

**STRATEGI MANAJEMEN KINERJA KANTOR URUSAN AGAMA
KECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI**

SKRIPSI



Oleh:

YOLANDA DWI PUTRI

NIM, 1710106024

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

2021 M/1443 H

STRATEGI MANAJEMEN KINERJA KANTOR URUSAN AGAMA

KECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Jurusan Manajemen Dakwah

OLEH:

YOLANDA DWI PUTRI

NIM: 1710106024

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

1443 H/ 2021 M

AGENDA

NOMOR : 89

TANGGAL : 25-10-2021

Dr. Ahmad Zuhdi, M.A. **PARAF :** Jaw **Sungai Penuh, Oktober 2021**
Adriansyah Muftitama, M.I. Kom **Kepada Yth:**
Dosen Institut Agama Islam **Dekan Fakultas**
Negeri (IAIN) Kerinci **Ushuluddin, Adab dan Dakwah**
IAIN Kerinci
di-
Sungai Penuh

NOTA DINAS

Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara **YOLANDA DWI PUTRI**, dengan **NIM. 1710106024** yang berjudul : **“Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci”**, telah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Maka dengan ini, kami ajukan skripsi tersebut agar dapat diterima dengan baik.

Demikianlah, kami ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Bangsa, dan Negara.

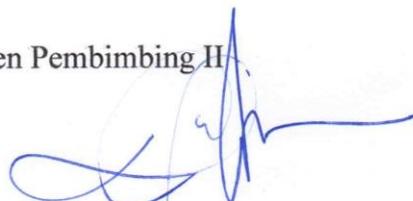
Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

Dosen Pembimbing I



Dr. Ahmad Zuhdi, M.A
NIP. 19691225 200701 1 039

Dosen Pembimbing II



Adriansyah Muftitama, M.I. Kom
NIP. 19911106 201903 1 010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH**

Jln. Kapten Patimura Sungai Penuh Telp. (0748) 21065 Fax (0748)22114 Kode Pos 37112 Website : www.iainkerinci.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Saudara **Yolanda Dwi Putri Nim. 1710106024**, dengan judul penelitian **“Strategi Manajemen Kinerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci”**, ini telah dimunaqasyahkan oleh sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci pada hari Selasa 2 November 2021, dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Sungai Penuh, 2 November 2021
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) KERINCI**

Ketua Sidang

Aan Firtanosa, S.Sos.I., M.A
NIDN. 2011098801

Penguji I,

Drs. Samin, M.PdI
NIP. 19680807 200003 1 002

Penguji II,

Ravico, M.Hum
NIP. 19880813 201801 1 001

Pembimbing I,

Dr. Ahmad Luhdi, M.A
NIP. 19691225 200701 1 039

Pembimbing II,

Adriansyah Muhtitama, M.I. Kom
NIP. 19911106 201903 1 010

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di awah ini:

Nama : **Yolanda Dwi Putri**
Nim : 1710106024
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Alamat : Simpang Belui

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini yang berjudul **“Strategi Manajemen Kinerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci ”** adalah benar-benar hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode ilmiah. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan, saya bersedia menerima sanksi hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, Oktober 2021

Penulis



YOLANDA DWI PUTRI

NIM. 1710106024

PERSEMBAHAN DAN MOTO

PERSEMBAHAN

Ya Rabbi....

Tak henti-hentinya ku panjatkan rasa syukur ku kepada-Mu
Segecap cinta ku serahkan kepada-Mu
Engkaulah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang
Yang tak henti-hentinya melimpahkan kasih
Dan memberikan rasa sayang yang tiada tara

Kupersembahkan Skripsi ini untuk....

Ayahanda Afrizal, Ibunda Alm. Pit Ermaneli,
Ibu mertua Sulistiadi, S.pdI, Bapak mertua Saliono dan
Suamiku Wawan Satria Putra tercinta
Yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi
Serta seluruh keluarga besar, sahabat-sahabatku, dan
Semua pihak yang telah membantu

Semoga skripsi ini memperoleh nilai ibadah disisi-Nya
Serta rasa hormat yang tinggi kepada Guru-Guruku, dan
Semua orang yang menyayangi dan mengasihiku
Semoga Aku dapat terus berbakti, hingga akhir hayat nanti

MOTO

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي

هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya:

“serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikma dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”(Q.S. An-Nahl:125)

ABSTRAK

**Yolanda Dwi Putri, 2021 “Strategi manajemen kinerja Kantor Urusan
Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten
Kerinci ”**

Metode adalah cara yang digunakan atau ditempuh untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, metode dakwah berarti cara yang digunakan seorang *da'i* dalam menyampaikan pesan dakwah atau ajaran Islam untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan: (1) bagaimana pengetahuan guru tahfidz terhadap metode dakwah; (2) bagaimana metode dakwah guru tahfidz; (3) bagaimana pengaruh metode dakwah guru tahfidz. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif pendekatan evaluatif. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel bertujuan (*Purposive sampel*), dengan informan dalam penelitian ini adalah ketua pengurus rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan, anggota rumah tahfidz dan penjurur dakwah rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan yang memahami terkait tentang permasalahan yang dibahas dalam masalah ini. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara. Temuan dalam penelitian ini yaitu bagaimana metode dakwah guru tahfidz dalam membina akhlak santri di rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan dengan menggunakan metode dakwah *Mauidzah hasanah* ialah suatu dakwah melalui nasehat dengan perkataan yang lemah lembut dan penuh kasih sayang. Adapun metode pembinaan akhlak yang digunakan oleh guru tahfidz dalam membina akhlak santri di rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan ialah metode teladan (*uswah*), metode pembiasaan (*ta'widiyah*), metode nasehat (*mauidzah*), metode cerita (*qishash*), metode perumpamaan (*amtsal*), dan metode ganjaran (*tsawab*). Metode tersebut dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai moral serta etika bersosial baik dalam lingkungan rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan maupun masyarakat.

Kata kunci: Metode Dakwah, Akhlak, Santri

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah robbil'alamin. Segala puji hanya bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, taufik, hidayah serta ridho-Nya, sehingga dalam penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan mendapat kemudahan. Selanjutnya shalawat beriringkan salam tak lupa dihaturkan kepada suri tauladan kita, junjungan umat manusia, teladan yang sempurna yakni Nabi Muhammad SAW dan semoga pula shalawat ini tersampaikan kepada keluarganya, para sahabat, tabi', tabi tabi'in, alim ulama, para murabbi mutabbiyah serta kita semua para pengikutnya yang senantiasa berusaha menjalankan sunnahnya sehingga kita bisa mendapatkan syafaat Rasulullah di yaumul akhir nanti. Aamiin.

Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Strategi Manajemen Kinerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci”** tidak akan terwujud dan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Asa'ari, M. Ag (Rektor IAIN Kerinci Periode 2021-2025) yang telah menerima penulis sebagai salah satu Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah di IAIN Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Jalwis, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah dan Bapak Dr. Suryadi, M. Ag selaku wakil Dekan I, Bapak Drs.

Ahmad Zuhdi, MA selaku wakil Dekan II, dan Bapak Drs. Fauzi, MA selaku wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.

3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, yang juga turut membantu dalam proses awal penulisan skripsi ini.
4. Pembimbing I Bapak Dr. Ahmad Zuhdi, M.A dan pembimbing II Bapak Adriansyah Muftitama, M.I.Kom yang telah bersedia membimbing dan memberi arahan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta karyawan dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Pihak Perpustakaan dan seluruh Staf Akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
7. Bapak Kepala KUA, penyuluh serta staff-staff kantor urusan agama (KUA) Depati VII yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan bimbingan dan semangat.
8. Orangtua saya yang sangat saya sayangi, cintai dan hormati, bapak Afrizal, ibu Alm. Pit Ermaneli, bapak mertua Saliono, dan ibu mertua Sulistiadi, S.pdI. saya mengucapkan beribu-ban terima kasih yang selalu memberikan dukungan dan mendo'akan saya. Teruntuk ibuku yang tercinta semoga amal ibadah ibu diterima di sisi Allah SWT, semoga Allah menghadiahkan ibu dengan surga-

Nya, Aamiin. Teruntuk bapak dan mertua semoga Allah selalu melindungimu dan diberi kesehatan serta keberkahan disetiap umurnya.

9. Suami saya Wawan Satria Putra yang sangat saya sayangi dan cintai, saya mengucapkan terima kasih telah memberikan dukungan, do'a dan motivasi. Teruntuk suami saya semoga Allah selalu melindungimu dan diberi kesehatan serta keberkahan disetiap umurnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT, oleh karena itu penulis terbuka akan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembacanya dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT, kepada Allah SWT berserah diri semoga semua diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, Aamiin.

Sungai Penuh, Oktober 2021

Penulis



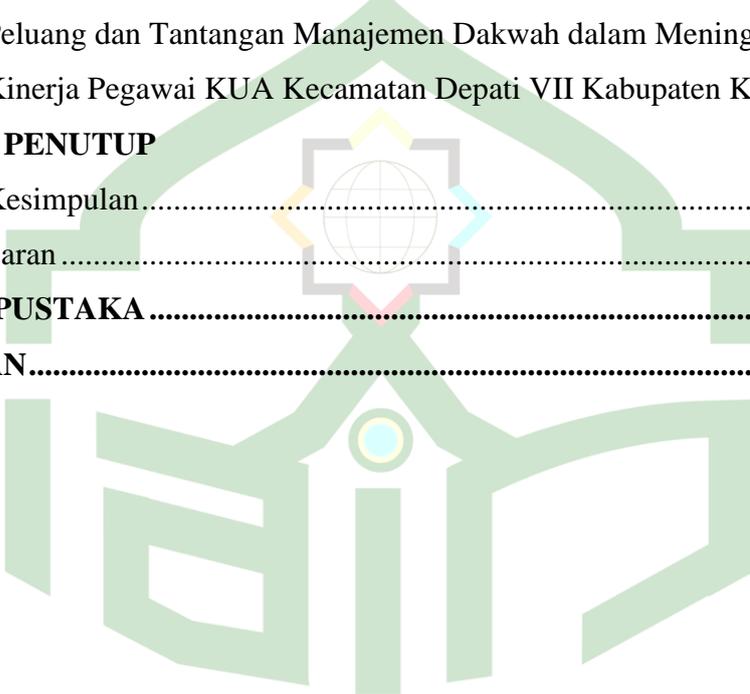
Yolanda Dwi Putri
NIM. 1710106024

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN DAN MOTO	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Landasan Teoritis	7
F. Kajian Pustaka	7
G. Metodologi Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Manajemen Dakwah.....	12
B. Tahapan Manajemen Dalam Dakwah.....	18
C. Tujuan Manajemen Dakwah.....	20
D. Prinsip Manajemen Dakwah.....	23
E. Strategi Manajemen Dakwah.....	31
F. Kinerja.....	32
G. Kerangka Konseptual.....	38
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah KUA Depati VII	40
B. Letak Geografis KUA Depati VII	41

C. Visi dan Misi KUA Depati VII.....	41
D. Wilayah Hukum/ Administratif Kerja	42
E. Struktur Organisasi	44
F. Tugas dan Wewenang.....	44
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Depati VII.....	46
B. Penerapan Fungsi Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci	49
C. Peluang dan Tantangan Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci ..	59
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	66



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Informan

Lampiran 2. Pedoman Wawancara

Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 4. Biodata Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dakwah ialah sesuatu proses kegiatan serta usaha- usaha penyeru kepada perubahan perilaku manusia, baik yang bersifat spiritual serta sosial kepada ajaran Allah swt. Upaya untuk memberitahukan ajaran Islam di tengah- tengah kehidupan manusia ialah usaha dalam berdakwah di manapun serta kapanpun wajib dicoba oleh umat Islam. Dalam perihal ini dakwah Islam bertujuan buat menginformasikan serta mempengaruhi sikap dan perilaku batin seseorang mengarah sesuatu tatanan keshalehan individu serta sosial. Buat menggapai keberhasilan tujuan dakwah secara efisien serta efektif hingga butuh terdapatnya perencanaan yang matang.

Perencanaan pada hakikatnya ialah salah satu peranan manajemen yang secara totalitas tidak bisa dilepaskan dari peranan yang lain. Kedudukan perencanaan sangat berarti sehingga pada penerapannya bergantung pada baik buruknya sesuatu perencanaan.

Perencanaan (*planning*) adalah langkah awal dalam manajemen organisasi, pada tahap inilah sebuah langkah-langkah dan tahapan sebuah kebijakan dirumuskan.

Sebagaimana firman-Nya dalam QS. An-Nahl/16: 125

أَدْخِ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِلَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ
رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya :

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”.¹

Ayat di atas dapat diartikan metode dakwah yang digunakan dalam mengajak umat Islam ke jalan yang diridhoi Allah yaitu dengan lemah lembut dan baik serta dalam membantah mereka pun dengan cara yang baik, serulah mereka dengan hikmah dengan tutur kata yang bisa mempengaruhi jiwanya. Jika kamu mendapatkan kekurangan dalam perjalananmu, maka debatlah mereka dengan metode yang baik.

