bagi orang-orang berbuat" (Q.S. Al-Hasyr: 18).
 - 6) Etos kerja yang kuat-bagi Islam bekerja itu adalah ibadah. Orientasi pekerjaan dalam Islam adalah dalam rangka mendekati diri kepada Allah. Firman Allah: "Maka barang siapa yang berbuat baik walau hanya sebesar zarah (biji atom) akan diperlihatkan baginya (di akhirat). Demikian juga barang siapa yang berbuat kejahatan walau hanya sebesar zarah (biji atom) akan diperlihatkan baginya (di akhirat)" (Q.S. Az-Zilzal: 7-8).
 - 7) Kebersamaan dalam hal-hal yang konstruktif, sebagaimana dijelaskan Allah: "Bertolong-tolonganlah kamu dalam hal kebaikan dan takwa, dan janganlah kamu berkolusi dalam hal kejahatan dan permusuhan" (Q.S. Al-Maidah: 2).
 - 8) Musyawarah, dijelaskan oleh Allah: "Dan bermusyawarahlah dalam (segala) urusan. Maka apabila

terjadi perbedaan pendapat, kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul-Nya (Sunnah)" (Q.S. Ali 'Imran: 159).

- 9) Istiqamah, yaitu memegang teguh keyakinan pada jalan yang lurus, jalan yang diridhai-Nya (lihat Q.S. Huud: 112).
- 10) Disarankan untuk membudayakan berpikir positif daripada selalu mencurigai setiap keadaan. Berpikir positif akan membawa suasana ke arah yang kondusif, namun tetap memerlukan pengawasan sebagai pengontrol keadaan (lihat Q.S. Al-Hujurat: 12).
- 11) Berakhlak, sebagaimana Nabi Muhammad menjelaskan: "Sesungguhnya aku diutus adalah untuk menyempurnakan akhlak mulia". Dan: "Tegaknya suatu bangsa diukur dengan akhlaknya". Lihat pula Q.S. Al-Qalam: 4 artinya: "Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung".¹⁸

c. Fungsi-Fungsi Manajemen Dakwah

Pada dasarnya fungsi manajemen terbagi atas beberapa bagian yaitu;

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Segala aktivitas memerlukan perencanaan. Perencanaan adalah proses pemilihan sejumlah kegiatan dan pengambilan keputusan mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Dalam konteks pengelolaan dakwah, perencanaan yang matang memastikan bahwa kegiatan dakwah dilaksanakan secara terarah, teratur, rapi, dan memungkinkan pengambilan tindakan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi. Perencanaan yang efektif mempertimbangkan kondisi masa depan saat merencanakan kegiatan dan memastikan bahwa tindakan yang diputuskan sesuai dengan situasi saat rencana dibuat.¹⁹

Perencanaan melibatkan pertimbangan aktivitas yang akan dilakukan dengan sumber daya yang tersedia. Ini bertujuan untuk menetapkan tujuan keseluruhan perusahaan atau organisasi, serta merancang strategi optimal untuk mencapai tujuan tersebut. Proses

¹⁸ Hasnun Jauhari Ritonga, S. Ag., MA, *Manajemen Organisasi Pengantar Teori dan Praktek*, (Medan, Oktober 2015), hal. 36-37.

¹⁹ Hani Handoko, *Manajemen*, hal. 77-78.

perencanaan dianggap sebagai yang paling krusial dalam fungsi manajemen, karena tanpa perencanaan, pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan secara efektif.²⁰

Perencanaan juga merupakan kegiatan utama dalam administrasi. Rencana adalah serangkaian keputusan yang membimbing pelaksanaan kegiatan di masa depan. Rencana yang efektif seharusnya terfokus pada tujuan, dengan jelas menjelaskan:

- a) Tujuan yang akan dicapai.
 - b) Alasan atau motif perlunya kegiatan tersebut.
 - c) Prosedur kerja, sasaran, dan biaya pelaksanaan.
 - d) Jadwal kegiatan atau pelaksanaan hingga selesai.
 - e) Identifikasi orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan.
 - f) Evaluasi kegiatan yang telah selesai, sedang berlangsung, atau akan diselesaikan.²¹
- 2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah sesuatu yang melibatkan pembagian atau pengaturan pekerjaan kepada sekelompok orang atau karyawan dengan memberikan tanggung jawab dan wewenang. Hal ini bertujuan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien melalui pelaksanaan kegiatan dan pembagian pekerjaan kepada individu atau karyawan.²²

