

**PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAI  
TERHADAP PENGELOLAAN KEGIATAN DAKWAH PONDOK  
PESANTREN AL-HIDAYAT KEDUNG LUMPANG  
SALAMAN MAGELANG  
(Tinjauan Fungsi Manajemen George R. Terry)**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Sosial Islam**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
Oleh:  
SUNAN KALIJAGA  
IRAWATI  
YOGYAKARTA  
NIM: 01240580**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2006**

Drs. Abdullah, M.Si

Dosen Fakultas Dakwah  
UIN SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Saudari Irawati  
Lamp : Satu Berkas

Kepada :  
Yth. Bapak Dekan Fakultas Dakwah  
UIN SUNAN KALIJAGA  
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengadakan perbaikan-perbaikan  
seperlunya, bahwa skripsi:

Nama : Irawati

NIM : 01240580

Jurusan : Manajemen Dakwah

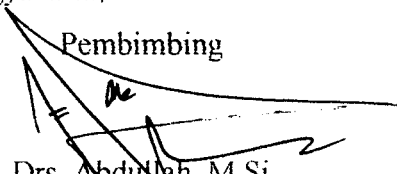
Dengan judul : Manajemen Sumber Daya Da'I di Pondok Pesantren Al- Hidayat  
Kedung Lumpang Salaman Magelang Jawa Tengah

Demikian surat ini kami buat, semoga menjadi perhatian dan dapat  
digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 10 Desember 2005

Pembimbing

  
Drs. Abdullah, M.Si  
NIP. 150254035



DEPARTEMEN AGAMA RI  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
**FAKULTAS DAKWAH**

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230  
Yogyakarta 55221

**PENGESAHAN**

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.g/560/06

**Skripsi berjudul : Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Da'i Terhadap  
Pengelolaan Kegiatan Dakwah Dipondok Peasantren Al-Hidayat  
Kedung Lumpang Salaman Magelang**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**IRAWATI**  
NIM : 01240580

Telah dimunaqosyahkan pada :

Hari : SELASA  
Tanggal : 21 Februari 2006

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

**SIDANG DEWAN MUNAQASYAH**

Ketua Sidang

Drs. H. Hasan Baihaqi AF, M.Pd  
NIP. 150204261

Sekretaris Sidang

Drs. H. Hasan Baihaqi AF, M.Pd  
NIP. 150204261

Pembimbing/Penguji I

Drs. Abdullah M.Si  
NIP.150254035

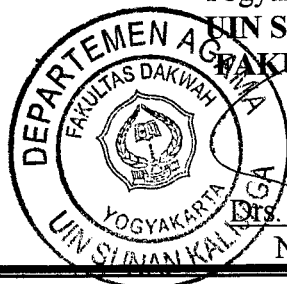
Penguji II

Dra. Siti Fatimah M.Pd  
NIP.150267223

Penguji III

Dra. Hj. Mikhriani MM  
NIP.150299969

Yogyakarta, 21 Maret 2006



UIN SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH  
DEKAN

Drs. H. Afif Rifa'i, M.S  
NIP. 150222293

## MOTTO

وَعَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُنتُمْ  
رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْنُوءٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْأَمِيرُ رَاعٍ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَنْ أَهْلِ بَيْتِهِ.  
وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَالِدِهِ. فَكُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْنُوءٌ عَنْ  
رَعِيَّتِهِ. متفق عليه.

*Artinya : Dari Ibnu Umar r.a. Bersabda Nabi Muhammad SAW: Kamu sekalian memimpin dan kamu masing-masing akan di tanya tentang rakyatnya, Raja, Pemimpin dan Suami pemimpin pada keluarganya dan istri memimpin dan akan bertanggung jawab atas pimpinan terhadap rakyatnya. (Bukhari Muslim)\**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

\* Imam Muslim, Bukhari Muslim, *Isa Al-Bahy*, Al-Halbi, Mesir (t. th)

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini Kupersembahkan kepada :

1. Bapak dan Ibuku (Alm) yang sangat aku cintai.
2. Kakak-kakakku dan semua keponakanku yang aku sayangi.
3. Mas Sirojun Nahjil Qowim, yang selalu sabar membimbingku dalam suka dan duka.
4. Sahabat dan sahabati di PMII rayon Fakultas Dakwah.
5. Teman-teman Manajemen Dakwah.
6. Teman-teman di Sanggar Gita Savana.
7. Almamaterku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut asma Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW juga kemuliaan kepada keluarga, para sahabat dan pengikutnya hingga diakhir nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengakui bahwa tidak akan bisa tersuguhkan seperti yang akan tersuguhkan seperti yang ada sekarang tanpa adanya bantuan dan sumbang saran serta kritikan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu, penyusun ingin menghaturkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Abdullah M.Si selaku pembimbing penyusun skripsi ini.
4. Seluruh civitas akademika dilingkungan UIN Sunan Kalijaga. Semoga amal dan kebaikan ini mendapatkan imbalan disisi Allah SWT. Amiin.

Penyusun menyadari bahwa dimungkinkan masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan skripsi ini, disebabkan keterbatasan penyusun sebagai mahluk Allah yang tak luput dari khilaf dan lupa, semoga semua ini tidak mengurangi tekad untuk berusaha lebih baik lagi dikemudian hari.

Penyusun,

Irawati

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN NOTA DINAS</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Kegunaan Penelitian .....	10
F. Telaah Pustaka.....	10
G. Kerangka Teoritik .....	12
H. Metode Penelitian.....	45
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN AL-HIDAYAT KEDUNG LUMPANG SALAMAN MAGELANG JAWA TENGAH</b>	
A. Letak Geografis .....	50
B. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Hidayat .....	51
C. Struktur Organisasi.....	55
D. Keadaan Kyai, Ustadz dan Santri.....	56
E. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	62
F. Sumber Dana Pondok Pesantren Al-Hidayat .....	66

<b>BAB III PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA DAI TERHADAP PENGELOLAAN KEGIATAN DAKWAH PONDOK PESANTREN AL-HIDAYAT .....</b>	
A. Planning (perencanaan).....	68
B. Organizing (pengorganisasian).....	76
C. Actuating (penggerakan).....	84
D. Controlling (pengawasan).....	91
E. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Da'i Dipondok Pesantren Al-Hidayat.....	96
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran-saran.....	102
C. Kata Penutup.....	104

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA





STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Da’i Terhadap Kegiatan Dakwah di Pondok Pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang (Studi Pustaka George. R Terry)”. Untuk menghindari kesalah pahaman dan penafsiran yang keliru terhadap judul skripsi ini, maka penulis merasa perlu memberi arti dari kata-kata atau pun istilah-istilah yang terdapat di dalamnya.