Tuhanmu mengetahui orang yang menyimpang dari jalan yang lurus, baik di antara mereka orang yang berselisih tentang hari Sabtu maupun yang selain itu. Allah mengetahui orang yang menempuh jalan yang lurus di antara mereka. Dia akan memberi pembalasan kepada mereka semua di hari akhir, masing-masing sesuai dengan haknya.²

Pada organisasi dakwah dalam proses pencapaian tujuan di perlukan manajemen yang baik yang bisa jadi dinamisator dari totalitas aktivitas yang dinamis serta terencana, sebab nyaris dalam tiap sendi kehidupan pelaksanaan manajemen sangatlah dibutuhkan serta terjalin pula dalam suatu lembaga. Ada pula manajemen dalam artian simpel merupakan keahlian bekerja dengan orang

¹Kementerian Agama RI, *Al-Kamal Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci* (Jakarta Pusat : Pustaka Jaya Ilmu) h.281.

² Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur*, (Cet. II:Semarang: PT. PUSTAKA RIZKI PUTRA, 2000), h. 2291

lain dalam sesuatu kelompok yang terorganisir guna menggapai sasaran yang di tentukan dalam organisasi maupun lembaga.³

Manajemen dakwah merupakan suatu pengaturan secara sistematis serta koordinatif dalam aktivitas ataupun kegiatan dakwah yang diawali dari saat sebelum penerapan hingga akhir dari aktivitas dakwah suatu aktivitas yang sangat berarti dalam berdakwah.⁴

Oleh sebab itu sangat berarti pelaksanaan manajemen dakwah, tanpa manajemen dakwah berjalan dengan baik hingga hasil dari kegiatan dakwah tidak efisien dan efektif sebab tidak cocok dengan tujuan yang sudah direncanakan terlebih dulu. Manajemen dakwah pula sangat memastikan keberhasilan kegiatan dakwah tersebut.

Manajemen dakwah merupakan sesuatu proses merancang tugas, mengelompokkan, menghimpun, serta menempatkan tenaga- tenaga pelaksana dalam kelompok tugas yang disusun, serta setelah itu menggerakkannya kearah pencapaian tujuan dakwah.⁵

Kegunaan manajemen terhadap tujuan dakwah ialah salah satu strategi untuk mengendalikan, mengelola, mengatur, ataupun mendoktrin orang lain dan anggota dalam suatu kelompok untuk mengendalikan sedemikian rupa supaya tujuan dakwah tersampaikan dengan metode terstruktur serta terorganisir untuk menggapai tujuan dari kelompok yang dipimpinnya. Saat sebelum membuat

³ Muhammad Munir & Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2006), h. 10.

⁴ M. Munir, Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, h. 36.

⁵ Ropongi El-Ishaq, *Pengantar Ilmu Dakwah*, h. 147

perencanaan hingga terlebih dulu manajer wajib menetapkan tujuan yang hendak dicapai.⁶

Tercapainya tujuan organisasi baik tujuan ekonomi, sosial serta politik untuk sebagian besar bergantung kepada keahlian para pelakon dalam melaksanakan suatu perihal. Tanpa manajemen yang efisien dan efektif tidak akan terdapat usaha yang sukses lama. Sehingga manajemen merupakan salah satu proses yang sangat berarti yang sanggup menggerakkan sesuatu organisasi.⁷

Maka yang dimaksud manajemen dakwah adalah keputusan yang nantinya akan dipakai suatu lembaga, baik dari tindakan-tindakan, maupun metode dakwah, agar sesuai dengan yang diharapkan.

Kantor Urusan Agama ialah suatu lembaga ataupun lembaga dibawah naungan Departemen Agama yang memiliki kedudukan berarti dalam proses penerapan dakwah dengan tugas melakukan sebagian tugas kantor Departemen Agama dibidang Urusan Agama dalam daerah kerja kecamatan.

Kantor Urusan Agama selaku ujung tombak Kementrian Agama dalam melayani warga di bidang keagamaan mempunyai kedudukan yang sangat berarti. Kantor Urusan Agama(KUA) merupakan Unit Penerapan Teknis(UPT) Direktorat Urusan Agama Islam Ditjen Bismas Islam Depertemen Agama Islam RI yang terletak di tingkatan Kecamatan, satu tingkatan terletak di dasar Kabupaten. Oleh sebab itu, diharapkan pemerintah wilayah bisa mengambil

⁶Mahmuddin, *Manajemen Dakwah Dasar: Proses, Model, Pelatihan dan Penerapannya*,h. 25.

⁷ Ibrahim Lubis, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen* (Cet.II: Jakarta Timur:Ghalia Indonesia), h. 22.

langkah- langkah konkrit buat revisi kinerja aparatur pemerintah selaku penyedia layanan terhadap warga.

Apakah para pegawai telah melaksanakan tugas dengan benar serta apakah telah mengerjakan tugas dengan baik. Permasalahan lain yang butuh diwaspadai merupakan sangat berorientasi pada hasil serta mengabaikan sistem yang tidak menunjang kinerja.

Sangatlah penting diterapkan manajemen dakwah di lembaga ini, untuk menciptakan budaya kerja para individu dan kelompok guna mengemban tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang efektif. Dalam menjalankan tugas yang penting tersebut, maka manajemen dakwah sangatlah penting demi meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII, demi mewujudkan tujuan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dan untuk penelitian lebih lanjut maka hal ini akan dijadikan kajian dalam skripsi peneliti.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor di KUA untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Manajemen Kinerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Dalam ”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci?

2. Bagaimana implementasi kinerja pegawai KUA di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci?
3. Bagaimana peluang dan tantangan pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci?

C. TUJUAN MASALAH

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci?
2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi kinerja pegawai KUA di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci?
3. Untuk mengetahui bagaimana peluang dan tantangan pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci?

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis
Sebagai tambahan pengetahuan mengenai fungsi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja di kantor urusan agama (KUA)
2. Manfaat Praktis
 - a). Membantu mengetahui fungsi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja di kantor urusan agama (KUA).
 - b). Membantu mengetahui tantangan manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja di kantor urusan agama (KUA).

E. LANDASAN TEORITIS

1. Manajemen dakwah

Manajemen dakwah sebagai proses perencanaan tugas, menghimpun dan menempatkan tenaga-tenaga pelaksana dalam kelompok-kelompok tugas dan kemudian menggerakkan ke arah pencapaian tujuan dakwah.⁸

2. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.⁹

3. Kantor Urusan Agama

Kantor yang melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Indonesia di Kabupaten dan kotamadya dibidang urusan agama islam dalam wilayah kecamatan.

F. KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan pada penelusuran pustaka yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menemukan beberapa literatur yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, diantaranya:

1. Mulya, M. Yani 2014 yang berjudul “ *Peran Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama*

⁸ A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), h.123.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 67.

Kota Pekanbaru”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif persentase populasi sebanyak 113 orang dan sampel yang diambil sebanyak 35% yaitu 40 orang. Peran manajemen kinerja yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kementerian agama kota pekanbaru sangat berperan ini dibuktikan dari rekapitulasi jawaban respondend yang telah diolah dengan hasil 84%.¹⁰ Memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama membahas tentang cara meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak metode analisis data.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Jerniati mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam Negeri Alaudin Makassar yang berjudul “*Peranan Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Aqidah Santri di Pondok Pesantren Haji Andi Liu Lakke Kec. Anggereja Kab. Endrekang*”. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif, dengan teknik pengumpulan data secara kualitatif yang ditempuh dengan beberapa metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran manajemen dakwah yang diterapkan di pondok pesantren Haji Liu Lakke Kec. Anggereja kab. Endrekang adalah sesuai dengan peran

¹⁰ Mulya. M. Yani, “Peran Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”, *Skripsi* (Riau, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014).

manajerial tanzim, tawjih, rikabah.¹¹

3. Skripsi Fatihatul Hidayat 2017 yang berjudul “ *Peran Manajemen Dakwah dalam Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Nahdlatul Ulum 2 Bonto Parang Kabupaten Jeneponto.*” Metode pengelolaan dan analisis data adalah reduksi data, penyajian data, analisis perbandingan dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Manajemen Dakwah dalam Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Nahdlatul Ulum 2 Bonto Parang Kabupaten Jeneponto yang diterapkan sesuai dengan peran manajerial yang dilakukan dalam mengelola kegiatan keagamaan. Memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama membahas tentang peran manajemen dakwah dan metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan pembahasan kegiatan keagamaan.¹²

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas dengan judul skripsi peneliti “Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci.” Terdapat beberapa perbedaan, diantaranya terletak pada objek penelitian, metode penelitian, dan sumber data.

¹¹ Jerniati, Peranan Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Aqidah Santri di Pondok Pesantren Hajji Andi Liu Lakke Kec. Anggereja Kab. Enrekang, *Skripsi*(Makassar: Alauddin University Press: 2001).

¹² Fatihatul Hidayat, “Peran Manajemen Dakwah dalam Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Nahdlatul Ulum 2 Bonto Parang Kabupaten Jeneponto”,*Skripsi* (Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017)

G. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan manajemen. Sumber data dari penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data melalui tiga tahapan, yaitu: reduksi kata, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif, untuk lebih mengetahui fenomena-fenomena tentang aspek, perilaku, kejiwaan, sikap, perasaan, tanggapan, opini, kemauan dan keinginan seseorang atau kelompok. Maka risetnya dilaksanakan dengan teknik-teknik wawancara yang menggali melalui studi kasus tertentu, atau wawancara mendalam (depth interview) dan observasi (model partisipasi aktif) terhadap suatu gejala, peristiwa (proses kejadian), perilaku atau sikap tertentu dengan upaya mendekati informan (responden) bersangkutan sebagai objek penelitian kualitatif (qualitative research).

Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Penelitian deskriptif kualitatif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam

masyarakat, pertentangan dua keadaan atau lebih, hubungan antarvariabel, perbedaan antar fakta, pengaruh terhadap suatu kondisi, dan lain-lain.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Dakwah

Sebelum mengemukakan definisi manajemen dakwah, maka terlebih dahulu memahami berbagai hal yang terkait dengan manajemen dakwah yaitu:

1. Organisasi.

Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada. Organisasi hanya merupakan *alat* dan *wadah* tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹³

S. Pradjudi Atmosudiro mengemukakan bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

Aspek-aspek penting dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas adalah : 1). Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai, 2). Pembagian kerja antara sesama karyawan, 3). Adanya sistem kerja sama yang terstruktur dari sekelompok orang, 4). Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas, 5). Keterikatan formal dan tata tertib yang harus ditaati, 5). Adanya unsur-unsur dan alat-alat organisasi, 6). Adanya penempatan orang-orang dan

¹³ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 118.

alat-alat organisasi, 7). Adanya pembagian kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan.

Organisasi sangat penting dalam manajemen karena, 1). Organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai, 2). Organisasi merupakan wadah dan alat pelaksanaan proses manajemen dalam mencapai tujuan, 3). Organisasi adalah tempat kerja sama formal dari sekelompok orang dalam melakukan tugas-tugasnya, 4). Organisasi adalah syarat utama adanya manajemen, tanpa organisasi manajemen ini tidak ada.¹⁴

2. Manajemen.

Manajemen sama tuanya dengan peradaban di Yunani kuno dan Kerajaan Romawi,¹⁵ pada abad XX mulai muncul di negara-negara yang maju suatu cabang ilmu pengetahuan yaitu manajemen. Ilmu Manajemen ini pada awalnya masih diakui sebagai ilmu pengetahuan, pada masa Taylor dan Fayol mulai memajukannya.¹⁶

Selanjutnya dikatakan bahwa Sepanjang abad 19 dan 20, banyak peneliti yang tertarik pada manajemen yang mengarahkan perhatiannya pada perilaku manusia, dalam penelitiannya menggunakan peralatan yang baru dan utama terhadap manajemen, seperti pemusatan pada pengambilan keputusan dan analisa sistem-sistem ke dalam arus utama pemikiran manajemen. Setiap aliran utama pemikiran dalam membantu penelitian manajemen terdapat lima macam

¹⁴ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, h.118-122.

¹⁵G.R. Terry dan L.W. Rue, *Principles of Management* diterjemahkan oleh G.A. Ticoalu dengan judul *Dasar-dasar Manajemen* (Cet. VI; Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 3.

¹⁶ J. Panglaykim dan hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar* (Cet. XV; Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991), h. 15.

pendekatan:

- 1). pendekatan operasional, manajemen dianalisa dari sudut pandang apa yang diperbuat seorang manajer untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang manajer.
- 2). pendekatan perilaku manusia, hal ini memberi manajemen metode-metode dan konsep-konsep ilmu sosial yang bersangkutan, khususnya psikologi dan antropologi.
- 3). Pendekatan sistem sosial para pendukung pendekatan ini memandang manajemen sebagai suatu sistem sosial atau sistem interrelasi budaya.
- 4). Pendekatan sistem, konsep sistem umum merupakan bagian-bagian sentral yang dikembangkan pendekatan ini.
- 5). Pendekatan kualitatif titik beratnya adalah penggunaan model-model matematika dan proses hubungan dengan data yang dapat dipakai.¹⁷ Dengan perkembangan tersebut, manajemen dapat berkiprah dan dikembangkan.

Melihat perkembangan manajemen di atas tentunya turut pula mempengaruhi sikap dan jangkauan manajemen sebagaimana yang telah dirumuskan oleh pakar manajemen itu sendiri.