Pembagian kegiatan besar menjadi tugas yang lebih kecil adalah tujuan dari pengorganisasian. Dengan melakukan pengorganisasian, manajer dapat lebih efektif melakukan pengawasan dan menetapkan individu yang tepat untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi, mendukung efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.²³

- 3) Fungsi Penggerakan (*Actuating*)

Pergerakan atau *actuating* merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang telah ditetapkan melalui

²⁰ M. Munir Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, hal. 140.

²¹ A.W Wijaya, *Perencanaan sebagai Fungsi Manajemen*, Bima Aksara:1987, hal. 9.

²² Didin Kurniawan, Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal. 30.

²³ Syam'un, *Manajemen Dakwah* (Alauddin Press : 2011), hal. 12.

perencanaan dan pengorganisasian. Ini melibatkan upaya untuk mengerakkan dan memberikan perintah kepada bawahan agar dapat menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi.²⁴

Pentingnya penggerakan dalam organisasi terletak pada fungsinya sebagai tenaga pendorong bagi pelaksana untuk melaksanakan tugas dan bekerjasama. Tanpa penggerakan, rencana yang telah disusun tidak dapat terlaksana karena kurangnya dorongan dan motivasi bagi pelaksana untuk melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan organisasi.

4) Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah aspek penilaian, pengamatan, pencapaian tujuan, dan melibatkan metode tertentu yang terkait dengan seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Fungsi ini menjadi jalan akhir dalam proses manajemen, memungkinkan manajer menilai apakah tujuan organisasi dapat tercapai.²⁵

Pengawasan atau controlling juga berperan dalam mengendalikan dan memastikan efektivitas organisasi Islam melalui pemantauan terhadap perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan. Sebagaimana Al-Qur'an Surah Al-Infithar ayat 10-12 menjelaskan mengenai pengawasan, yaitu :

وَأَنَّ عَلَيْكُمْ لِحَافِظِينَ ۙ ۱۰ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۙ ۱۱ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ۙ ۱۲

Artinya; "Dan sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu) (10). Yang mulia (di sisi Allah) dan yang mencatat (perbuatanmu) (11). Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan (12)".

d. Tujuan Manajemen Dakwah

Tujuan manajemen tercermin dalam perannya utama di dalam organisasi, di mana tugasnya adalah mengoordinasikan kegiatan dari berbagai sub-sistem dan menyesuainya dengan lingkungan. Beberapa juga

²⁴ Muslih, *Manajemen Suatu Pengantar*, BPFE UII; Yogyakarta, 1989, hal.107.

²⁵ Didin Kurniawan, Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal. 132.

menambahkan bahwa manajer memiliki peran dalam mengubah sumber daya manusia, bahan mentah, mesin, uang, waktu, dan ruang menjadi terintegrasi satu sama lain. Meskipun terlihat tidak memiliki hubungan, manajer dengan kemampuan manajemennya mampu mengintegrasikan atau menghubungkan mereka ke dalam suatu sistem keseluruhan untuk mencapai tujuan.²⁶

Dalam pencapaian tujuan organisasi, manajer perlu menjalani kerjasama yang melibatkan orang-orang dan sumber daya fisik lainnya. Manajer bertanggung jawab atas koordinasi dan integrasi kegiatan serta pekerjaan di dalam organisasi. Selain pengetahuan teknis dan kemampuan analisis, seorang manajer juga harus memiliki kemampuan memberikan motivasi dan bekerja secara kolaboratif dalam kelompok. Oleh karena itu, penghargaan dan perhatian terhadap staf menjadi faktor penting dalam kepemimpinan manajer.²⁷

Sebagai suatu ilmu, menurut Taylor manajemen bertujuan untuk:

- 1) Mengembangkan pengetahuan untuk setiap aspek kegiatan manusia dengan menggantikan pendekatan lama, yaitu "*rule of thumb*" (pendekatan individualistis berdasarkan pengalaman pribadi).
- 2) Melakukan seleksi, pelatihan, pengajaran, dan pengembangan pekerja secara ilmiah, menggantikan model di mana pekerja sebelumnya memilih pekerjaan dan melatih diri sendiri sesuai kemampuannya.
- 3) Bekerja sama dengan pekerja untuk memastikan bahwa semua pekerjaan diselesaikan berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah.
- 4) Membagi tanggung jawab antara manajer dan pekerja.²⁸

Dalam konteks manajemen ilmiah, tujuan tersebut mengubah pandangan terhadap kinerja pekerja dalam perusahaan atau organisasi. Pekerja tidak lagi dianggap sebagai "mesin," melainkan sebagai "penghubung" (relasi). Asumsinya adalah bahwa motivasi pekerja atau anggota

²⁶ Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen: Suatu Sistem dan Pendekatan Kontingensi* (terj.) Mohammad Yasin (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hal. 19-20.

²⁷ Gisela Hagemann, *Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi* (terj.) Fery Dwi Nugroho (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1993), hal. 16.

²⁸ Gisela, *Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi*, hal. 93.

organisasi akan muncul sebagai balas jasa dari hasil produktivitas yang mereka hasilkan.

2. Konsep Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peran signifikan dalam membentuk tindakan manusia. Dikenal sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan, motivasi memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong seseorang untuk mengatasi tantangan serta memenuhi dorongan pribadi. Siswanto, seperti yang dikutip oleh Bahri, S. dan Nisa, Y.N., menjelaskan motivasi sebagai keadaan mental dan sikap jiwa manusia yang memberikan tenaga, mendorong aktivitas, serta mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan ini mencakup aspek fisik, biologis, sosial, dan ekonomis, dengan penekanan utama pada kebutuhan sosial-psikologis seperti penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial. Dengan singkatnya, motivasi diartikan sebagai bagian penting dari proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia.²⁹

Teori motivasi yang menilai kebutuhan manusia dalam urutan hierarkis disebut Hierarki Kebutuhan Maslow. Menurut Maslow, seseorang tidak akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat atas sebelum kebutuhan dasar terpenuhi. Hierarki tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan, kebersamaan, kasih sayang, dan aktualisasi diri. Kebutuhan dianggap sebagai dasar bagi motivasi, muncul karena kekurangan yang menimbulkan tegangan dan memicu keinginan. Karyawan berupaya menutupi kekurangan tersebut dengan melakukan tugas lebih baik, mencapai hasil lebih baik, dan memenuhi keinginan mereka, yang bisa berasal dari dalam atau luar diri, termasuk lingkungan kerja. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah :

1) Penghargaan diri

Seseorang merasa terhormat ketika dihargai oleh rekan kerja, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya.

²⁹ Bahri, S., dan Nisa, Y.N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 2017, hal. 11.

2) Kekuasaan.

Motivasi muncul ketika seseorang memiliki kekuasaan dan kewenangan penuh atas pekerjaannya, asalkan tetap sejalan dengan tujuan perusahaan tanpa paksaan eksternal.

3) Kebutuhan Keamanan Kerja

Melibatkan kebutuhan akan jaminan, rasa aman dari bahaya fisik, ketidakkhawatiran kehilangan pekerjaan, dan kepastian terhadap masa depan tanpa ancaman yang menghantui.³⁰

Menurut PF. Drucker, motivasi berfungsi sebagai pendorong kemauan dan keinginan individu. Ini merupakan motivasi dasar yang mendorong mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Dalam memotivasi karyawan, pemimpin perlu memperhatikan kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka, sehingga kontribusi mereka dapat dioptimalkan untuk keberhasilan organisasi. Selain itu, perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu karyawan juga menjadi faktor penting dalam proses motivasi.³¹

Berdasarkan pengertian dari tokoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja dengan dedikasi dan usaha maksimal, dengan tujuan mencapai hasil yang efektif sesuai dengan target yang ingin dicapai.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, tujuan motivasi kerja mencakup beberapa aspek, antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan efektivitas pengadaan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

³⁰ Aldo Herlambang, Gardjito Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 13 No. 1 Agustus 2014, hal. 3.