##### 1. Penerapan

Penerapan adalah pemasangan, pengenalan, perihal mempraktekkan<sup>1</sup>.

Yang dimaksud penerapan dalam penelitian ini adalah pengenalan atau pemakaian fungsi-fungsi manajemen terhadap sumber daya da’i terhadap pengelolaan dakwah di pondok pesantren Al-Hidayat.

##### 2. Fungsi

Fungsi adalah jabatan (yang dilakukan); pekerjaan yang dilakukan<sup>2</sup>.

Yang dimaksud fungsi dalam penelitian ini adalah jabatan yang ada pada manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan.

---

<sup>1</sup> WJS. Poerwodarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: PN, Balai Pustaka, 1976), hal. 1059.

<sup>2</sup> *Ibid*, hal. 283

### 3. Manajemen

Menurut Stoner definisi manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, usaha-usaha organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

Yang dimaksud Manajemen dalam penelitian ini adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam ruang lingkup organisasi atau lembaga pondok pesantren Al-Hidayat yang mengelola sumber daya manusia yaitu da'i dalam pengelolaan kegiatan dakwah.

### 4. Sumber Daya

Sumber daya adalah:

- a. Faktor produksi terdiri atas tanah, tenaga kerja, dan modal yang dipakai dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa, serta mendistribusikannya.
- b. Bahan atau keadaan yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi keperluan hidupnya.
- c. Segala sesuatu baik yang berwujud benda maupun yang berwujud sarana yang menunjang lainnya yang tidak terwujud, misal peralatan, sediaan waktu dan tenaga yang digunakan untuk mencapai hasil.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1995), hal. 8.

<sup>4</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal. 867.

Untuk lebih memudahkan pengertian akan sumber daya disini penulis mencoba memberikan devinisi sumber daya melalui pendekatan sumber daya manusia.

Menurut Hadari Nawawi memberikan pengertian sumber daya manusia adalah manusia yang berpotensi dan bekerja sebagai penggerak organisasi atau lembaga dalam mewujudkan keberadaannya secara nyata.<sup>5</sup>

Dari beberapa pengertian diatas yang di maksud Sumber Daya adalah suatu kemampuan dalam mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik daan psikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Jadi yang dimaksud Sumber Daya dalam penelitian ini adalah suatu potensi, keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang da'i atau da'iyah yang ada di pondok pesantren Al-Hidayat, yang digunakan untuk mengembangkan tugas aktivitas dakwahnya sehingga ini merupakan faktor/modal utama dalam pelaksanaan pada pengembangan aktivitas dakwah yang akan berlangsung sehingga akan dapat mencapai tujuan dan sasaran dakwahnya.

---

<sup>5</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1998), hal. 40.

## 5. Da'i

Kata “da'i” berasal dari bahasa Arab, yakni isim fa'il dari دعا - يدعو - دعوة yang artinya: “menyeru, memanggil, mengajak; dan isim fa'ilnya (داع) artinya yang memanggil”.<sup>6</sup>

Kemudian kata da'i digunakan untuk sebutan orang berdakwah atau sebagai sebutan bagi orang yang menyebarkan agama Islam. Menurut Umar Hasyim berpendapat bahwa, “Da'i mempunyai pengertian pengundang, pengajak, mengundang manusia kepada agama Allah, yakni agar manusia mau beriman dan melaksanakan ajaran-ajaran Allah SWT.”<sup>7</sup>

Sedang yang di maksud da'i dalam penelitian ini adalah Da'i atau penceramah yang dipercaya oleh pondok pesantren untuk mengisi pengajian, baik di dalam pondok pesantren ataupun diluar pondok pesantren yang telah diprogramkan pondok pesantren.

## 6. Pengelolaan

Pengelolaan merupakan kata kerja yang berasal dari “ kelola” mendapatkan awalan pe- dan akhiran an- menjadi pengelolaan yang artinya penyelenggaraan<sup>8</sup>.

Yang dimaksud dengan pengelolaan dalam penelitian ini adalah kewajiban pondok pesantren dalam mengelola dakwah sesuai dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya da'i.

<sup>6</sup> Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia* (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an, 1972 ), hlm. 127.

<sup>7</sup> Umar Hasyim, *Mencari Ulama' Pewaris Nabi* (Surabaya: Bima Ilmu, 1983), hal. 135.

<sup>8</sup> WJS. Poerwodarminto, *Op. Cit*, hal. 469.

## 7. Kegiatan Dakwah

Kegiatan dakwah adalah keaktifan dalam penyiaran, ajakan, seruan.

Yang dimaksud kegiatan dakwah dalam penelitian ini adalah kegiatan atau keaktifan dalam penyiaran dakwah yang dilakukan para da'i di pondok pesantren Al-Hidayat.

## 8. Pondok Pesantren Al-Hidayat

Pondok Pesantren adalah suatu lembaga pendidikan dan pengajaran Islam yang sistem pendidikan dan pengajarannya mempunyai ciri-ciri tertentu yang dinamakan pondok pesantren.

Definisi lain, pondok pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran Islam yang dilakukan dengan cara non-klasikal (bandongan dan sorogan), yakni seorang kyai mengajar santri berdasarkan kitab-kitab kuning yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama-ulama sejak abad pertengahan; sedang para santri biasanya tinggal didalam pondok/asrama dalam pesantren tersebut.<sup>9</sup>

Pengertian pondok pesantren diatas bukan berarti semua pondok pesantren dalam sistem pendidikan dan pengajaran hanya memakai sistem bandongan dan sorogan saja, akan tetapi dengan adanya perkembangan dalam dunia pendidikan pondok pesantren, disamping memakai sistem tersebut juga memakai sistem klasikal yang telah memiliki materi tetap dan modern. Sebagaimana dilakukan pondok pesantren Al-Hidayat.

---

<sup>9</sup> Abd. Rachman Shaleh, *Pedoman Pelaksanaan Ketrampilan Di Pondok Pesantren* (Jakarta: proyek Pembinaan Dan Bantuan Kepada Pondok Pesantren Departemen Agama RI.,1978), hal. 7.

Adapun Al-Hidayat adalah nama sebuah pondok pesantren yang berada di kota Magelang.

#### 9. Kedung Lumpang Salaman Magelang

Adalah suatu lokasi dimana pondok pesantren Al-Hidayat itu berada yaitu di Dusun Kedung Lumpang, Desa/kecamatan Salaman, Kabupaten Magelang. Dan di pondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang inilah penulis akan berusaha mengadakan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Da'i dalam berdakwah yang dilakukan pondok pesantren tersebut.