Sebelum mengemukakan definisi manajemen, terlebih dahulu ditampilkan pengertian manajemen menurut asal katanya. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris dari kata kerja *to manage* yang berarti *to direct, to control, to carry on, to cope with, to direct affairs, to seccred*. Jadi manajemen

¹⁷G.R. Terry dan L.W. Rue, *Principles of Management* diterjemahkan oleh G.A. Ticoalu dengan judul *Dasar-dasar Manajemen*, h. 3-6.

berarti *the act of managing, administration, body of directors controlling, bussiness*.¹⁸ Apabila dilihat dari asal katanya, maka manajemen dapat berarti memimpin, memberi petunjuk, menyelamatkan atau tindakan memimpin. Sejak manajemen sebagai suatu cabang ilmu tersendiri telah banyak definisi yang bermunculan dari para sarjana dan masing-masing berbeda dalam memberikan pengertian, tergantung pada titik tekan dan titik tangkap masing-masing.

H. Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁹

Andrew F. Sikula mengemukakan bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.²⁰

Proses kerja tersebut dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial dan operasional dengan tindakan yang nyata. Oleh karena itu, sumber daya (baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia) perlu

¹⁸ John Gage Allee, *Websters Dictionary* (Chicago, Wilcox &Folt Book Company, 1983), h. 228.

¹⁹H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 2.

²⁰H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.

diperhatikan pemanfaatannya secara optimal dalam pencapaian suatu tujuan.

3. Dakwah

Kata dakwah yang terambil dari bahasa arab dengan kata dasar (دَعَا - دَعْوَة - دَعْوَةٌ) yang mengandung makna memanggil, mengundang, mengajak, minta tolong, memohon, mendoakan dan mendorong.²¹

Penyebutan kata dakwah dalam Alquran yang lebih banyak ditampilkan dalam bentuk kata kerja (*fiil*), hal ini memberikan isyarat bahwa kegiatan dakwah perlu dikerjakan secara dinamis, serius, sistematis, terencana, professional dan proporsional. Hal ini sesuai dengan sifat generik kata kerja transitif yang harus melibatkan berbagai unsur yakni pelaku, tempat dan waktu.

Dakwah merupakan salah satu bentuk perjuangan umat Islam pada masa kenabian, sahabat dan sampai sekarang maupun yang akan datang hendaknya disertai dengan strategi.

Para pakar dakwah telah memberi rumusan dakwah yang berbeda antara lain :

1. Syekh Muhammad Khidr Husain dalam kitabnya *ad Dakwah ila al Ishlah* mengatakan bahwa dakwah adalah “upaya untuk memotivasi orang agar berbuat baik dan mengikuti jalan petunjuk, atau melaksanakan amar makruf nahi mungkar dengan tujuan mendapatkan kesuksesan dan

²¹Ibnu Manzur, *Lisanul al Arab*, Jilid III, (Qairo: Dar al Hadis, 2003), h. 366-380. Lihat juga Ibnu Faris, *Maqayis al Lughah*, Jilid I, (Cet. II; Bairut: Dar al Kutub Al Ilmiyah, 1999), h. 409. Lihat juga Ibrahim Mustafa dkk, *Mu'jam al Wasith*, jilid I, (Theheran: Maktab al Islamiyah, t. Th.), h. 286.

kebahgiaan di dunia dan akhirat”.²²

2. Ahmad Ghalwusy dalam kitabnya *al Dakwah al Islamiyah* mengatakan bahwa Dakwah ialah penyampaian pesan Islam kepada manusia di setiap waktu dan tempat dengan berbagai metode dan media yang sesuai dengan situasi dan kondisi para penerima pesan dakwah (khalayak).²³
3. Syekh Abdullah mengemukakan bahwa dakwah adalah mengajak, membimbing dan memimpin orang yang belum mengerti atau sesat jalannya dari agama yang benar, untuk dialihkan ke jalan ketaatan kepada Allah, beriman kepada-Nya serta mencegah dari apa yang menjadi lawan kedua hal tersebut, kemaksiatan dan kekufuran.²⁴

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat dirumuskan bahwa dakwah adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara professional dalam upaya pembentukan pemahaman yang benar tentang Islam terhadap obyek dakwah yang berakibat dapat membawa perubahan sikap dan perilaku.

Setelah diuraikan makna dasar dari organisasi, manajemen dan dakwah, maka dapat dipahami bahwa manajemen dan dakwah merupakan suatu proses usaha kerja untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen dalam melaksanakan aksinya memerlukan pola kerja terpadu dan teratur rapi, sedangkan dakwah memerlukan pengubahan dan kemajuan yang lebih baik

²²Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, h. 394-398.

²³Asep Muhiddin, *Dakwah dalam Perspektif Alquran*, (Cet I ; Bandung: Pustaka Setia, 2002, h. 33

²⁴Abdullah Ba'alawy al-Haddad, *al-Nashu Diniyah* diterjemahkan oleh Moh. Abdai Rathony dengan judul *Petuah-petuah Agama Islam* (Semarang: Toha Putra, 1980), h. 68.

berdasarkan ajaran Islam.

Hai ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa subyek dan mad'u tahu dan mengerti apa yang diharapkan dari mereka dan diikut sertakan dalam penentuan sasaran yang akan dicapai, maka mereka akan menunjukkan partisipasinya untuk mencapai sasaran tersebut.

B. Tahapan Manajemen Dalam Dakwah

Dalam aktivitas dakwah ada 4 aspek yang harus dimiliki oleh setiap organisasi dakwah Islam, yaitu : 1). Memiliki metode (thoriqoh) yang benar bagi penerapan fikrah tersebut, 2). Memiliki konsep, pemikiran (fikrah) yang jelas, 3). Ikatan yang benar antar SDM dalam organisasi tersebut, 4). Digerakkan oleh SDM dengan kualifikasi tertentu.

Keempat hal itu tentu harus dibangun di atas dasar (kaidah) gerak yang shahih, yaitu aqidah Islam. Jika memiliki empat hal pokok di atas, maka kemampuan manajemen dan manajemen itu sendiri mutlak dibutuhkan dalam aktivitas dakwah Islam.

Secara praktis diterapkan dalam empat tahapan utama, meliputi :

a. Analisis Lingkungan Organisasi

Ialah kegiatan untuk mengenali keadaan area internal ataupun eksternal organisasi, sehingga tergambar kondisi internal organisasi (kekuatan serta kelemahan) dan posisi organisasi terhadap eksternal (kesempatan serta ancaman). Hal ini, jadi dasar yang faktual dalam menyusun kebijakan serta keputusan strategis dalam operasional dakwah.

b. Formulasi Strategi dan Taktik

Ialah perihal berarti yang jadi sandaran utama dari seluruh kegiatan dakwah, dan memusatkan (orientasi) seluruh kemampuan yang dipunyai oleh organisasi ke sesuatu tujuan secara fokus dalam batasan waktu yang terukur. Hingga perumusan strategi wajib memiliki kejelasan: visi, misi, tujuan, sasaran, rancangan program kerja/ aksi. Dengan ini hendak jelas apa yang hendak dihasilkan (output) buat objek dakwah serta untuk gerakan ataupun organisasi dakwah Islam itu sendiri (outcome). Dalam sebutan lain, terdapat hulu serta jelas muaranya.

c. Implementasi Strategi

Implementasi strategi menitikberatkan pada unsur-unsur struktur organisasi serta pemberdayaan SDM, kepemimpinan, budaya organisasi, yang memperjelas kefungsi-an masing-masing posisi serta orang di dalamnya. Siapa melaksanakan apa serta gimana melaksanakannya ialah perihal terutama dalam implementasi strategi.

d. Pengendalian dan control

Umumnya bagian ini yang sangat susah dicoba secara tidak berubah-ubah, sebab pengendalian ialah penetapan standar/ tolak ukur secara sistematis berjalannya suatu organisasi. Baik secara kuantitatif ataupun kualitatif. Dengan itu, organisasi hendak dapat memotret pertumbuhan yang sudah dicapainya dalam mencapai tujuan. Sekalian jadi bahan pertimbangan untuk pengembangan selanjutnya.

e. Bekerja Lebih Cepat, Berorientasi Pada Tindakan

Manajemen ialah suatu fasilitas yang dapat membagikan bermacam

kemudahan. Sehingga dakwah jadi lebih dinamis, kilat dalam berperan(responsif) tetapi terencana serta terukur, dicoba oleh SDM yang pas, serta membagikan akibat yang besar terhadap organisasi serta area. Bukan malah kebalikannya, jadi rumit serta membatasi dinamisasi dakwah, ataupun apalagi memunculkan permasalahan baru.²⁵

C. Tujuan Manajemen Dakwah

Saat sebelum membuat perencanaan, hingga terlebih dulu seseorang manajer wajib menetapkan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan merupakan suatu yang mau dicapai yang tadinya sudah diresmikan terdahulu. Tujuan yang diresmikan tersebut wajib diformulasikan secara tegas dan jelas sehingga tidak membingungkan. Dengan demikian jelaslah kalau tujuan yang diformulasikan secara tegas dan jelas yang merupakan landasan perencanaan, hingga wajib bisa memunculkan perhatian yang lebih besar pada pihak- pihak yang bertugas menggapai tujuan tersebut.²⁶

Tujuan (objectives) sama dengan sasaran (goals). Antara tujuan dengan sasaran memiliki perbandingan yang gradual saja. Tujuan maknanya hasil yang universal, sebaliknya sasaran berarti hasil spesial. Tujuan merupakan suatu hasil yang mau dicapai lewat proses manajemen. Tujuan merupakan hasil yang diidamkan yang melukiskan skop yang jelas, dan membagikan arah kepada usaha- usaha seseorang (G.R. Terry). sebaliknya sasaran merupakan suatu hasil (spesial) yang mau dicapai lewat proses

²⁵ <http://beyblog.syafaataadvertising.net/?p=52>

²⁶ Lihat Alex S. Nitisemito, *Manajemen: Suatu dasar dan pengantar*, (Cet. III; Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989), h. 27-28.

manajemen.²⁷

Sebagaimana diketahui bahwa setiap usaha yang dilaksanakan itu mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan itu secara umum maupun secara khusus. Demikian pula halnya dengan manajemen dakwah. Adapun tujuan manajemen adalah :

1. Pemantapan misi organisasi, yang bertujuan untuk melihat arah kemana suatu organisasi itu dituju.
2. Penciptaan lingkungan, hal ini dimaksudkan untuk memperbaiki lingkungan yang ada di sekitarnya yang memerlukan penanganan secara khusus dan terorganisir.
3. Menegakkan dan melaksanakan tanggung jawab sosial.

Setiap organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas, karena jika tidak ada tujuan yang jelas, maka organisasi tak perlu dibentuk. Tujuan dapat berarti sesuatu yang ingin dicapai dalam kadar tertentu dengan segala usaha yang diarahkan kepadanya. Batasan ini mengandung unsur, berapa kadar atau jumlah yang diinginkan, apa sasaran yang akan dicapai, arah yang dituju dari setiap usaha, Kejelasan tentang sesuatu yang akan dicapai.²⁸

Dalam Islam, manajemen bertujuan untuk mewujudkan citra kerahmatan sebagai aktualisasi fungsi kekhilafahan dalam mengayomi setiap aktifitas manusiawi. Terdapat lima dasar untuk mencapai tujuan manajemen dalam

²⁷ Lihat H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, h. 17.

²⁸ Lihat H. Zaini Muchtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, (Cet. I; Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996), h. 18.

Islam tersebut yaitu:

- Konsep diri;
- Konsep waktu;
- Konsep kerja;
- Konsep orientasi masa depan;
- Konsep strategi nilai.²⁹

Tujuan manajemen tersebut memberikan gambaran bahwa seorang menejer bersama-sama bawahan dalam mengelola suatu organisasi, harus faham tentang tujuan yang akan dicapai, guna secara bersama-sama untuk mencapainya, tentunya dilalui dengan berbagai proses kerjasama yang memadai dan dapat mendukung tercapainya tujuan bersama tersebut.

Teori tujuan yang dikembangkan Latham dan Locke mengemukakan karakteristik penetapan tujuan adalah :

- Tujuan harus bersifat spesifik;
- Tujuan harus cukup menantang tetapi dapat dicapai;
- Tujuan dipandang adil dan masuk akal;
- Karyawan secara individu ikut berpartisipasi dalam penetapan tujuan;
- Umpan balik memastikan bahwa para karyawan akan merasa bangga dan puas mendapatkan pengalaman keberhasilan mencapai suatu tujuan yang menantang dan adil;
- Umpan balik dipergunakan untuk mendapatkan komitmen terhadap tujuan yang lebih tinggi lagi.³⁰

Bagi proses dakwah, tujuan adalah salah satu faktor yang paling penting dan sentral, karena pada tujuan itulah dilandaskan segenap tindakan dalam

²⁹ Lihat H. Fuad Rumi dan Hafid Paronda, *Manajemen Dalwam Islam*, h. 59.

³⁰ Lihat H. Fuad Rumi dan Hafid Paronda, *Manajemen Dalwam Islam*, h. 36.

rangka usaha kerjasama dakwah. Tujuan dakwah harus dipahami oleh segenap pelaksana dakwah, sebab apabila mereka sampai tidak mengenal dan memahami tujuannya, tentu dapat dipastikan bahwa akan timbul berbagai kesulitan dan kekaburan arah dakwah yang dilaksanakan tersebut. Adanya kekaburan dalam memahami tujuan akan berakibat pula timbulnya kekaburan dalam menentukan kebijaksanaan dan ke tidak pastian dalam menyelenggarakan usaha-usaha dakwah.³¹

Memperhatikan rumusan tujuan yang dikemukakan di atas, maka dipahami bahwa tujuan umum manajemen dakwah adalah untuk menciptakan kesadaran individu dan kelompok dalam memikul tanggung jawab bagi usaha meningkatkan produktifitas dan kemampuan kerja muballigh atau manajer dakwah.