³¹ Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), hal. 38.

- 7) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.³²

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan sumber daya yang ada. Hal ini melibatkan pemenuhan kebutuhan karyawan, termasuk kebutuhan untuk jaminan keamanan dan ketenangan, terhindar dari bahaya fisik, serta menghilangkan ketakutan terhadap kehilangan pekerjaan dan ancaman terhadap masa depan.

c. Model dan Metode Motivasi Kerja

Model motivasi yang dijelaskan oleh suwanto adalah sebagai berikut:

1) Model Tradisional

Pemberian sistem insentif berupa uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi adalah strategi yang umum digunakan untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan memberikan pengakuan dan imbalan atas pencapaian yang baik, dapat menciptakan motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Sistem insentif ini dapat membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan merangsang produktivitas.

2) Model Hubungan Manusia

Mengakui kebutuhan sosial pegawai, membuat mereka merasa berguna dan penting, adalah pendekatan yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja. Pemberian penghargaan, memberikan tanggung jawab yang membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kontribusi dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi pegawai. Pemenuhan kebutuhan sosial ini dapat menciptakan ikatan positif antara pegawai, meningkatkan rasa kepuasan, dan memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih aktif dalam pekerjaan mereka.

3) Model Sumber Daya Manusia

Motivasi pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan pencapaian dan makna dalam

³² Hasibuan, Melayu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005), hal. 146.

pekerjaan.³³ Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan beragam metode motivasi yang melibatkan aspek-aspek tersebut. Memahami bahwa motivasi bukan hanya tentang imbalan finansial, tetapi juga tentang pengakuan, pengembangan pribadi, dan rasa pencapaian, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi kebutuhan beragam karyawan. Pemilihan metode motivasi yang tepat dapat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

d. Teori-teori Motivasi Kerja

1) Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Menurut Herzberg, terdapat dua jenis faktor yang memotivasi seseorang dalam mencapai kepuasan dan menghindari ketidakpuasan, yaitu:

a) Faktor Higiene: Memotivasi seseorang untuk menghindari ketidakpuasan (faktor ekstrinsik), melibatkan hal-hal seperti hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan faktor-faktor eksternal lainnya.

b) Faktor Motivator: Memotivasi seseorang untuk mencapai kepuasan, termasuk pencapaian, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan faktor-faktor internal lainnya yang terkait dengan kepuasan pribadi (faktor intrinsik). Herzberg berpendapat bahwa kedua faktor ini tidak berada pada satu kontinum, melainkan masing-masing memiliki pengaruh terhadap motivasi individu secara independen.³⁴

2) Teori Motivasi *Achievement* McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang diajukan oleh Mc Clelland pada tahun 1961 mengidentifikasi tiga kebutuhan utama manusia, yaitu:

a) *Need for Achievement* (Kebutuhan akan Prestasi): Dorongan untuk mencapai tujuan yang menantang dan meraih keberhasilan.

³³ Widayat Prihartanta, Teori-Teori Motivasi, *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015, hal. 3-4.

³⁴ Widayat Prihartanta, *Teori-Teori Motivasi, Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015, hal. 6.

- b) *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan Hubungan Sosial): Dorongan untuk membina hubungan sosial yang erat, seringkali mirip dengan kebutuhan sosial dalam teori Maslow.
- c) *Need for Power* (Dorongan untuk Mengatur): Dorongan untuk mempengaruhi, mengendalikan, atau memimpin orang lain serta memengaruhi lingkungan sekitar.³⁵

3. Penerapan Manajemen Dakwah Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong internal dalam diri individu yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku, berpengaruh pada aspek psikologis perilaku karyawan. Motivasi memberikan dampak positif seperti peningkatan rasa percaya diri, semangat, dan dorongan untuk mencapai tujuan. Sumber motivasi dapat berasal dari diri sendiri atau orang lain. Dalam konteks perusahaan, tingginya motivasi karyawan dapat dicapai melalui berbagai faktor seperti gaji, prestasi, afiliasi, kekuasaan, atau peluang karier. Teori motivasi dapat menjadi alat yang berguna bagi perusahaan untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia dengan optimal.