Dengan berbagai paparan dan penjabaran dari judul diatas penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Da'i Terhadap Pengelolaan Dakwah di Pondok Pesantren Al Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap da'i sebagai sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren Al-Hidayat dalam pelaksanaan tugas dakwahnya.

#### **B. Latar Belakang Masalah**

Islam adalah agama dakwah yaitu agama yang mengajarkan kepada para pemeluknya untuk menyampaikan ajaran Islam di tengah tengah masyarakat, dakwah islamiyah adalah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh umat Islam didalam kenyataan hidup sehari-hari di segala aspek kehidupan manusia dengan tidak dapat memandang waktu dan tempat. Sebab bagaimanapun ideologi (agama) yang harus disebarluaskan kepada

masyarakat, ia akan tetap sebagai ide, ia akan tetap sebagai cita-cita yang tak akan terwujud jika tidak ada manusia yang menyebarkannya tanpa memandang waktu dan umur, baik lelaki maupun perempuan.

Oleh karena itu, perlu adanya tenaga pelaksana dakwah (da'i) sebagai sumber daya manusia dari penyelenggaraan aktivitas dakwah yang dilakukan, sehingga sangat dibutuhkan tenaga yang terampil, ahli dan bermutu dalam dakwahnya dan profesional untuk pengembangan dakwah islamiyah. Perlu kita sadari bahwa pembentukan seorang da'i yang cukup cakap serta ikhlas dalam melaksanakan tugas dakwah untuk menegakkan serta mengajarkan ajaran Islam secara baik ini akan mempengaruhi kemajuan pengembangan dan pengelolaan aktivitas dakwah, maka perlu adanya perwujudan melalui aktivitas dakwah yang terencana, tertata rapi dan pengelolaan secara profesional. Dengan dukungan sumber daya manusia (da'i) yang berkualitas dan mempunyai kredibilitas yang tinggi. Akan tetapi mengingat permasalahan dakwah yang semakin berat yang kompleks disatu pihak dan keterbatasan subyek dakwah dan dari pihak lain dari segi tenaga maupun keilmuannya dan sebagainya maka diperlukan manajemen agar penyelenggaraan aktivitas dakwah dapat dikelola dengan baik. Dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), *controlling* (pengawasan/pengendalian) yang baik sehingga akan memperoleh suatu aktivitas penyelenggaraan dakwah yang terencana sehingga keberhasilan dakwah oleh para da'i akan dicapai dengan sempurna.



Manajemen sumber daya da'i, yang mana da'i sebagai manusia yang berfungsi sebagai penggerak, pelaku, dan pemegang dari seluruh perangkat yang ada. Dengan pembekalan dan pelatihan yang memadai bagi peningkatan kualitas sumber daya manusianya, sehingga dengan pengelolaan da'i sebagai sumber daya dakwah yang dilakukan oleh pondok pesantren Al-Hidayat akan menunjang keberhasilan dakwah. Apabila dilihat dari fungsinya maka manusia merupakan sumber daya. Sehingga peranan seorang da'i sebagai unsur terpenting di dalam sumber daya dakwah sangat dibutuhkan dalam aktivitas dakwah untuk kemajuan dan pengembangan aktivitas dakwah selanjutnya. Keberhasilan di dalam dakwah dalam mencapai tujuan dan sasarannya sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dengan setepat- tepatnya. Peningkatan pengelolaan kualitas sumber daya manusia (da'i) yang dilakukan di pondok pesantren Al-Hidayat dengan membenahan dan pengembangan manajemen sumber daya da'i sesuai dengan perkembangan jaman sekarang ini. Sehingga para da'i dapat memberikan materi dakwah sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Walaupun dalam prakteknya masih banyak para da'i yang ada di pondok pesantren pada masa sekarang ini, mereka masih terikat pada pola pemikiran Islam tradisional sehingga dalam pelaksanaan manajemen sumber daya da'inya yang berkembang sampai saat ini masih belum tersusun dan terkoordinasi dengan baik. Akan tetapi dengan suatu pengelolaan manajemen yang jelas maka proses pengembangan da'i untuk tetap membangun masa depan Indonesia akan terlaksana dengan tepat.

Perjuangan Islam masih panjang dan lama bahkan tidak akan ada habis-habisnya selagi dunia dan manusia ini masih ada. Padahal usia pemimpin-pemimpin kita, para da'i yang sekarang ini makin hari makin tua dan satu persatu meninggalkan umatnya. Sementara sekarang ini masih banyak keluhan tentang kurangnya da'i, sehingga eksistensi seorang da'i yang mempunyai kompetensi sangat penting bagi modal dalam usaha kelangsungan dakwah Islamiyah sebagai usaha pemerataan atau penyebarluasan dakwah.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada berbagai paparan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan dalam penelitian ini ada beberapa pokok permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Da'i Terhadap Pengelolaan Kegiatan Dakwah di pondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang.
2. Apakah faktor pendukung dan penghambat pada Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Da'i terhadap Pengelolaan Kegiatan Dakwah di Pondok Pesantren Al-Hidayat.

### **D. Tujuan Penelitian**

Beranjak dari ketertarikan penulis terhadap kajian Manajemen Sumber Daya Da'i di Pondok Pesantren Al-Hidayat maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Da'i Terhadap Pengelolaan Kegiatan Dakwah di Pondok Pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat terhadap manajemen sumber daya da'i pada pondok pesantren Al-Hidayat.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi usaha meningkatkan semangat dan kualitas da'i pada pondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat di gunakan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam berdakwah.