Manajemen dakwah dapat digunakan untuk memperkuat strategi, nilai dan tatanan social keagamaan serta mengintergrasikan ajaran Islam. Manajemen dakwah dapat memungkingkan manajer dakwah mengekspresikan pandangan mereka mengenai hal-hal apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang akan dituju dan bagaimana mereka seharusnya mengelola kegiatan dakwah.

D. Prinsip manajemen dakwah

Prinsip ialah dasar asas kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir, bertindak dan sebagainya.³² Jadi prinsip-prinsip manajemen

³¹ Lihat A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), h. 29-30.

³² Tim Penyusun Kamus pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 701.

dakwah yang dimaksudkan adalah hal-hal mengenai asas kebenaran di dalam menjalankan fungsi manajemen dakwah ditengah-tengah masyarakat.

H.Fuad Rumi dan Hafid Paronda,³³ mengemukakan bahwa prinsip-prinsip manajemen adalah pegangan bagi setiap pelaku manajemen dalam mengaktualisasikan perilaku manajerialnya. Prinsip-prinsip manajemen dalam Islam sebenarnya termuat di dalam Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW, prinsip-prinsip tersebut ialah:

1. Setiap diri akan mempertanggung jawabkan segala urusan kepada Allah.
2. Setiap diri berkewajiban untuk berusaha memperoleh kemaslahatan dalam hidup dunianya menuju kehidupan ukhrawinya.
3. pemegang otoritas utama dalam memberi nilai terhadap kualitas setiap urusan adalah Allah, dan nilai tertinggi dari urusan tersebut adalah penilaian Allah.
4. prestasi kerja dan keberhasilan hanya diperoleh dengan mujadalah.
5. selain membutuhkan kemampuan individual, keberhasilan hanya bisa dicapai secara optimal bila kemampuan individual itu diaktualisasikan melalui suatu kerja sama fungsional.

Amin Azis, sebagaimana yang dikutip oleh Didin Hafidhuddin mengemukakan beberapa prinsip manajemen dakwah sebagai berikut:

1. Memperjelas secara gamblang sasaran-sasaran ideal.

³³ H. Fuad Rumi dan Hafid Paronda, *Manajemen Dalwam Islam*, h. 23-30.

Langkah awal yang harus diperhatikan sebelum memulai dakwah adalah terlebih dahulu harus diperjelas sasaran apa yang harus ingin dicapai, kondisi umat Islam yang bagaimana yang diharapkan? Baik wujudnya sebagai individu maupun wujudnya sebagai komunitas masyarakat.

a. Pribadi muslim.

Gerakan dakwah yang dilakukan Rasulullah SAW, adalah dimulai dari pembentukan pribadi-pribadi muslim yang tangguh. Dimulai dari istri beliau, kemudian sahabat terdekatnya dan mereka adalah tergolong orang-orang yang mula-mula masuk Islam. Hal ini mengandung pengajaran bahwa berdakwah harus mampu menumbuhkan pioner-pioner muslim yang tangguh, terutama pada masa sekarang ini, diharapkan pribadi-pribadi muslim mampu menjadi pemimpin bagi dirinya, keluarganya, serta masyarakat.

b. Masyarakat muslim.

Masyarakat muslim ialah masyarakat yang memiliki ciri organisasi dinamis, kuat dasar-dasar teori serta dasar-dasar organisasinya, kuat ikatan hubungannya, dan kepaduan jalinannya. Prinsip teorinya bersumber dari syahadat. Karena masyarakat Islam adalah masyarakat yang dinamis, yang berkemimpinan, dipimpin oleh sistem syariah Allah SWT. Masyarakat muslim juga mendasarkan dinamikanya pada etika berprestasi kerja. Setiap orang harus bekerja dan berkelana dimuka bumi dalam rangka mencari rezeki dan karunia-Nya.

Sesuai firman Allah dalam Alquran Surah al-Mulk (67) : 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Terjemah:

“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”³⁴

Ayat tersebut menjadi spirit bagi kaum muslimin, guna lebih memacu diri didalam mendorong gairah kerja dan berusaha.

2. Merumuskan masalah pokok umat Islam.

Dakwah bertujuan untuk menyelamatkan umat manusia dari kehancuran dan untuk mengujikan cita-cita ideal masyarakat utama. Oleh karena itu, terlebih dahulu dirumuskan masalah pokok yang dihadapi umat, kesenjangan antara sasaran ideal dan kenyataan yang konkrit dari pribadi-pribadi muslim, dan kondisi masyarakat dewasa ini.

Jenjang masalah ini tidak sama antara kelompok masyarakat yang dengan kelompok masyarakat yang lain, dan setiap kurun waktu tertentu harus ada kajian ulang terhadap masalah yang dihadapi, seiring dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat itu sendiri

³⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Kamal Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci* (Jakarta Pusat : Pustaka Jaya Ilmu) h.563.

Firman Allah dalam Surah al-Hajj (22): 31.

حُنَفَاءَ لِلَّهِ غَيْرَ مُشْرِكِينَ بِهِ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَكَأَنَّمَا خَرَّ مِنْ
السَّمَاءِ فَتَخْطَفُهُ الطَّيْرُ أَوْ تَهْوِي بِهِ الرِّيحُ فِي مَكَانٍ سَحِيقٍ

Terjemahan:

“(Beribadahlah) dengan ikhlas kepada Allah, tanpa mempersekutukan-Nya. Barang siapa yang mempersekutukan Allah, maka seakan-akan dia jatuh dari langit lalu disambar oleh burung, atau diterbangkan angin ke tempat yang jauh.”³⁵

3. Merumuskan isi dakwah.

Setelah berhasil merumuskan sasaran dakwah beserta masalah pokok umat telah dirumuskan, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan isi dakwah. Isi dakwah harus sinkron dengan masyarakat Islam, sehingga tercapai sasaran yang telah ditetapkan. Ketidaksinkronan dalam menentukan isi dakwah ini menimbulkan dampak negatif yang disebut istilah *split personality* atau *double morality* pribadi muslim.

Surat Al-Baqarah (2) ayat 85.

ثُمَّ أَنْتُمْ هَؤُلَاءِ تَقْتُلُونَ أَنْفُسَكُمْ وَتُخْرِجُونَ فَرِيقًا مِّنْكُمْ
دِيَارِهِمْ تَظَاهَرُونَ عَلَيْهِم بِالْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَإِن يَأْتُوكُمْ أُسْرَى
تُفْدُوهُمْ وَهُوَ مُحَرَّمٌ عَلَيْكُمْ إِخْرَاجُهُمْ أَفَلَا تُؤْمِنُونَ بِبَعْضِ الْكُتُبِ
وَتَكْفُرُونَ بِبَعْضٍ فَمَا جَزَاءُ مَنْ يَفْعَلُ ذَلِكَ مِنْكُمْ إِلَّا خِزْيٌ فِي

³⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Kamal Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci* (Jakarta Pusat : Pustaka Jaya Ilmu) h.336.

الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَيَوْمَ الْقِيَامَةِ يُرَدُّونَ إِلَىٰ أَشَدِّ الْعَذَابِ ۗ وَمَا اللَّهُ بِغَافِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ

Terjemah:

“Kemudian kamu (Bani Israil) membunuh dirimu (saudaramu sebangsa) dan mengusir segolongan daripada kamu dari kampung halamannya, kamu bantu membantu terhadap mereka dengan membuat dosa dan permusuhan; tetapi jika mereka datang kepadamu sebagai tawanan, kamu tebus mereka, padahal mengusir mereka itu (juga) terlarang bagimu. Apakah kamu beriman kepada sebahagian Al Kitab (Taurat) dan ingkar terhadap sebahagian yang lain? Tiadalah balasan bagi orang yang berbuat demikian daripadamu, melainkan kenistaan dalam kehidupan dunia, dan pada hari kiamat mereka dikembalikan kepada siksa yang sangat berat. Allah tidak lengah dari apa yang kamu perbuat.”³⁶

dan lihat juga Q. S. Al-Baqarah (2): 208.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطٰنِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Terjemah:

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.”³⁷

Akar perpecahan moralitas pribadi muslim adalah disebabkan oleh perpecahan ilmu pengetahuan yang tergambar pada pribadi-pribadi ulama

³⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Kamal Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci* (Jakarta Pusat : Pustaka Jaya Ilmu) h.13.

³⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Kamal Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci* (Jakarta Pusat : Pustaka Jaya Ilmu) h.32.

atau cendikiawan muslim sebagai pemimpin umat, mereka berbeda disiplin ilmu dan latar belakang pendidikan dan kajian menyebabkan sering kurang apresiatif terhadap masyarakat di lingkungannya.

Untuk menyusun isi dakwah secara terpadu, memerlukan penguasaan ilmu secara komprehensif, kalau tidak, dengan menghimpun pikiran-pikiran dari beberapa pakar dari berbagai disiplin ilmu. Sebaiknya diperhatikan kerangka ilmu pengetahuan yang telah digariskan di dalam Alquran dan Sunnah Rasulullah saw.

1. Menyusun paket-paket dakwah

Realitas masyarakat Indonesia yang majemuk, maka tugas para dai adalah menyusun paket-paket dakwah sesuai dengan masyarakat sasaran beserta permasalahan yang dihadapinya. Harus dibedakan paket dakwah untuk sasaran non muslim dengan paket dakwah khusus orang muslim

Firman Allah dalam Alqur'an surat An-Nahl (16) 125 :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي

هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ

بِالْمُهْتَدِينَ

Terjemah:

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari

jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”³⁸

2. Evaluasi keadaan dakwah

Tugas yang paling penting adalah bagaimana mengkoordinasi pelaksanaan dakwah, apa yang harus dikerjakan setelah dakwah berjalan? Dari sinilah pentingnya koordinasi untuk mengadakan evaluasi, sejauh mana hasil dakwah yang telah dicapai. Evaluasi ini penting sesuai dengan perkembangan dan perubahan masyarakat dalam kurun waktu tertentu. Sebelum hal ini dilakukan terlebih dahulu ditetapkan target hasil dari setiap paket dakwah yang dijalankan, sehingga memudahkan membuat grafik perkembangan dakwah, karena dakwah adalah suatu proses yang menuntut suatu perubahan dan perkembangan.

Setiap proses dakwah bermula dari usaha mempertanyakan kembali dasar asumsi yang memberikan orientasi sistem sosial, lalu membangun kehidupan baru.

Firman Allah Surat Al-Ahzab (33) ayat 21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Terjemah:

³⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Kamal Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci* (Jakarta Pusat : Pustaka Jaya Ilmu) h.281.

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”³⁹

E. Strategi Manajemen Dakwah

Strategi kebijaksanaan di bidang pendekatan (metodologi) dan perencanaan dakwah secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Peninjauan kembali pendekatan dakwah dengan upaya sentral yaitu: Perencanaan yang berorientasi pada pemecahan masalah yang didasarkan atas ciri obyek dan lingkungan dakwah dan pengkoordinasian kegiatan dakwah secara lebih professional.
2. Mengembangkan sistem pemantauan, pengakjian, analisis dan markas dakwah dalam suatu lembaga khusus (laboratorium dakwah) sebagai pembantu pimpinan persyarikatan, lembaga ini bertugas menyiapkan bank data dan peta dakwah sebagai sarana perencanaan dan memberikan konsultasi pada pelaksanaan dakwah di lapangan.
3. Mengembangkan upaya-upaya pengadaan informasi dakwah dengan berbagai cara termasuk di dalamnya kegiatan penelitian dakwah (penelitian dalam rangka perencanaan, *planning research*).
4. Memanfaatkan secara optimum peraturan dan hukum positif serta lembaga yang ada baik pemerintah maupun swasta untuk kepentingan dakwah.

³⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Kamal Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci* (Jakarta Pusat : Pustaka Jaya Ilmu) h.420.

5. Pengembangan model-model dakwah khusus (yang menyangkut pendekatan, metode, pengolahan pesan) untuk obyek-obyek dakwah tertentu . Dalam kaitan ini maka pengembangan media dakwah perlu mendapat penekanan dalam perencanaannya.
6. Pengembangan model-model atau pendekatan dakwah seni budaya.
7. Meningkatkan dan mengembangkan kerjasama dengan berbagai lembaga dakwah Islamiyah, baik organisasi formal maupun informal.⁴⁰

F. KINERJA

1. 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 dituangkan melalui perencanaan strategis 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 keberhasilannya.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* prestasi kerja atau prestasi

⁴⁰Lihat Nurdin Mappa, Strategi Dakwah. <http://nurdinmappa.wordpress.com/2010/05/05/strategi-dakwah/>, 16 April 2012.

sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.⁴¹

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 ditetapkan. 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 di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktivitas tertentu.