Motivasi karyawan tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja saat ini tetapi juga berperan dalam pengembangan pengetahuan dan keahlian individu. Motivasi menjadi cara bagi karyawan untuk mencapai kebutuhan pribadi, membuktikan kemampuan, dan meningkatkan kreativitas dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang program dan stimulus yang mendorong motivasi karyawan. Dengan demikian, dapat tercipta lingkungan kerja yang dinamis dan kreatif, serta mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.³⁶

³⁵ Widayat Prihartanta, *Teori-Teori Motivasi, Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015*, hal. 8.

³⁶ Nurva Oktiani, Etika Sabariah, Saridawati, Priska Caroline, Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja, *Jurnal Sekretari dan Manajemen, Volume 3 NO. 2 September 2019*, hal. 256.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi sebelumnya, penulis menemukan beberapa yang mengulas tentang isu penerapan manajemen dakwah dalam meningkatkan semangat kerja, termasuk:

1. Penelitian yang ditulis oleh Resa Assyifa Dwi Putri Jurusan Mahasiswi Manajemen Dakwah dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2022) dengan judul “Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Meraksa Aji Kabupaten Tulang Bawang”. Adapun persamaan dengan penelitian ini yaitu penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai meningkatkan kinerja kerja pegawai, Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu perbedaan ditujukan pada penerapan manajemen dakwah dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Urusan Agama di Kecamatan Pulokulon.
2. Penelitian yang ditulis oleh Suheimi Suaib, Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah dari Fakultas Dakwah Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (2016) dengan judul “Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa”. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan menggunakan penelitian kualitatif, Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu perbedaan ditujukan pada penerapan manajemen dakwah dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Husain, Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (2018) dengan judul “Fungsi Manajemen Dakwah Dalam Pengelolaan Wakaf di Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa”. penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai mengkaji tentang fungsi manajemen dakwah dalam penerapannya, Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu perbedaan ditujukan pada penerapan manajemen dakwah dalam meningkatkan motivasi kerja di Kantor Urusan Agama di Kecamatan Pulokulon.

4. Penelitian yang ditulis oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. Dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Persamaan dengan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai mengkaji tentang motivasi kerja terhadap karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu perbedaan ditujukan pada penerapan pada lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang ditulis oleh Widayat Prihartanta dengan judul “Teori-Teori Motivasi”. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai mengkaji tentang teori motivasi perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu perbedaan ditujukan pada objek penelitian yang dilakukan.

Dari keseluruhan penelitian terdahulu diatas dapat diamati persamaan dan perbedaan antara penelitian penulis dan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penulis memusatkan perhatian pada implementasi manajemen dakwah untuk meningkatkan motivasi kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pulokulon. Dengan mengeksplorasi problem motivasi kerja yang ada di KUA Kecamatan Pulokulon sehingga mencapai tujuan mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dengan metode observasi dan wawancara yangmana posisi penulis sebagai pengamat tanpa memberikan sebuah regulasi pada obyek penelitian.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan teori dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Ini bisa berupa kerangka teori atau penalaran logis. kerangka pikir juga dapat disebut sebagai kerangka konseptual. Konseptual dalam arti sebagai konsep, definisi, pemikiran, dan dasar rancangan. Oleh karena itu, kerangka berfikir sangat penting sebagai panduan bagi peneliti, membantu mereka memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.³⁷

Dalam memahami penerapan manajemen dakwah untuk meningkatkan motivasi kerja di Kantor Urusan Agama (KUA),

³⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 60.

penting untuk menguraikan dengan kerangka berpikir sistematis berdasarkan teori yang telah ada. Landasan penelitian ini mencakup kerangka konseptual yang menjelaskan implementasi manajemen dakwah dalam meningkatkan motivasi kerja di KUA, dengan dukungan teknis observasi dan penelitian khusus. Untuk lebih jelasnya, jika dijabarkan dalam bentuk bagan, dapat dilihat seperti berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