#### **F. Telaah Pustaka**

1. Usfuriyah, *"Manajemen Pembinaan Agama Islam Di Panti Asuhan Yatim Putri Islam Di Giwangan Yogyakarta"*

Penelitian ini dilakukan pada tahun 1999, dengan hasil penelitiannya yaitu pelaksanaan Pembinaan Agama Di Panti Asuhan Putri Islam Giwangan Yogyakarta yang dikoordinir oleh seksi pendidikan telah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari planning, organizing, actuating, controlling dan hasil yang di capai dengan penerapan fungsi manajemen yaitu telah terlaksananya semua program kerja yang sudah terencana sesuai dengan fungsi manajemen, namun ada

program kerja yang sudah terlaksana tapi tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

2. Alamsyah, *“Manajemen Dakwah Persaudaraan Djama'ah Hadji Indonesia (PDHI) Yogyakarta”*

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2000, dengan hasil penelitiannya adalah penerapan fungsi-fungsi manajemen dakwah yang dilakukan oleh PDHI telah berjalan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari proses pelaksanaan dakwah Islamiyah yang oleh PDHI telah dilakukan berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan

3. Muhammad Jaelani, *“Manajemen Dakwah Bil Hal Penelitian Di Fatayat Nahdlatul Ulama Anak Cabang Godean”*.

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2001, dengan hasil penelitiannya adalah penerapan fungsi-fungsi manajemen ke dalam aktivitas dakwah bil hal yang dilaksanakan oleh Fatayat NU Anak Cabang Godean dengan perencanaan yang telah memenuhi 5W dan 1H (*five W's and How Questions*) dan pengorganisasian yang telah terstruktur dan pembagian tugas dan wewenang telah terkoordinasi dengan baik, dan penggerakan yang secara kualitas telah dilaksanakan, dan pengawasan yang belum dilaksanakan sesuai dengan pedoman pengawasan.

## G. Kerangka Teoritik

### Tinjauan Tentang Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian/pengawasan, dilakukan untuk menentukan dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.<sup>10</sup>

Sedangkan manajemen menurut para ahli adalah

1. Carl Duerr

Manajemen adalah komunikasi sehingga didalam satu organisasi yang penting adalah kemampuan manajer dalam berkomunikasi.<sup>11</sup>

2. George.R Terry

Manajemen adalah merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menetapkan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

3. R.C Davis

Manajemen adalah merupakan fungsi dari kepemimpinan eksekutif pada organisasi apapun.

---

<sup>10</sup> Muslih, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar* (Yogyakarta: BPFE UII, 1989), hal. 1.

<sup>11</sup> Ulbert Silalahi, *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen* (Bandug: Mandar Maju, 1996), hal. 25.

4. William Spriegel

Manajemen adalah sebagai kegiatan perusahaan (yang mestinya dapat diterapkan bagi kegiatan non perusahaan juga), manajemen dipandang sebagai fungsi perusahaan yang berupa pemberian pengarahan dan pengendalian bermacam-macam kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaannya.

5. Newman dan Summer

Manajemen adalah proses yang terdiri dari serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

6. E. F. L. Brech

Manajemen adalah suatu kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan; yang fungsinya membuat perencanaan dan memberikan pengarahan bagaimana penyelesaian tugas itu harus dilakukan.

7. Stanley Vance

Manajemen adalah proses pengambilan keputusan dan pengendalian terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya<sup>12</sup>.

Dengan pengertian tersebut, maka dalam memajemen kearah pencapaian tujuan dakwah khususnya dalam manajemen pelaksanaan dakwah akan mampu mengatur dan mengarahkan para da'i serta mengembangkan kegiatan-kegiatan serta program-programnya, supaya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan tetapi justru akan dapat

---

<sup>12</sup> Abnu Syamsi, Pokok-pokok Organisasi Dan Manajemen (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), hal. 59.

memudahkan dan mengefektifkan dalam pelaksanaan dakwah yang pada akhirnya masyarakat mau menerima, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran agama Islam.

GR. Terry berpendapat, bahwa fungsi-fungsi fundamental dari manajemen adalah sebagai berikut :

- 1) *Planning* (Perencanaan)
- 2) *Organizing* (Pengorganisasian)
- 3) *Actuating* (Penggerakan)
- 4) *Controlling* (Pengawasan)<sup>13</sup>

Adapun pengertian tentang perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan pada pelaksana dakwah dalam proses berdakwah, yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

*Planning*/perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan.<sup>14</sup>

Segala kegiatan atau usaha akan berjalan dengan baik apabila sesuatunya telah direncanakan dengan matang sebelum kegiatan atau usaha itu dijalankan. Dengan mengetahui keadaan obyek dakwah atau masalah-asalah yang mendasar bagi obyek dakwah, maka da'i dalam aktivitas dakwah akan dapat menyusun sasaran dan langkah-langkah dakwah yang rasional dan realistis.

<sup>13</sup> G.R. Terry, *Principle Of Management*, alih bahasa, Winardi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung: Alumni Bandung, 1981) hal. 34.

<sup>14</sup> M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indones, 1983), hal.21.

Penyelenggaraan dakwah harus dilakukan dengan secara efektif dan efisien dalam penyelenggaraan dakwah sehingga penyelenggaraan dakwah harus didahului dengan tindakan-tindakan perencanaan yang matang. Dengan perencanaan, penyelenggaraan dakwah akan dapat berjalan secara terarah dan teratur rapi. Sehingga dibutuhkan proses pemikiran dan pengambilan keputusan yang matang dan sistematis mengenai tindakan-tindakan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka penyelenggaraan dakwah. Pemikiran dan pengambilan keputusan mengenai tindakan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada perhitungan dan perkiraan yang tepat, setelah terlebih dahulu dilakukan penelitian dan analisa terhadap kenyataan dan keterangan yang konkrit. Dalam rangka perencanaan dakwah yang mencakup segi-segi yang sangat luas.

Berdasarkan uraian diatas, maka pembahasan terhadap proses perencanaan dakwah akan meliputi langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perkiraan dan perhitungan masa depan (*forecasting*).

Perencanaan dakwah berarti tindakan pengambilan keputusan yang dilakukan saat ini oleh para da'i sebagai para pelaksana dakwah untuk penyelenggaraan aktivitas dakwah dimasa mendatang yaitu suatu keadaan yang belum dikenal dan penuh dengan sesuatu yang masih dalam perkiraan dan perhitungan.

Oleh karena itu dalam melaksanakan fungsi perencanaan dakwah, para da'i terlebih dahulu harus mencari dasar yang tetap



dalam perencanaan para da'i dalam dakwah. Dengan memperkirakan dan memperkirakan segala kemungkinan dan kejadian yang bakal timbul dan dihadapi dimasa mendatang, sehingga akan diketahui gambaran tentang situasi dan kondisi obyektif yang melingkupi proses penyelenggaraan dakwah, sehingga dapat ditetapkan sasaran dan langkah yang rasional dan realistis.

2. Penentuan dan perumusan sasaran dalam rangka pencapaian tujuan dakwah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam perencanaan dakwah, penentuan dan perumusan sasaran adalah lagkah kedua setelah dilakukan perkiraan dan perhitungan masa depan. Penentuan dan perumusan sasaran dakwah sangatlah penting bagi perencanaan dakwah tanpa mengetahui sasaran apa yang hendak dicapai.