Kinerja juga didefinisikan sebagai segala hal yang kita lakukan maupun kita kerjakan agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam 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

⁴¹Moeharjono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Cet. I: Jakarta: PT. RajagrafindoPersada, 2012), h. 95.

oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Di samping pengertian tersebut, kinerja atau *performance* sering disebut *outcome* yang berarti hasil akhir. Pengertian kinerja di atas, antara satu dengan yang lainnya tidak jauh berbeda, tetapi justru saling melengkapi.⁴²

Ada tiga pengertian kinerja, yaitu:

- a. Tingkat kemampuan karyawan, untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik kuantitas maupun kualitas.
- b. Prilaku-prilaku inovatif dan spontan di luar dari persyaratan-persyaratan tugas formal.
- c. Tingkat kedisiplinan karyawan, berkaitan dengan kehadiran atau ketidakhadir, terlambat atau tidak terlambat, dan lama waktu bekerja.⁴³

Sejalan dengan hal tersebut di atas, kinerja dan penilaiannya dalam Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW, juga ditegaskan betapa pentingnya kinerja diperhatikan, agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dalam Q.S At-Taubah/09: 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemah:

⁴² Sudaryono, *Pengantar manajemen* (Cet.I; Jakarta: PT. Buku Seru, 2017), h. 67

⁴³ Suharti, *Kinerja Pegawai*, (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 141

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”⁴⁴

Ayat ini memberitahukan bahwa Allah Swt, Rasulullah saw dan orang-orang mukmin sungguh-sungguh mengetahui apa yang kita kerjakan. Ini menyatakan bahwa setiap orang Syi’ah berada dalam, mempersembahkan perbuatan kepada orang suci (yang disucikan Allah). Persembahan ini bisa dilaksanakan setiap hari, setiap minggu, atau setiap bulan. Maka, kalau perbuatan kita baik, orang-orang suci akan senang kepada kita dan jika perbuatan kita buruk, maka mereka akan menjadi khawatir dan sedih. Keyakinan akan “mempersembahkan perbuatan” ini sangat efektif dalam menciptakan kesalehan dan kerendahan hati kita, dan memberikan manfaat pendidikan yang luar biasa.

Kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁴⁵

a. Faktor-Faktor Kinerja

Ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor kelompok atau rekan kerja (team factor), berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

⁴⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci*, h. 203

⁴⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 7.

2. Faktor kepemimpinan (leadership), berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manajer atau kelompok kerja.
3. Faktor individu (personal factors), berkaitan dengan keahlian, motivasi, dan komitmen.
4. Faktor situasi (situational factors), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.
5. Faktor sistem (system factors), berkaitan dengan sistem atau metode kerja yang ada dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.⁴⁶

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Karena itu menurut Donnelly, Gibspn and Ivancevich bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: 1). Kemampuan, kebutuhan, dan sikap, 2). Dorongan, 3). Persepsi terhadap tugas, 4). Harapan mengenai imbalan, 5). Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja, 6). Imbalan eksternal dan internal.⁴⁷

Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal pokok, yaitu keinginan, lingkungan, dan kemampuan.

Artinya, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya, karena tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut, kinerja

⁴⁶ Suharti, *Kinerja Pengawai*, (Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 110.

⁴⁷ Muhammad Tamrin, "Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Kalla Cryselsr Makassar", *Skripsi*, h. 34.

yang baik tidak akan tercapai, dengan kata lain kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan para ahli kinerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tepat waktu

Merupakan perilaku yang taat pada ketentuan waktu yang meningkatkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta memahami dan mengetahui betapa berharganya waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tanggung jawab

Menjelaskan bahwa tanggung jawab mempunyai tiga aspek yaitu tanggung jawab sebagai kewajiban yang harus dilakukan, tanggung jawab sebagai penentu kewajiban, tanggung jawab sebagai kewibawaan.

3. Jujur

Menyatakan kejujuran pada diri sendiri juga berarti kesungguhan yang amat sangat untuk meningkatkan dan mengembangkan misi dan bentuk keberadaanya.

4. Percaya diri

Sebagai hasil dari fungsinya kekuatan diri dalam pribadi seseorang, maka akan timbul yang namanya percaya diri. Percaya diri tidak saja menentukan kesadaran akan nilai dan kesadaran untuk

pengendalian kehendak tetapi memerlukan pula kebebasan dari halangan seperti suasana hati, perasaan rendah diri, dan bebas dari emosi diri sendiri.⁴⁸

Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang dengan berusaha dan bekerja keras dan diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah swt. maka hal itu termasuk ibadah dan pahala.

G. KERANGKA KONSEPTUAL

Menurut kamus ilmiah populer yang yang dimaksud dengan istilah konseptual yaitu berasal dari kata dasar konsep yaitu ide umum, pemikiran, rancangan, rencana dasar.⁴⁹

Kerangka konsep pengelolaan KUA diperlukan ide-ide yang kreatif dan strategis yang tepat dalam menjalankan suatu kegiatan sehingga proses pengelolaan akan berjalan dengan lancar sesuai dengan keinginan. Maka dari itu beberapa tahap konsep yang perlu diterapkan yaitu:

a. Konsep perencanaan KUA

KUA mempunyai rencana yang hendak di capai dalam jangka panjang (rencana strategi) yang bisa dijadikan acuan dalam menyusun rencana operasional tahunan yang bertabiat lebih rinci. Dalam perihal ini, Visi serta misi dijadikan patokan dalam merumuskan pencapaian tujuan

⁴⁸Khasanah Ilmu, *etos kerja*, di akses dari <http://suka954.blogdetik.com/2019/02/26/etos>

⁴⁹Barry Al Dahlan M dan Pius A, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arloba, 2001), h. 362

KUA.

b. Implementasi Manajemen KUA

Konsep ini diadopsi dari School Based Manajemen ialah pemberdayaan KUA dengan membagikan otonomi yang lebih besar, di samping menampilkan perilaku taggap pemerintah tuntunan warga, juga merupakan fasilitas kenaikan kualitas serta pemerataan pembelajaran. Setelah itu KUA ditunjukkan dengan kemandirian, tanggung jawab, keterbukaan (transparansi), keluwesan(fleksibilitas), akuntabilitas, serta lewat sumber energi buat menggapai tujuan KUA secara efisien serta efektif.

c. Pengawasan

Pengawasan ialah salah satu fungsi penting dalam manajemen KUA. Dalam pelaksana pengawasan ini tercantum fungsi pemantauan yang diarahkan untuk memandang apakah seluruh aktivitas berjalan mudah serta seluruh sumber energi dimanfaatkan secara maksimal, efisien serta efektif.

d. Administrasi KUA

Pengelolaan KUA hendak berjalan mudah bila didukung oleh administrasi yang baik. Sebab secara universal administrasi KUA bisa dimaksud selaku upaya pengaturan serta pendayagunaan segala sumber energi dalam pengelolaan KUA buat menggapai tujuan KUA secara maksimal.

BAB III

GAMBARAN UMUM KUA DEPATI VII

A. Sejarah KUA Depati tujuh

Kantor Urusan Agama atau KUA Kecamatan Depati Tujuh merupakan perpanjangan tangan dari kementerian agama yang menjalankan sebagian tugas dan fungsi dari kementerian agama kabupaten Kerinci di bidang urais dalam Kecamatan Depati Tujuh. Kantor Urusan Agama depati tujuh dalam pelaksanaan tugasnya salah satunya pencatatan, pendaftaran nikah, dalam tugas melaksanakan sebagian fungsi kementerian agama yang membenahi 20 Desa sangat berperan dalam penanganan dan pembinaan masyarakat islami di Kecamatan Depati Tujuh.

KUA Kecamatan Depati Tujuh adalah lembaga kepenyuluhan yang didirikan pada tahun 2007 yang merupakan pemekaran dari KUA Kecamatan Air Hangat dan Air Hangat Timur yang berawal dari 17 Desa yaitu 14 Desa Kecamatan Air Hangat dan 3 Desa Kecamatan Air Hangat Timur dan sekarang menjadi 20 Desa.

Gedung KUA Kecamatan Depati Tujuh berdiri sejak tahun 2013 berdasarkan tanah wakaf dari masyarakat Koto Payah Kecamatan Depati Tujuh dengan luas -/+ 25 x 12 M2.

KUA Kecamatan Depati Tujuh yang sejak tahun 2017 melayani masyarakat berbasis online baik layanan nikah, kemasjidan, informasi wakaf, keluarga sakinah, produk halal, kerumahtanggaan dan bimbingan bagi jamaah calon haji reguler.⁵⁰

⁵⁰ Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

B. Letak Astronomis dan Geografis

Wilayah Kecamatan Depati Tujuh seluas 56,8 km² Secara geografis wilayah Kecamatan Depati Tujuh terletak 06 15' 40,8" LS dan 106 45' 00,0 " BT.

C. VISI MISI

Visi

“Terwujudnya Pelayanan Yang Profesional Dan Akuntabel Menuju Kehidupan Beragama yang Rukun, Religius dan Mandiri ”

Misi

1. Meningkatkan Pelayanan, Pengawasan, Pencatatan dan Pelaporan Nikah dan Rujuk;
2. Meningkatkan Penyusunan Statistik Laporan dan Bimbingan Masyarakat Islam;
3. Meningkatkan Pengelolaan Dokumentasi Dan Sistem Informasi Manajemen KUA Kecamatan;
4. Meningkatkan Pelayanan Kemasjidan ;
5. Meningkatkan Pelayanan Hisab Rukyat dan Pembinaan Syari'ah;
6. Meningkatkan Pelayanan Bimbingan dan Penerangan Agama Islam;
7. Meningkatkan Pelayanan Zakat dan Wakaf;
8. Meningkatkan Pelayanan Bimbingan Manasik Haji;⁵¹

⁵¹ Profil KUA Depati VII.

D. Wilayah Hukum / Administratif Kerja

Secara administratif, jangkauan kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati Tujuh mencakup seluruh desa wilayah kecamatan Depati Tujuh yang terdiri dari dua puluh desa. Dua puluh desa tersebut masing-masing sudah dilengkapi dengan Pembantu Petugas Pencatat Nikah (P3N) atau pembantu penghulu guna memudahkan proses pencatatan dan pendataan nikah masyarakat.

Dua puluh desa tersebut adalah:



NO	DESA	P3N
1	Koto Lanang	
2	Kayu Aho Mangkak	
3	Ladeh	
4	Lubuk Suli	
5	Desa Baru Kubang	
6	Kubang Gedang	
7	Kubang Agung	
8	Koto Simpai	
9	Koto Panjang	
10	Tebat Ijuk Dili	
11	Tebat Ijuk	
12	Pahlawan Belui	
13	Simpang Belui	
14	Belui Tingi	
15	Belui	
16	Sekungkung	
17	Semumu	
18	Koto Payang	
19	Koto Tuo	
20	Tambak Tinggi	

E. Struktur Organisasi



F. Tugas dan Wewenang

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan instansi yang mempunyai peran cukup strategis dalam melakukan upaya pemberdayaan dan transformasi sosial. Oleh karena itu, KUA dituntut tidak hanya melaksanakan tugas-tugas formal saja, tetapi juga harus mampu menunjukkan eksistensinya sebagai sebuah instansi ujung tombak Departemen Agama dalam melaksanakan pelayanan publik di bidang urusan agama Islam, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Agama (KMA) No. 517 Tahun 2001, Pasal 2. Kantor Urusan Agama (KUA) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota di bidang urusan agama Islam di wilayah Kecamatan.

KUA sebagaimana tercermin dalam KMA tersebut tidak hanya melayani masalah nikah dan rujuk (NR), tetapi juga melaksanakan tugas-tugas dalam bidang perwakafan, zakat, produk halal, kemasjidan, kehidupan keagamaan, pembinaan haji, dan pembinaan keluarga sakinah.

Di samping tugas tersebut, KUA juga mempunyai tugas mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dan melaksanakan kegiatan sektoral maupun lintas sektoral di wilayah Kecamatan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana di atas, KUA Kecamatan berfungsi:

1. Menyelenggarakan statistik, dokumentasi, surat-menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga Kantor Urusan Agama (KUA).
2. Menyelenggarakan pelaksanaan pencatatan nikah dan rujuk, mengurus dan membina masjid, wakaf, manasik haji, dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku.⁵²

⁵² Profil KUA Depati VII

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII

Tugas yang diberikan kepada setiap pegawai diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan dimensi dari sesuatu hasil. Hasil dari sesuatu pekerjaan bisa berbentuk benda ataupun jasa serta kinerja seorang bisa dilihat dari benda ataupun jasa yang dihasilkan oleh seorang tersebut. Bila benda ataupun jasa yang dihasilkan cocok dengan yang diharapkan, hingga bisa dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya bila benda ataupun jasa yang dihasilkan kurang baik ataupun tidak cocok dengan yang diharapkan, hingga bisa dikatakan kinerjanya kurang baik. Kinerja ialah serangkaian aktivitas yang menggambarkan sepanjang mana hasil yang telah dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya dalam wujud akuntabilitas publik, baik berbentuk keberhasilan ataupun kekurangan yang terjalin. Kinerja mensyaratkan terdapatnya semangat kerja yang di dalamnya tercantum sebagian nilai keberhasilan baik buat organisasi ataupun seorang.

Keberhasilan kinerja bisa dilihat dari penanda kinerja selaku berikut:

1. Tepat Waktu

Ialah sikap yang taat pada syarat waktu yang tingkatkan dalam melakukan

sesuatu pekerjaan dan menguasai serta mengenali betapa berharganya waktu buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Toni Irawan, S.Ag, selaku penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa,

“ Dalam ketepatan waktu semua pegawai datang tepat waktu dengan adanya finger, finger sebagai alat control kehadiran semua pegawai, oleh karena itu pegawai harus masuk di kantor pada pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00”.⁵³

Dari penjelasan diatas maka diketahui bahwa melalui alat media finger semua pegawai datang tepat waktu.