3. Penetapan tindakan-tindakan dakwah dan prioritas pelaksanaannya.

Tindakan dakwah merupakan penjabaran dari sasaran dakwah yang telah ditentukan dalam bentuk aktivitas yang nyata. Dalam penetapan tindakan dakwah juga harus dipilih tindakan yang sifatnya merupakan uatu pemecahan terhadap masalah pokok yang penting dalam pencapaian sasaran tersebut. Ini berarti bahwa dalam menentukan tindakan dakwah para da'i harus pemilihan mana tindakan yang didahulukan sedangkan tindakan yang kurang penting diletakkan dalam urutan berikutnya.

#### 4. Penetapan metode.

Metode dakwah adalah menyangkut masalah bagaimana cara-cara yang dilakukan dalam melaksanakan dakwah. Tindakan atau kegiatan dakwah yang telah dirumuskan akan efektif apabila dilaksanakan dengan mempergunakan cara atau metode dakwah yang tepat.

#### 5. Penetapan dan penjadwalan waktu (*schedulling*).

Penentuan waktu ini menyangkut urutan pelaksanaan dari masing-masing kegiatan yang telah ditentukan serta waktu yang dipergunakan akan menyelesaikan kegiatan tersebut. Dengan adanya penjadwalan waktu ini akan dapat memudahkan pimpinan dakwah dalam mengorganisir dan mengkoordinir kegiatan itu serta dalam mengadakan pengendalian dan penilaian terhadap jalannya proses dakwah.

#### 6. Penempatan lokasi (tempat).

Lokasi dimana tindakan dakwah dilaksanakan harus ditentukan sebelumnya terhadap pelaksanaan dakwah. Dalam menentukan lokasi, harus dipilih tempat mana yang harus dipertimbangkan. Ketepatan dalam pemilihan dan penentuan lokasi ini mempunyai pengaruh bagi kelancaran penyelenggaraan aktivitas dakwah, oleh karena itu masalah lokasi dan tempat harus diperhatikan dalam perencanaan dakwah.

7. Penetapan biaya, fasilitas dan faktor-faktor lain yang diperlukan (*budgetting*).<sup>15</sup>

Dalam penyelenggaraan dakwah diperlukan pembiayaan dan fasilitas dan alat perlengkapan lainnya. Pentingnya peranan biaya dan fasilitas dalam proses dakwah seharusnya dipertimbangkan secara matang, tapi apabila persediaan dan fasilitas sangat terbatas, maka kegiatan dakwah yang direncanakan harus sesuai dengan kondisi dengan biaya dan fasilitas yang ada. Jadi kondisi biaya dan fasilitas merupakan faktor pembatas bagi luas sempitnya usaha dakwah yang diselenggarakan.

Ketujuh langkah perencanaan tersebut dimuka, satu sama lain merupakan keterkaitan integral. Urutan-urutan langkah perencanaan menunjukkan urutan pelaksanaan dalam pembuatan perencanaan dakwah.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan dapat dirumuskan dengan matang, kegiatan selanjutnya adalah mengatur dan menghubungi-hubungkan kegiatan dan pelaksanaannya, sehingga kegiatan tersebut bisa berjalan dengan efektif.

Dalam literature dewasa ini, arti organisasi beraneka warna, tergantung dari sudut mana para ahli yang bersangkutan melihatnya.

Organizing menurut James Mooney, adalah sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Abd. Rosyad Shaleh, *Op.Cit*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1977), hlm.64-65.

Pengorganisasian adalah tindakan, mengusahakan hubungan-ubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efektif dan demikian kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu, dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>16</sup>

Adapun pemanfaatan *organizing* dalam dakwah adalah seorang da'i dalam aktivitas dakwah harus menetapkan adanya kejelasan tujuan, karena tujuanlah yang menjadi dasar organisasi, di samping itu seorang pemimpin da'i dalam aktivitas dakwahnya harus membagi-bagi tugas pada para da'i dalam berdakwah sesuai dengan kemampuan dan kepandaian masing-masing. Dan seterusnya menerapkan dengan jelas setiap tugas kepada para da'i atau pelaksana dakwah sesuai dengan kemampuan dan kepandaian masing-masing. Kemudian menerapkan dengan jelas setiap tugas para da'i dalam aktivitas dakwahnya dengan disertai dengan tersedianya fasilitas-fasilitas yang memadai dan sebagai langkah penutup adalah para da'i dalam berdakwah yang disertai tugas tertentu harus bertanggung jawab.

Menurut Abdullah Rosyad Shaleh mengemukakan, bahwa penerapan *organizing* dalam dakwah sebagai berikut :

1. Membagi dan menggolong-golongkan dan tindakan-tindakan dakwah dalam kesatuan-kesatuan tertentu.

---

<sup>16</sup> G.R. Terry, (terj.) Winardi, *Op.Cit.*, hal. 34.

2. Menentukan dan merumuskan tugas-tugas dari masing-masing kesatuan serta menempatkan pelaksana atau da'i untuk melaksanakan tugas tersebut.
3. Memberikan wewenang kepada masing-masing pelaksana atau da'i
4. Menetapkan jalinan hubungan.<sup>17</sup>

Adapun sebagai fungsi dari *organizing* yaitu memadukan orang-orang atau tugas-tugas mereka dalam suatu struktur yang terencana, bukan semata-mata dari tugas itu sendiri, tetapi juga memuaskan kebutuhan orang-orang yang melaksanakannya.<sup>18</sup>

c. Penggerakan (*Actuating*)

*Actuating* adalah salah satu fungsi manajemen berupa pemberian aspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar melaksanakan dengan sukarela sesuai dengan yang dikehendaki atasannya.<sup>19</sup>

Setelah rencana dakwah ditetapkan, begitu pula setelah kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dibagikan kepada para da'i dalam melaksanakan tugas dakwah, maka tindakan berikutnya adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan-kegiatan dakwah, sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran dakwah akan tercapai. Tindakan pimpinan menggerakkan para pelaku dakwah untuk melaksanakan kegiatan dakwahnya.

<sup>17</sup> Abdul Rosyad Shaleh, *Op.Cit*, hal. 79.

<sup>18</sup> Arifin Junaidi, *Manajemen Organisasi Nirlaba* (Jakarta: P3M, 1991), hal. 29.

<sup>19</sup> G.R Terry, *Op.Cit*, alih bahasa Winardi, hal. 21.

Bagi proses dakwah, penggerakan itu mempunyai arti dan peranan yang sangat penting. Sebab diantara fungsi manajemen lainnya, maka penggerakan merupakan fungsi secara langsung terhadap manusia (pelaksana). Dengan fungsi penggerakan inilah, maka ketiga fungsi manajemen yang baru akan berjalan secara efektif. Fungsi penggerakan adalah sebagai pendorong tenaga pelaksana yang bersedia merealisasikan rencana dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang nyata. Tanpa adanya pelaksana maka rencana dakwah yang meskipun telah diformulasikan secara baik, maka hanya akan baik dikertas saja. Para pelaksana atau para da'i harus bekerjasama dalam setiap kegiatan sehingga dengan kerjasama maka kegiatan akan dapat tercapai seperti yang diinginkan. Penggerakan mempunyai fungsi yang sangat penting, bahkan menentukan jalannya proses dakwah, sehingga dapat dikatakan bahwa penggerakan merupakan intinya manajemen dakwah.

Adapun manfaat *actuating* atau penggerakan dalam dakwah yaitu pimpinan da'i atau pelaksana dakwah dalam aktifitas dakwahnya harus membangkitkan semangat pengabdian kepada setiap da'i di dalam menjalankan aktivitas dakwahnya dengan cara mengadakan bimbingan dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka sesuai sasaran yang ditetapkan. Dengan adanya kerjasama dengan da'i yang satu dengan yang lainnya tentu akan dapat menunjang keberhasilan aktivitas dakwah dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Langkah selanjutnya diantara para da'i harus terjalin sifat pengertian diantara mereka yaitu dengan cara mengadakan komunikasi, baik mengenai ide-ide, informasi dari para da'i lain sehingga akan menunjang aktifitas dakwah, sehingga akan terjadi saling ingat-mengingat, baik itu berupa keluhan-keluhan sekalipun. Hal ini apabila dilakukan dengan baik maka akan dapat menghindari suatu keraguan, kecurigaan, dan salah pengertian diantara mereka.

Dalam rangka penggerakan dakwah ini, para da'i selalu memberikan motivasi diantara mereka sehingga dengan motivasi yang tepat maka para da'i atau pelaksana dakwah akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan aktifitas dakwahnya karena dengan meyakini bahwa dengan keberhasilan dakwah akan mencapai sasaran dan tujuan dakwah tersebut.

Dengan uraian di atas maka menjadi jelas bahwa penggerakan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan aktivitas dakwah, maka penggerakan dakwah terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pemberian Motivasi (*Motivation*).
2. Pembimbingan (*Directing*).
3. Penjalinan Hubungan (*Coordinating*).
4. Penyelenggaraan komunikasi (*Communication*).

5. Pengembangan atau Peningkatan Pelaksana (*Developping people*).<sup>20</sup>

a) Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi dalam penyelenggaraan dakwah, berarti usaha menumbuhkan keinginan yang terdapat pada diri pelaksana dakwah yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan dakwah, sehingga ia merasa memiliki tugasnya secara ikhlas dengan dasar mencari ridlo dari Allah SWT.

Perlu diperhatikan bahwa yang dimotivasi tersebut adalah manusia, para tenaga pelaksana hendaknya dipandang secara utuh, artinya mereka harus dihargai baik dari segi fisik maupun psikhisnya.

b) Pembimbingan.

Setelah para tenaga pelaksana dakwah dimotivasi, maka perlu dibimbing dan diarahkan agar pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan ketentuan, sehingga dapat mengarahkan kepada pencapaian tujuan dan sasaran dakwah secara efektif dan efisien.

c) Penjalinan Hubungan.

Penjalinan hubungan dalam rangka actuating dimaksudkan untuk menjaga hubungan diantara unit-unit kerja dakwah agar tetap dalam suatu kesatuan dan harmonis, tidak anggapan atau perasaan

---

<sup>20</sup> Abd. Rosyad Shaleh, *Op.Cit.*, hal. 123.



paling penting dari salah satu unit. Bahkan merek merasa, bahwa meskipun masing-masing unit mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda, namun masih tetap dalam jalinan kerja yang terkait dan saling melengkapi.

d) Penyelenggaraan Komunikasi.

Dalam suatu proses manajemen, komunikasi yang efektif merupakan penentu kesuksesan. Adanya orang-orang yang terhimpun dalam suatu organisasi, tak akan dapat bekerjasama dengan baik tanpa adanya komunikasi yang komunikatif, baik diantara pihak atasan dengan bawahan atau pihak bawahan itu sendiri.

e) Pengembangan atau Peningkatan Pelaksana.

Sebagai antisipasi kecenderungan perubahan dan perkembangan permasalahan-permasalahan dakwah, peningkatan kualitas keahlian dan kemampuan tenaga pelaksana dakwah merupakan suatu keharusan. Usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan tenaga pelaksana dakwah dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan, training bagi tenaga pelaksana dakwah, seminar, loka karya, study banding dan sebagainya.

d. Pengawasan (*Controlling*).

*Controlling* adalah aktivitas mengusahakan agar kegiatan yang di lakukan sesuai rencana, petunjuk dan pedoman yang telah didirikan.<sup>21</sup>

Pemanfaatan *controlling* dalam aktivitas dakwah, pimpinan da'i harus mempunyai target apakah yang di lakukan oleh para da'i sudah berhasil atau belum atau bahkan perlu mendapatkan penanganan yang serius.

Dalam suatu penyelenggaraan dakwah, *controlling* (pengawasan) merupakan keseluruhan dari kegiatan-kegiatan untuk membandingkan atau mengukur dan menilai proses dan hasil kerja dakwah dengan kriteria-kriteria, norma-norma, standar atau erencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>22</sup>

Untuk mengetahui apakah perencanaan dakwah yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik, sejauh manakah pelaksanaannya, apakah penyimpangan-penyimpangan, jika terdapat penyimpangan, dibagian manakah penyimpangan itu terjadi, apakah yang menyebabkannya, sehingga akan diketahui bagaimana hasil penyelenggaraan dakwah, pimpinan dakwah perlu mengadakan pengawasan sedini mungkin, sehingga pelaksanaan dakwah dapat berjalan sesuai dengan perencanaan. Dan scandainya terdapat penyimpangan-penyimpangan dapat segera diketahui dan diadakan

<sup>21</sup> Arifin Junaidi, *Manajemen Organisasi Nirlaba*, hal. 28.