2. Tanggung jawab

Menjelaskan kalau tanggung jawab memiliki 3 aspek ialah tanggung jawab selaku kewajiban yang wajib dicoba, tanggung jawab selaku penentu kewajiban, tanggung jawab selaku kewibawaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ikhsan Robi, S.Sy, selaku penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa,

“ Dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap amanah dalam melaksanakan tugasnya semua pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.”⁵⁴

Dari penjelasan diatas dengan adanya rasa tanggung jawab semua pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

⁵³ Toni Irawan, S.Ag (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

⁵⁴ Ikhsan Robi, S.Sy, (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

3. Jujur

Menyatakan kejujuran pada diri sendiri juga berarti kesungguhan yang amat sangat untuk meningkatkan dan mengembangkan misi dan bentuk keberadaanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Toni Irawan, S.Ag, selaku penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa,

“Kejujuran pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci cukup baik karena jika ada masalah pegawai langsung menyampaikan kepada pimpinan untuk menemukan jalan keluar atau solusi.”⁵⁵

Dari penjelasan diatas kejujuran sangat berarti dalam suatu lembaga sebab kejujuran merupakan salah satu modal utama yang diterima dalam lembaga semacam jujur dalam mengelolah dana serta melaksanakan tugas. Dengan perilaku jujur yang terdapat pada diri seseorang hingga hendak lebih dipercaya oleh rekan ataupun Kepala. Kejujuran dalam bekerja maka akan lebih dihormati serta akan dihargai dan dikenal dengan sosok yang menyenangkan serta berperilaku baik.

4. Percaya diri

Hasil dari kekuatan diri dalam pribadi seseorang maka akan timbul yang namanya rasa percaya diri. Percaya diri tidak saja menentukan kesadaran akan nilai dan kesadaran untuk pengendalian kehendak tetapi memerlukan pula

⁵⁵Toni Irawan, S.Ag (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

kebebasan dari halangan seperti perasaan rendah diri, suasana hati dan bebas dari emosi diri sendiri

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ikhsan Robi, S.sy, selaku penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa,

“Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Deapti VII Kabupaten Kerinci dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan selalu amanah dan percaya diri, pegawai menyelesaikan amanah yang diberikan dengan rasa sabar serta optimis.”⁵⁶

Dari Penjelasan diatas Rasa percaya diri bersumber pada keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri. Orang yang memiliki percaya diri yang tinggi tidak mudah putus asa dan patah semangat. Rasa percaya diri juga sangat berpengaruh terhadap kualitas hidup dan pekerjaan yang sedang dijalani.

B. Implementasi Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan di Kantor Urusan Agama dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti ingin memaparkan beberapa informan yang terkait dengan penerapan fungsi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama dan hasil peneliti adalah sebagai berikut:

⁵⁶Ikhsan Robi, S.Sy, (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

Manajemen sangat ditekankan pada aspek pengaturan kegiatan guna dari sumber energi manusia. Dalam hal ini manajer ataupun pemimpin dan manajer staf sangat berkepentingan, karna ketiga komponen tersebut ialah aspek pengerak dalam suatu organisasi. Cocok dengan definisi tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diatas, umumnya orang mengatakan kalau esensi manajemen merupakan proses integrasi serta koordinasi.

Pengelolaan manajemen yang para staf mampu menjalin kerja sama yang baik dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Berikut fungsi-fungsi manajemen yang peneliti maksud:

1. Perencanaan Dakwah

Perencanaan wajib diformulasikan serta dihubungkan dengan kenyataan, memakai asumsi- asumsi tentang masa depan serta kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil. Perencanaan juga mesti bisa menanggapi tentang siapa, apa, kapan, dimana, kenapa serta bagaimana tindakan- tindakan di masa depan dapat dilaksanakan. Perihal ini sejalan dengan manajemen yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. Dalam membuat sesuatu aktivitas, perihal yang sangat utama dilaksanakan merupakan merancang aktivitas yang hendak dilaksanakan.

Perencanaan memiliki arti yang sangat penting dalam pelaksanaan pengelolaan organisasi dakwah karena tanpa adanya perencanaan, kegiatan dakwah tidak mungkin berjalan dengan lancar. Perencanaan merupakan tugas utama yang harus dilakukan dalam pengelolaan dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci.

a. Perencanaan jangka panjang

Sebelum melakukan program kegiatan, maka perlu adanya penyusunan perencanaan yang efektif guna merencanakan yang berorientasi jangka panjang untuk kedepannya. Dengan adanya inovasi kerja maka perencanaan jangka panjang ini secara matang maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik dan produktif seperti menjalankan tugasnya dengan baik dan terarah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Herizal,S.Ag,. MA selaku Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa,

“untuk program kegiatan perencanaan jangka panjang, kami membuat RKT (rencana kegiatan tahunan) setiap akhir tahun membuat perencanaan kegiatan untuk tugas kantor maupun melayani masyarakat sesuai SOP yang sesuai dengan PMA (peraturan menteri agama) yang ada.”⁵⁷

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa pegawai KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci agar terus mampu berinovasi dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkannya.

b. Perencanaan jangka pendek

Perencanaan jangka pendek yakni perencanaan yang berorientasi jangka pendek. Perencanaan jangka pendek di KUA Kecamatan Depati VII ini ada pada rapat koordinasi.

⁵⁷ Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10;00, pada tanggal 21 september 2021

“Salah satu perencanaan untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah mengadakan program kegiatan perencanaan jangka pendek, kami membuat RKO (rencana kegiatan operasional) untuk satu bulan sekali, setiap akhir bulan perencanaan kegiatan untuk bulan berikutnya sudah dikerjakan. Itu dilakukan untuk semua pegawai, mulai dari kepala KUA, penyuluh, penghulu, dan staf-staf terkait dengan tugas yang diberikan sesuai dengan rincian yang ada. seluruh pegawai dan tiap-tiap departement unit kerja semuanya mengumpulkan laporan mulai dari penghulu, staf, pegawai fungsional maupun non fungsional agar menyiapkan laporan sesuai dengan tupoksi masing-masing untuk menentukan bagaimana kinerja selanjutnya.”

⁵⁸

Dari pernyataan diatas dapat di ketahui bahwa perencanaan jangka pendek ialah ada pada rapat koordinasi yang dilakukan merupakan hal yang paling mendasar dan dibutuhkan dalam membentuk suatu kegiatan terhadap tupoksi pegawai masing-masing agar efektif, efisien dan sistematis. Dengan penerapan perencanaan yang akan dilaksanakan dalam menjalankan suatu kegiatan dan meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya suatu tujuan.

2. Pengorganisasian dakwah

Pengorganisasian pada dasarnya adalah merupakan suatu proses mengalokasikan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi berdasarkan suatu design organisasi. Pengorganisasian adalah suatu proses menetapkan penggunaan secara teratur semua sumber-sumber daya dalam sistem manajemen. Penggunaannya menekankan pencapaian sasaran-sasaran sistem manajemen yang bersangkutan, dan bukan saja membantu sasaran-sasaran

⁵⁸ Herizal, S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

yang menjadi jelas, tetapi menjelaskan pula sumber-sumber daya yang digunakan untuk mencapainya.⁵⁹

Proses pengorganisasian ini sangat penting sebagai proses pembagian kerja ke dalam tugas dan sekaligus membebankan tugas tugas tersebut kepada orang yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Selain itu proses pengorganisasian juga akan membantu mengalokasikan sumber daya dan mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

a. Spesialisasi kerja

Spesialisasi kerja ialah pembagian kerja berdasarkan keahlian atau keterampilan yang di milik oleh pegawai sehingga tidak ada istilah dalam pemborongan tugas oleh seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan, Drs. Usmanadi menjelaskan tentang spesialisasi kerja pegawai:

“Mengatakan tentang pembagian kerja pegawai yang ada di KUA Kecamatan Depati VII ini bahwa pengalokasi kerja tiap-tiap departemen telah sesuai spesialisasi kerjanya masing-masing sehingga pegawai dapat mengetahui tugas utamanya dan tersistematis kedepannya”.⁶⁰

Dengan hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa seluruh pegawai KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci sesuai pada spesialisasi kerjanya ditiap-tiap departemen oleh karena itu, pada peningkatan kinerja

⁵⁹ Erni Trisnawati Sule, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2006), h. 169.

⁶⁰ Drs. Usmanadi (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

didalam organisasi atau lembaga mampu mengerjakan tugasnya secara efektif.

b. Departementilisasi

Setelah dilaksanakannya spesialisasi kerja maka selanjutnya departementalisasi artinya pengelompokkan aktivitas pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan sejumlah departement sehingga tugas yang sama dapat dikelompokkan dan dikoordinasikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak Herizal,S.Ag., MA menjelaskan bahwa :

“Di KUA Kecamatan Depati VII banyak departement-departement jadi setiap pegawai itu mempunyai uraian tugas masing-masing yaitu ada yang menangani tentang SIMKAH yang menjadi tugas pokok utama di KUA adalah di pelayanan nikah dan itu intinya ada di SIMKAH dan yang menjadi andalan sekarang adalah SIMKAH WEB jadi pelayanan untuk pencetakan buku nikah itu sudah berdasarkan WEB dan pendaftaran juga sudah berdasarkan WEB. Berikutnya ada yang menangani tentang kepenghuluan yang khusus untuk menerima penjelasan-penjelasan dari pertanyaan-pertanyaan masyarakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan nikah, ada juga yang menangani tentang pendataan-pendataan tentang keagamaan, dan juga ada yang menangani tentang penyusunan administrasi nikah, ada juga yang menangani tentang pelayanan penerbitan AIW (Akta Ikrar Wakaf), ada pelayanan IBSOS (Ibadah sosial), juga ada yang menangani tentang pengelolaan kemasjidan dan juga ada penyuluhan keagamaan oleh karena itu di KUA Kecamatan Depati VII ini sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing.”⁶¹

Dari penjelasan bapak kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci diatas dapat di ketahui bahwa pegawai KUA Kecamatan Depati

⁶¹Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10:00*, pada tanggal 21 september 2021

VII ini sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing dari departement yang ada sehingga dapat tersistematis, efektif dan efisien kedepannya.

3. Penggerakkan dakwah.

Penggerakkan dakwah merupakan realisasi fungsi manajemen dakwah yang dilakukan setelah perencanaan dan pengorganisasian. Adapun pelaksanaan dakwah yang dilakukan di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci yakni:

a. Pemberian Motivasi

Motivasi bisa dimaksud sebagai keahlian seseorang manajer ataupun pemimpin dakwah dalam membagikan suatu kegairahan, aktivitas serta penafsiran, sehingga para anggotanya sanggup untuk mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk menggapai tujuan organisasi cocok tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan terdapatnya motivasi yang memberikan semangat serta dukungan kepada para pekerja dimana sangat mempengaruhi dalam evaluasi kenaikan kinerja seorang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak H. Herizal,S. Ag., MA menjelaskan tentang memberikan motivasi:

“Memberikan motivasi dalam bekerja terhadap teman-teman pegawai agar bisa bekerja dengan sepenuh hati dan mampu menumbuhkan semangat

kerja dan sesuai dengan tujuan visi dan misi KUA Kecamatan Depati VII”.⁶²

Dari penjelasan diatas dapat di ketahui bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah pemberian motivasi dimana daya dorong seorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Agar pegawai semangat melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pandangan seseorang atas makna pekerjaan yang dimaksud.

“Dalam fungsi pergerakan setiap akhir bulan ada penyerahan evaluasi kinerja pegawai, yang dilaksanakan kinerja awal bulan sampai akhir bulan dievaluasi apa yang sudah tercapai dan apa yang belum tercapai. Dalam satu bulan sekali diadakan pertemuan untuk seluruh pegawai kantor KUA baik yang PNS, Non PNS, dan staff-staff yang lain untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. dalam pertemuan itu diberikan juga motivasi kinerja. Di kantor KUA adanya sistem penilaian, jika penilaiannya rendah maka akan di PAW, dengan diterapkan sistem PAW maka kepala kantor KUA ingin setiap pegawai apa yang dilaporkan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan.”⁶³

Penggerakan 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.

b. Membangun Komunikasi

⁶²Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

⁶³Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

Membangun komunikasi dapat diartikan bagaimana menciptakan suasana yang harmonis dan solid dalam suatu organisasi atau instansi. dengan menjalin komunikasi maka hubungan kerja dan interaksi satu sama lain terjalin dan saling mengkoordinir di setiap unit pekerjaannya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala KUA Depati VII Bapak Herizal, S.Ag., MA menjelaskan bahwa:

“ Dalam menjalin komunikasi antara pegawai KUA baik yang PNS maupun Non PNS dan staff-staff terjalin sangat efektif”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh KUA Depati VII Bapak Drs. Usmanadi menjelaskan bahwa:

“ Untuk membangun kerjasama yang harmonis dan bersinergi, maka manusia membutuhkan proses komunikasi yang baik dalam suatu lembaga agar tercipta suatu pemahaman dan persepsi yang sama dalam mencapai tujuan. Komunikasi yang baik didalam suatu lembaga sangatlah penting karena dapat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya. Namun, sayangnya terkadang proses komunikasi tidak efektif akibat adanya gangguan pada salah satu komponen”.⁶⁴

Dari penjelasan diatas peneliti dapat diketahui bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga diharuskan untuk menjalin komunikasi antara satu dengan yang lainnya agar mampu terjalin hubungan silaturahmi agar pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan dengan sesuai tugas yang di amanahkannya. Berdasarkan penelitian dan pengamatan peneliti saat peneliti berada di KUA Depati VII untuk komunikasi yang terjalin antara

⁶⁴ Drs. Usmanadi, (penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

pegawai KUA baik yang PNS, Non PNS dan staff-staff dilembaga tersebut kurang efektif.

4. Pengawasan dakwah

Pengawasan dakwah menjadikan tolak ukur indikator kinerja pegawai di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci apakah sesuai dengan dengan fungsi fungsi manajemen. Pengawasan dakwah dilakukan agar proses dari fungsi manajemen sejauh mana terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu dengan adanya pengawasan, di ambil tindakan sebagai pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya penyelewengan di setiap fungsi manajemen.

a. Pengawasan langsung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak Herizal,S.Ag., MA mengemukakan bahwa:

“Pengawasan yang saya lakukan selalu setiap saat berada di kantor dan turun langsung berada ditengah-tengah pegawai serta mengawasi pekerjaan yang dilakukan langsung oleh pegawai KUA Kecamatan Depati VII.”⁶⁵

Dengan penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa pengawasan yang di maksud adalah pengawasan langsung yang berada ditengan-tengah pegawainya dengan cara mengawasi pekerjaan yang dilakukan pegawai agar pekerjaan di kantor tidak menumpuk.

b. Pengawasan tidak langsung

⁶⁵Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10;00, pada tanggal 21 september 2021

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak Herizal,S.Ag., MA mengemukakan bahwa:

“Telah diterapkan di KUA Kecamatan Depati VII bahwa dengan adanya finger, finger sebagai alat control kehadiran semua pegawai, oleh karena itu pegawai harus masuk di kantor pada pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00, finger inilah yang membantu saya untuk bisa mengetahui pegawai dalam segi kehadiran.”⁶⁶

Dari penjelasan di atas maka diketahui bahwa melalui alat media finger pengawasan yang dilakukan oleh Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci mampu mengetahui pegawainya hadir tepat waktu atau terlambat, faktor inilah mampu mengetahui pegawai dengan disiplin waktu atau tidak.

C. Peluang dan Tantangan Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci

1. Peluang pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

a. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya untuk mencapai standar yang dipenuhi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

⁶⁶Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10;00, pada tanggal 21 september 2021

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak Herizal, S.Ag., MA, Mengemukakan tentang disiplin kerja:

“Dengan disiplin kerja pegawai mampu terarah, tekun dan mentaati sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti dari segi melakukan pekerjaannya dengan sesuai tugasnya masing-masing di tiap departement. Dengan demikian kami menghindari adanya pemborongan pekerjaan”⁶⁷

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pegawai KUA Kecamatan Depati VII sudah sesuai dalam mengerjakan tugas masing-masing di tiap departement oleh karena disiplin kerja pegawai telah diterapkan di KUA Kecamatan Depati VII.

b. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang sangat di butuhkan dalam sebuah lembaga atau instansi agar dapat menujung dan melakukan pekerjaan dengan efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak Herizal, S, Ag., MA menjelaskan bahwa:

⁶⁷ Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

“Di KUA ini sumber daya manusia pegawai sangat mumpuni dikarenakan banyaknya pegawai jenjang latar belakang pendidikan sarjana.”⁶⁸

Dengan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia yang ada di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci dapat dikatakan mumpuni dengan latar belakang pendidikan sarjana dengan demikian faktor inilah dapat menunjang efektifnya pekerjaan di KUA Kecamatan Depati VII.

2. Tantangan penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

a. Minimnya Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang menjadi sarana pendukung dalam berbagai aktivitas kantor yang berbentuk fisik serta dapat digunakan dalam kegiatan normal. Fasilitas kantor ini mempunyai manfaat dimasa depan dan umur atau masa manfaatnya relatif permanen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Usmanadi Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci mengemukakan bahwa:

“Salah satu faktor tantangan dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu Fasilitas, Adapun fasilitas yang disediakan di KUA Kecamatan Tamalate masih belum memadai.”⁶⁹

Dari penjelasan diatas dengan demikian dapat diketahui bahwa inilah yang perlu ditindak lanjuti di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci

⁶⁸ Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

⁶⁹ Drs. Usmanadi, (penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10;00*, pada tanggal 21 september 2021

agar dapat melengkapi fasilitas kantor agar pegawai mudah melakukan aktivitas kerja.

- b. Peningkatan pembacaan Al-Qur'an terhadap calon pengantin dan pegawai KUA kecamatan Depati VII

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ikhsan Robi, S.Sy beliau mengatakan bahwa,

“Kemampuan pemahaman dalam membaca Al-Qur'an pegawai KUA tentu tidak sama, karena latar belakang pendidikan juga berpengaruh. Misalnya pegawai administrasi tentu tidak sama kemampuan dalam membaca Al-Qur'an dengan penghulu atau penyuluh.”⁷⁰

Dari penjelasan diatas dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam pembacaan Al-Qur'an setiap pegawai pemahamannya membaca berbeda-beda. Sebaiknya setiap pegawai dapat lancar mengaji, Mengaji merupakan salah satu hal yang wajib bagi setiap pegawai Kantor Urusan Agama.

3. Adapun Kendala-Kendala Yang Dihadapi Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Dalam Mengaplikasikan Metode Dakwah Pada Masyarakat.

1. Kurangnya kemampuan pembacaan Al-Qur'an pada calon pengantin.
2. Minimnya Pemahaman Agama pada masyarakat.
3. Kurangnya respon dari masyarakat terhadap apa-apa yang di aplikasikan oleh pegawai (KUA).

⁷⁰ Ikhsan Robi, S.Sy, (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), *wawancara, jam 10:00*, pada tanggal 21 september 2021

4. Kurangnya rasa ingin tahu masyarakat tentang informasi (KUA).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai strategi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci.

1. Manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci terdiri dari: a). perencanaan dakwah meliputi rencana jangka panjang serta rencana jangka pendek. b). pengorganisasian dakwah meliputi spesialisasi kerja serta departementalisasi. c). penerapan dakwah meliputi melaksanakan tutorial, membagikan motivasi serta menyalurkan komunikasi serta d). pengawasan dakwah meliputi pengawasan langsung serta ketepatan waktu. Dengan demikian terdapatnya pelaksanaan guna manajemen dakwah hendak menghasilkan sumber energi manusia yang berkompentensi baik sehingga bisa mewujudkan kinerja pegawai yang terencana serta tertib.
2. Peluang adalah kesempatan yang dimanfaatkan atau memperdayakan untuk memperoleh keuntungan tersebut. Dengan adanya peluang maka manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berkompentensi baik meliputi terciptanya kerjasama yang

baik didalam organisasi, tercapainya efektifitas dan efesiensi serta meningkatnya kemampuan manajerial islami. Sedangkan tantangan adalah suatu proses yang menghambat berjalannya suatu kegiatan meliputi minimnya fasilitas kantor dan rendahnya potensi pembacaan Al-Qur'an. Namun tidak menutup kemungkinan dengan adanya tantangan dapat menghambat secara menyeluruh proses kegiatan di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci.

B. Saran

Dengan diberikannya hasil penelitian ini, penulis mengharapkan hal ini bisa menjadi pegangan dan masukan kepada:

1. Pihak atasan maupun pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga diharuskan untuk menjalin komunikasi antara satu dengan yang lainnya agar mampu terjalin hubungan silaturahmi agar pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan dengan sesuai tugas yang di amanahkannya. Untuk mencapai suatu komunikasi yang efektif di dalam organisasi atau lembaga ada lima komponen dalam komunikasi yaitu: komunikator, pesan, media, komunikan, dan efek. Jadi, komunikasi yang efektif adalah apabila proses komunikasi berjalan baik dengan melibatkan kelima komponen di atas.
2. Pihak pemerintah Kementrian Agama agar lebih memberikan pelatihan khusus kepada pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkompetensi baik.

3. Pihak Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci agar lebih meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang berjalan lancarnya kinerja pegawai di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim.

Kementerian Agama RI, *Al-Kamal Al-Qur'an dan Terjemahan Kitab Suci*, Jakarta
Pusat: Pustaka Jaya Ilmu

Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur*,
(Cet. II:Semarang: PT. PUSTAKA RIZKI PUTRA, 2000

Muhammad Munir&Wahyu Ilaihi, *Manajaemen Dakwah* Jakarta: Kencana, 2006

Muhiddin, *Dakwah Dalam Perspektif Al-Qur'an* Cet. I; Bandung: Pustaka Setia,
2002

Ropingi El-Ishaq, *Pengantar 5Ilmu Dakwah*

Mahmuddin, *Manajemen Dakwah Dasar: Proses, Model, Pelatihan dan
Penerapannya*

Ibrahim Lubis, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen* Cet.II:
Jakarta Timur:Ghalia Indonesia

Oneng Nurul Bariah, *Materi-Materi Tentang Islam, Hukum, Ekonomi, Sosial
dan Lingkungan.*

Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja
Pegawai* AlauddinUniversity Press: ISBN

A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam* ,Jakarta: Bulan Bintang, 1993

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia
Perusahaan*,Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004

Mulya. M. Yani, "Peran Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru", *Skripsi* (Riau,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014).

Jerniati, Peranan Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Aqidah Santri di Pondok Pesantren Hajji Andi Liu Lakke Kec. Anggereja Kab. Enrekang, *Skripsi*(Makassar: Alauddin University Press: 2001).

Fatihatul Hidayat, “Peran Manajemen Dakwah dalam Kegiatan Keagamaan di Pondok Pesantren Nahdlatul Ulum 2 Bonto Parang Kabupaten Jeneponto”,*Skripsi* (Makassar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017)

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

G.R. Terry dan L.W. Rue, *Principles of Management* diterjemahkan oleh G.A. Ticoalu dengan judul *Dasar-dasar Manajemen*, Cet. VI; Jakarta: Bumi Aksara, 1999

J. Panglaykim dan hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar* Cet. XV; Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991.

John Gage Allee, *Websters Dictionary*, Chicago, Wilcox & Folt Book Company, 1983

George R. Terry, *Principle of Management*, 6th Edition, Richard Irwing Inc. Georgetown, 1972

Robert Kreitner, *Management* (4th Edition; Boston: Houghton Mifflin Company, 1989.

Ibnu Manzur, *Lisanul al Arab*, Jilid III, (Qairo: Dar al Hadis, 2003), h. 366-380. Lihat juga Ibnu Faris, *Maqayis al Lugah*, Jilid I, (Cet. II; Bairut: Dar al Kutub Al Ilmiyah, 1999). Lihat juga Ibrahim Mustafa dkk, *Mu'jam al Wasith*, jilid I, (Theheran: Maktab al Islamiyah, t. Th.).

Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*.

Asep Muhiddin, *Dakwah dalam Perspektif Alquran*, Cet I ; Bandung: Pustaka Setia, 2002.

Abdullah Ba'alawy al-Haddad, *al-Nashu Diniyah* diterjemahkan oleh Moh. Abdai Rathony dengan judul *Petuah-petuah Agama Islam*, Semarang: Toha Putra, 1980.

<http://beyblog.syafaatadvertising.net/?p=52>

Alex S. Nitisemito, *Manajemen: Suatu dasar dan pengantar*, Cet. III; Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989.

Tim Penyusun Kamus pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet; Jakarta: Balai Pustaka, 1989

H. Zaini Muchtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, Cet. I; Yogyakarta: Al-Amin Press, 1996

Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.

Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

Lihat H. Fuad Rumi dan Hafid Paronda, *Manajemen Dalwam Islam*.

H. Fuad Rumi dan Hafid Paronda, *Manajemen Dalwam Islam*.

Nurdin Mappa, Strategi Dakwah. <http://nurdinmappa.wordpress.com/2010/05/05/strategi-dakwah/>, 16 April 2012.

Moeharjono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Cet. I: Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012

Sudaryono, *Pengantar manajemen*, Cet.I; Jakarta: PT. Buku Seru, 2017.

Suharti, *Kinerja Pegawai*, Makassar: Alauddin University Press, 2012.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Muhammad Tamrin, "Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Kalla CryselsrMakassar", *Skripsi*.

Khasanah Ilmu, *etos kerja*, di akses dari <http://suka954.blogspot.com/2019/02/26/etos>

Barry Al Dahlan M dan Pius A, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arloba, 2001.

Sudaryono, *Pengantar manajemen Cet.I*; Jakarta: PT. Buku Seru, 2017.

Erni Trisnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2006.



PEDOMAN WAWANCARA

MANAJEMEN DAKWAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI

A. Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII

1. Bagaimana Gambaran Umum Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII?
2. Bagaimana Kondisi Geografis Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII ?
3. Bagaimana Visi dan Misi Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII ?
4. Bagaimana Struktur Organisasi Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII ?
5. Bagaimana Tugas dan Wewenang Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII ?

B. Manajemen Dakwah KUA Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Depati VII

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII ?
2. Bagaimana penerapan fungsi perencanaan dari segi jangka panjang, jangka pendek, dan jangka sekali pakai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII ?
3. Bagaimana penerapan fungsi pengorganisasian di tinjau dari segi spesialisasi kerja pegawai dan departementalisasi di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII ?
4. Bagaimana penerapan fungsi penggerakan yang dilakukan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII dalam meningkatkan kinerja pegawai dari segi memberikan motivasi, menjalin komunikasi dan dalam melakukan bimbingan?

5. Bagaimana penerapan fungsi pengawasan secara pengawasan langsung dan ketepatan waktu ?
6. Bagaimana peluang dan tantangan yang dihadapi dalam menerapkan fungsi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Depati VII?