<sup>22</sup> S. Prajudi Atmosudirjo, *Administrasi dan Manajemen Umum II*, (Jakarta: Ghulia Indonesia, 1980), hal. 124.

perbaikan-perbaikan seperlunya, sehingga tujuan dakwah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pengawasan (*controlling*) dalam penyelenggaraan dakwah dapat dilakukan dengan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Menetapkan Standart (alat pengukur)
- b. Mengadakan pemeriksaan dan penelitian terhadap pelaksanaan tugas dakwah yang telah ditetapkan.
- c. Membandingkan antara pelaksanaan tugas dengan standar.
- d. Mengadakan tindakan-tindakan perbaikan.<sup>23</sup>

Yang dimaksud dengan standar (alat ukur) di sini, yaitu standar untuk menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dakwah. Standar diperoleh dari perencanaan yang telah dijabarkan dalam target-target yang telah diukur, baik secara kuantitas, kualitas.

Setelah ditetapkan standar, selanjutnya meneliti dan memeriksa pelaksanaan tugas dakwah untuk mengetahui sejauhmana perencanaan dakwah yang telah ditetapkan berhasil dilaksanakan. Hal ini dapat diketahui dengan cara observasi, laporan-laporan, baik secara tertulis maupun secara lisan.

Langkah berikutnya, hasil dari pemeriksaan dan penelitian dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Dari sini dapat diketahui tentang adanya penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

---

<sup>23</sup> Abd. Rosyad Shaleh, *Op.Cit.*, hal. 153.

Sebagai langkah terakhir, setelah dilakukan pelaksanaan tugas dan standar (alat ukur) yang telah ditetapkan dan sudah diketahui adanya penyimpangan yang terjadi, maka dapat segera dilakukan perbaikan dan pembetulan yang disesuaikan dengan sebab terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang ada, sehingga tindakan atau kebijakan yang diambil tepat mencapai tujuan dan sasaran yang dimaksud.

### **Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah

1. H. John. Bernardin dan Joyce Russel

Manajemen sumber daya manusia adalah mengurus rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian dan promosi personel dalam sebuah organisasi.

2. Gary Dessler

Manajemen sumber daya manusia adalah semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial.

3. John M. Ivancevich

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka dan sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.

4. R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia adalah tanggung jawab semua manajer yang mempunyai dan harus memimpin bawahan<sup>24</sup>.

5. Drs. Bashir Branthos

Manajemen sumber daya manusia adalah mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Achmad S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh Dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003), hal. 14.

<sup>25</sup> Bashir Branthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencakup Masalah Yang Berkaitan Dengan Pembinaan Pengguna Dan Perlindungan Sumber Daya Manusia Baik Yang Berada Dalam Hubungan Kerja maupun Yang Berusaha Sendiri* (Jakarta, Bumi Aksara, 1990), hal. 1.

## 6. Faustino Cardoso Gomes

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*Satisfied*) dan memuaskan (*Satisfactory*) bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.<sup>26</sup>

Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi kemampuan (*Capabilities*), sikap (*Attitudes*), nilai-nilai (*Values*), kebutuhan (*Needs*), dan karakteristik demografinya (Penduduk). Unsur-unsur sumber daya manusia tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang yang tersedia.<sup>27</sup>

Menurut Sondang P Siagian, perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan

---

<sup>26</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 1995), hal. 2-3.

<sup>27</sup> *Ibid*, hal. 26.

kerja yang tepat pada waktu yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia sesungguhnya merupakan suatu bentuk program rencana untuk mengidentifikasi persoalan-persoalan organisasi, ancaman-ancaman (*treaths*), dan peluan-peluang (*opportunities*) dalam organisasi dan lingkungan organisasi.<sup>28</sup>

Apabila di lihat dari perspektif organisasi atau lembaga, maka seorang da'i atau muballigh merupakan sumber daya manusia dalam dakwah. Mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup melainkan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pelaku dalam pelaksanaan aktivitas dakwah. Da'i sebagai unsur penting dalam penyelenggaraan dakwah untuk mencapai tujuan sasaran dakwah yang sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola da'i dengan setepat-tepatnya.

### Tinjauan Tentang Da'i

#### a. Pengertian tentang da'i

Banyak pengertian tentang da'i yang sudah ditulis atau disampaikan oleh para ahli atau ulama' diantaranya adalah: Menurut *Masdar Helmi*: da'i adalah orang yang melaksanakan tugas dakwah.<sup>29</sup> Pendapat lain disampaikan oleh *Hamzah Ya'kub*: adalah seorang muslim yang memiliki syarat-syarat tertentu dan dapat melaksanakan

---

<sup>28</sup> Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Kontek Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 29.

<sup>29</sup> Masdar Helmi, *Dakwah Islam Dalam Alam Pembangunan* (Semarang: Toha Putra, 1973), hal. 47.

dakwah dengan baik.<sup>30</sup> Sedang menurut *Amrullah Ahmad*, da'i merupakan *agent of change*.<sup>31</sup> Dari beberapa definisi dan pengertian tentang dakwah tersebut diatas apabila dicermati mempunyai kesamaan dan perbedaan yang menunjukkan tekanan-tekanan tertentu dari dakwah. *Hamzah Ya'kub*, misalnya, memberikan tekanan tertentu terhadap kepemilikan syarat-syarat tertentu dan dapat melakukan kegiatan dakwah dengan baik bagi seorang da'i. Dua pendapat yang lain tidak menckankan yang demikian, bahkan *Amrullah Ahmad* pendapatnya tentang da'i lebih umum dan bisa merupakan sebuah lembaga (*agent*) yang didalamnya terdiri dari beberapa orang yang melakukan usaha bersama melakukan perubahan dalam masyarakat.

Dengan demikian dari beberapa pengertian diatas, dapat diketahui bahwa pada intinya, da'i adalah sosok muslim yang memiliki persyaratan tertentu dan bertugas menyampaikan risalah Islam untuk merubah suatu masyarakat dari satu situasi kearah situasi lain yang lebih baik menurut tolok ukur ajaran Islam.

b. Syarat-syarat Da'i

Suatu kegiatan dakwah akan dapat berhasil dan terlaksana dengan baik apabila dilaksanakan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan dan syarat-syarat yang terkait dengan keda'ian dengan memadai untuk melaksanakan tugas dakwahnya dalam suatu

---

<sup>30</sup> Hamzah Ya'kub, *Publisistik Islam, Teknik Dakwah dan Leadership* (Bandung: CV. Diponegoro, 1981), hal. 36.

<sup>31</sup> Amrullah Ahmad, *Dakwah Islam dan Transformasi Sosial Budaya* (Yogyakarta: PLP2M, 1982), hal. 12.



masyarakat tertentu. Beberapa persyaratan itu berdasarkan ketentuan agama maupun persyaratan yang telah ditentukan oleh masyarakat yang menjadi obyek dakwah.