Wawancara dengan Bapak Herizal, S.Ag., M.A



Wawancara dengan Bapak Drs. Usmanadi



Wawancara dengan Bapak Toni Irawan, S.Ag



Wawancara dengan Bapak Ikhsan Robi, S.Sy

“MOTTO”

Melayani dengan “Pintar”

PROFESSIONAL

INOVASI

Akuntabel

Ramah

NYAMAMAN

TRANSPARAN

PROFIL KEPALA



Data :

Nama : HERIZAL, S. Ag., M.A
Tempat/Tgl. : Lubuk Suli / 22 Maret 1979
Lahir : Indonesia
Kewarganegaraan : Islam
Pembinaan : Pembina Tingkat 1, IV/b
Agama : Penghulu Ahli Madya / Kepala KUA Kec.
Pangkat/Gol : Depati Tujuh
Jabatan : Jl. Raya Lubuk Suli Kecamatan Depati Tujuh

Data Keluarga :

Isteri : Novita
Anak : 1. Khairunnajwa
2. Furqon Mubarak
3. Iqlima Humaira

Data Kepegawaian :

Penghulu Pertama KUA Kec. Air Hangat Timur	2005-2007	III a
Penghulu Pertama KUA Kec Air Hangat	2008-2011	III b
Penghulu Muda KUA Kec. Depati Tujuh	2011-2013	III c
Penghulu Muda KUA Kec. Siulak	2013	III d
Penghulu Madya KUA Kec. Siulak	2013-2017	IV a
Penghulu Madya KUA Kec. Depati Tujuh	2017	IV a
Penghulu Madya /Kepala KUA Kec. Depati Tujuh	2017-Sekarang	IV/b



VISI DAN MISI

Visi

“ Terwujudnya Pelayanan Yang Profesional Dan Akuntabel Menuju Kehidupan Beragama yang Rukun, Religius dan Mandiri ”

Misi

1. Meningkatkan Pelayanan, Pengawasan, Pencatatan dan Pelaporan Nikah dan Rujuk;
2. Meningkatkan Penyusunan Statistik Laporan dan Bimbingan Masyarakat Islam;
3. Meningkatkan Pengelolaan Dokumentasi Dan Sistem Informasi Manajemen KUA Kecamatan;
4. Meningkatkan Pelayanan Kemasjidan ;
5. Meningkatkan Pelayanan Hisab Rukyat dan Pembinaan Syari' ah;
6. Meningkatkan Pelayanan Bimbingan dan Penerangan Agama Islam;
7. Meningkatkan Pelayanan Zakat dan Wakaf;
8. Meningkatkan Pelayanan Bimbingan Manasik Haji;

TATA USAHA / KERUMAH TANGGAN

Kepegawaian

- Mendata dan melaporkan daftar kehadiran Pegawai berbasis elektronik (Pringer Print);
- Melaporkan penyusunan SKP setiap Pegawai;
- Mendata dan melaporkan Daftar Urut Keangkatan dan Data Statistik Pegawai;
- Mensosialisasikan dan menyampaikan laporan harian kerja pegawai secara manual ataupun berbasis E – Kinerja;
- Menyusun dan melaporkan Penilaian Capaian Kinerja dan Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (PPKP) setiap akhir tahun.

Jenis Jabatan	Jumlah
Kepala	1
JFT Penghulu	1
JFT Penyuluh Fungsional	1
PAI Non PNS	6

Keuangan

- Mendata dan menyusun transaksi pemasukan dan pengeluaran dana Operasional KUA Kecamatan;
- Mencatat dan menyusun laporan penerimaan dan penggunaan belanja atas dan perawatan gedung;
- Menginput dan menerbitkan Kode Billing PNBPN/R melalui aplikasi SIMPONI;
- Membukukan dan menyusun laporan atas penerimaan negara bukan pajak nikah / rujuk (PNBP N/R);
- Menyusun laporan penggunaan dana kegiatan manasik bagi calon jama' ah haji reguler;

Tata Persuratan

- Memeriksa dan mencatat surat masuk dan keluar;
- Memberikan pelayanan kepada masyarakat berbasis elektronik (komputer);
- Menyusun jadwal dan laporan retensi arsip in aktif;
- Mengarsipkan data atau berkas atas setiap pelayanan;
- Menata ruang arsip.

PELAYANAN BIMBINGAN KEMASJIDAN

- ❑ Meningkatkan pembinaan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masjid;
- ❑ Menjalin kerjasama lintas sektoral dan lembaga keagamaan;
- ❑ Bekerjasama dengan Penyuluh Agama Islam Non PNS untuk memberikan pelayanan konsultasi bidang kesejahteraan masjid;
- ❑ Melakukan pendataan masjid dengan aplikasi SIMAS (Sistem Informasi Manajemen Masjid);
- ❑ Menyusun dan melaporkan hasil pendataan masjid ke Kankemenag Kabupaten Kerinci

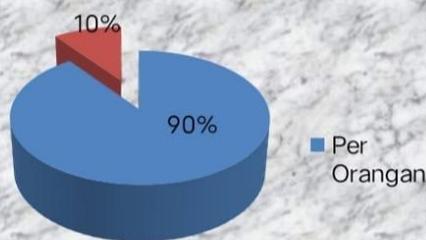


PROFIL
Kantor Urusan Agama Kecamatan
Depati Tujuh

DATA SARANA IBADAH Tahun 2019

No	Desa	Tempat Sarana Ibadah	
		Masjid	Mushalla
1	Koto Lanang	1	-
2	Kayu Aho Mangkak	1	-
3	Ladeh	1	-
4	Lubuk Suli	1	-
5	Desa Baru Kubang	1	-
6	Kubang Gedang	1	2
7	Kubang Agung	-	4
8	Koto Panjang	1	-
9	Koto Simpai	-	-
10	Koto Payang	1	2
11	Koto Tuo	-	1
12	Tebat Ijuk	1	2
13	Tebat Ijuk Dili	-	1
14	Pahlawan Belui	1	-
15	Belui	1	-
16	Simpang Belui	2	-
17	Belui Tinggi	1	1
18	Sekungkung	1	-
19	Tambak Tinggi	1	2
20	Semumu	1	3
Jumlah		17	18

Bimbingan Perkawinan Tahun 2019



Jenis Kegiatan	Jumlah Peserta	Persentase
Perorangan	120 Pasang	90 %
Massal	32 Pasang	10 %



PROFIL
Kantor Urusan Agama Kecamatan
Depati Tujuh

Pelayanan Keluarga Sakinah

1. Menyusun dan melaksanakan kegiatan Bimbingan Perkawinan
2. Menjalin kerjasama dengan Puskesmas Kecamatan Depati Tujuh dalam pelaksanaan kegiatan Bimwin dan Kespro bagi Calon Pengantin
3. Menjalin hubungan Lintas Sektoral dengan Instansi terkait di Kecamatan Depati Tujuh
4. Mendata dan megirimkan laporan kegiatan ke Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci

ELEKTRONIK – OFFICE (E – OFFICE)

Elektronik Office adalah salah satu sistem kerja di kantor, atas upaya pelayanan kepada masyarakat berbasis elektronik, hal ini sebagai wujud optimalisasi KUA Kecamatan Depati Tujuh dalam mengimplementasikan aplikasi yang telah dibuat oleh Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama R.I, dalam rangka pencapaian pelayanan prima bagi masyarakat di berbagai bidang.



LETAK GEOGRAFIS

Wilayah Kecamatan Depati Tujuh seluas 56,8 km²
Secara geografis wilayah Kecamatan Depati Tujuh terletak 06 15' 40,8" LS dan 106 45' 00,0" BT.

- Nama-nama Desa Di Kecamatan Depati Tujuh :
1. Koto Panjang
 2. Kayupuh Wangkak
 3. Ladeh
 4. Lubuk Suli
 5. Desa Baru Kubang
 6. Kubang Gedang
 7. Kubang Agung
 8. Koto Simpai
 9. Koto Panjang
 10. Tebat Ijuk Dili
 11. Koto Panjang
 12. Pahlawan Belui
 13. Simpang Belui
 14. Belui Tingi
 15. Belui
 16. Sekungkung
 17. Semumu
 18. Koto Payang
 19. Koto Tuo
 20. Tambak Tinggi

ELEKTRONIK – OFFICE (E – OFFICE)

Elektronik Office adalah salah satu sistem kerja di kantor, atas upaya pelayanan kepada masyarakat berbasis elektronik, hal ini sebagai wujud optimalisasi KUA Kecamatan Depati Tujuh dalam mengimplementasikan aplikasi yang telah dibuat oleh Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama R.I, dalam rangka pencapaian pelayanan prima bagi masyarakat di berbagai bidang.



PELAYANAN NIKAH / RUJUK

1. Melakukan Pencatatan Nikah / Rujuk, Di Kantor ataupun Di Luar Kantor;
2. Melakukan pendataan dan pelaporan pelaksanaan pencatatan nikah baik sektoral ataupun lintas sektoral;
3. Mengoptimalkan Aplikasi SIMKAH (Sistem Informasi Manajemen Nikah);
4. Meyampaikan pengumuman kehendak nikah (NC) baik manual ataupun on-line;
5. Pengamanan berkas (Arsip) nikah / rujuk;
6. Menyusun data statistik nikah /



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

Jl. Kapten Muradi Sungai Penuh Telp. 1748-21065 Faks: 0748-22114
Kode Pos. 37112. Website: www.iainkerinci.ac.id e-mail : info@iainkerinci.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
Nomor : In.31/D.3/PP.00.9/112/2021

TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2020 / 2021

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk memperlancar mahasiswa menyusun skripsi, mahasiswa program S.1 IAIN Kerinci, maka dirasa perlu menetapkan dosen menjadi pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dosen yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat** : 1. Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci
2. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 tentang Statuta IAIN Kerinci
3. Buku Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Kerinci Tahun 2017
- Memperhatikan** : 1. Keputusan Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah tentang Pengangkatan Pembimbing I dan II dalam Penulisan Skripsi mahasiswa IAIN Kerinci.
2. Usul Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Nomor. In.31/J.1.3/PP.00.9/060/2021 Tanggal 14 Juni 2021

MEMUTUSKAN

Menetapkan
PERTAMA

: Menunjuk dan menugaskan kepada :

- Nama : **Dr. Ahmad Zuhdi, M.A** Sebagai Pembimbing I
NIP : 19691225 200701 1 040
- Nama : **Adriansyah Muftitama, M.I.Kor** Sebagai Pembimbing II
NIP : 19911106 201903 1 010

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :

Nama : **YOLANDA DWI PUTRI**

NIM : 1710106024

Jurusan : **Manajemen Dakwah**

Judul Skripsi : *Persepsi Masyarakat Terhadap Paham Salafi di Masjid Baiturahman Kota Sungai Penuh*

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : SUNGAI PENUH
PADA TANGGAL : 16 Juni 2021



Dr. JALWIS, M.Ag.

Tembusan :

- Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
- Ketua Jurusan
- Dosen Pembimbing
- Pertinggal



Nomor : In.31/D.1.3/PP.00.9/ 209/2021
Lampiran : -
Perihal : Mohon Izin Penelitian

15 September 2021

Kepada Yth,
Kepala KUA Kecamatan Depati VII
Kabupaten Kerinci
Di
Tempat

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami informasikan kepada Bapak bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang namanya tertera dibawah ini:

Nama : **YOLANDA DWI PUTRI**
NIM : 1710106024
Jurusan : Manajemen Dakwah

Mebutuhkan informasi dan data di Kepala KUA Kecamatan Depati VII dalam rangka Penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul :

Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci

Waktu yang diberikan mulai tanggal **21 September 2021** sampai dengan **21 November 2021**. Demi kelancaran kegiatan tersebut kami mengharapkan bantuan dan perizinan dari Bapak.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I

Dr. Suriyadi, M.Ag

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (sebagai laporan)
2. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KERINCI
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN DEPATI TUJUH**

Alamat : Jalan Raya Koto Payang-Koto Tuo Kode Pos 37161
Website: <http://kuadepatitujuh.kemenag.in> e-mail: <http://kuakec.depati7@yahoo.com>

SURAT KETERANGAN

Nomor : B. 250/KUA.05.01.07/PP.06/10/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci, menerangkan bahwa :

Nama : **YOLANDA DWI PUTRI**
Tempat / Tanggal Lahir : Sungai Penuh, 11 Juli 1995
NIM : 1710106024
Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci
Jurusan : Manajemen Dakwah

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Depati Tujuh Kab. Kerinci, terhitung tanggal 21 September 2021 sampai dengan 11 Oktober 2021 guna penulisan skripsi dengan judul “**Manajemen Dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kec. Depati Tujuh Kab. Kerinci**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kerinci, 11 Oktober 2021

Kepala,



HERIZAL, S. Ag.,M.A
NIP.19790322 200501 1 005

BIODATA PENULIS

Nama : YOLANDA DWI PUTRI

Tempat/ tanggal lahir : Sungai Penuh, 11 Juli 1995

Pekerjaan : Mahasiswi

Agama : Islam

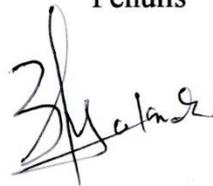
Nama orang tua

1. Ayah : Afrizal
2. Ibu : Pit Ermaneli

No	Jenis Pendidikan	Tempat	Tahun
1	SD Negeri 145/ III	Lawang Agung	2007
2	SMP Negeri 2	Kota Sungai Penuh	2010
3	SMA Negeri 6	Bangko / Merangin	2014
4	IAIN Kerinci	Kota Sungai Penuh	Sekarang

Sungai Penuh, 02 November 2021

Penulis



YOLANDA DWI PUTRI

NIM. 1710106024