Diantara persyaratan yang harus ada dan dimiliki oleh seorang da'i menurut Masdar Helmi adalah sebagai berikut:

1. Pribadinya taqwa kepada Allah SWT dan menjalankan segala yang menjadi persyaratan seorang muslim.
2. Menguasai tentang isi Al-Qur'an dan sunnah Rasul serta hal-hal yang berhubungan dengan ajaran Islam.
3. Mengetahui dan menguasai ilmu pengetahuan yang ada kaitannya dengan tugas-tugas dakwah<sup>32</sup>

Pendapat lain dikemukakan oleh Masyur Amin, bahwa syarat-syarat da'i adalah meliputi:

1. Syarat yang bersifat aqidah. Para da'i harus yakin bahwa agama Islam dengan segenap ajaran-ajarannya itu adalah benar. Mereka harus beriman terlebih dahulu dengan mantap sebelum mengajak orang lain untuk beriman.
2. Syarat yang bersifat ibadah. Komunikasi terus menerus dengan Allah SWT (ibadah) bagi seorang da'i merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan terus menerus.

---

<sup>32</sup> Masdar Helmi, *Dakwah Islam Dalam Alam Pembangunan*, hal. 48-49.

3. Syarat yang bersifat Ahlaqul Karimah. Para da'i wajib menghiasi dirinya dengan budi pekerti yang luhur, sehingga orang lain tertarik dan terpesona kepadanya.
4. Syarat yang bersifat ilmiah. Para da'i harus mempunyai kemampuan ilmiah lagi luas dan mendalam, terutama yang menyangkut materi dakwah yang hendak disampaikan kepada khalayak ramai, dan juga kemampuan para da'i dalam memakai metode yang tepat, sesuai dengan keadaan orang yang dihadapi.
5. Syarat yang bersifat jasmani. Selayaknyalah seorang da'i itu apabila kondisi fisiknya baik dan sehat, karena kondisi fisik akan akan mempengaruhi kondisi jiwa dan pikirannya.
6. Syarat yang bersifat kelancaran berbicara. Sebagai da'i yang lebih banyak mempergunakan bahasa dan kata-kata untuk menyampaikan pesannya, selayaknyalah apabila da'i itu mempunyai kemampuan berbicara yang lancar lagi fasih seirama dengan aturan-aturan logika yang dapat diterima akal dan mampu menembus dan menyentuh perasaan para pendengarnya.
7. Syarat yang bersifat mujahadah. Para da'i hendaknya mempunyai semangat berdedikasi kepada masyarakatnya di jalan Allah SWT dan semangat berjuang untuk menegakkan kebenaran, yaitu *kalimatullahi hiyal ulya*.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Masyur Amin, *Metode Dakwah Islam*, (Yogyakarta: Sumbangsih, 1980), hal. 92.

Adapun menurut pendapat Amrullah Ahmad, syarat- syarat da'i meliputi:

1. Memiliki integritas kepribadian, yaitu kepribadian yang merupakan kesatuan ilmu, iman dan amal.
2. Memiliki kemampuan intelektualitas yang tinggi dan faham terhadap segala permasalahan kemasyarakatan.
3. Memiliki ketrampilan dalam mewujudkan konsepsi Islam dalam kehidupan nyata, yaitu menjadikan Islam sebagai program pemecahan masalah kemasyarakatan dan umat, sehingga masyarakat akan merasakan langsung Islam sebagai *rahmatan lil'alamin*.<sup>34</sup>

c. Sifat-sifat Da'i

Seorang da'i yang memiliki persyaratan tertentu didalam dirinya akan memunculkan sifat-sifat tertentu dalam kehidupannya, sehingga ada menekankan bahwa bagi seorang da'i itu harus memiliki sifat- sifat tertentu didalam dirinya. Dan kegiatan dakwah akan berhasil dan dapat diterima oleh obyek dakwah tidak bisa lepas dari sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang da'i. Ada pendapat yang disampaikan oleh seorang ahli bahwa sifat-sifat da'i itu adalah sebagai berikut:

1. Seorang da'i harus memiliki sifat substantif, yaitu sifat da'i dalam kondisi yang ideal.
  - a) Pemahaman Islam secara cukup, tepat dan benar.

---

<sup>34</sup> Amrullah Ahmad, *Op.Cit*, hal. 194.

- b) Mencintai audiens dengan tulus.
  - c) Memiliki ahlaqul Karimah.
  - d) Mengetahui perkembangan pengetahuan umum yang relatif luas.
  - e) Mengenal kondisi lingkungan dengan baik.
  - f) Mempunyai rasa ikhlas.
2. Sifat metodologis, yaitu sifat yang berkaitan dengan kondisi perencanaan dan metodologi dakwah.
- a) Mampu mengidentifikasi masalah dakwah yang dihadapi, yaitu mampu mendiagnosis dan menemukan kondisi keanekaragaman obyek dakwah.
  - b) Mampu mencari dan mendapatkan informasi mengenai ciri-ciri obyektif dan subyektif dakwah serta lingkungannya.
  - c) Mampu menyusun langkah perencanaan selanjutnya sehingga tersusun perencanaan kegiatan dakwah yang baik.
  - d) Mampu merealisasikan perencanaan tersebut dalam pelaksanaan kegiatan dakwah<sup>35</sup>.

### **Tinjauan Tentang Dakwah**

#### **a. Pengertian dakwah**

Ditinjau dari segi etimologis kata dakwah merupakan bentuk masdar dari kata *da'aa*, *yad'uu*, *da'watan* yang artinya do'a, seruan, panggilan, ajakan<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Majelis Tabligh Muhamadiyah, *Dialog Dakwah Nasional* (Yogyakarta: Kumpulan Makalah, 1986), hal. 67.

Menurut Ahmad Wati Pratiknya, dakwah adalah upaya tiap muslim atau kelompok untuk merealisasikan fungsi kerisalahan dan kerahmatan. Fungsi kerisalahan adalah meneruskan tugas Rasulullah untuk menyampaikan dienul Islam kepada seluruh umat manusia. Fungsi kerahmatan berarti upaya menjadikan Islam sebagai rahmat (penyejahtera, pembahagia, pemecah persoalan) bagi seluruh umat manusia.<sup>37</sup>

Menurut A. Rosyad Shaleh, dakwah adalah usaha untuk merealisasikan ajaran-ajaran islam didalam kenyataan hidup maupun kehidupan masyarakat sebagai keseluruhan tata bersama dalam rangka pembangunan bangsa dan manusia untuk memperoleh keridlaan Allah SWT<sup>38</sup>.

Selain daripada itu, dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 125 disebutkan bahwa, "Dakwah adalah mengajak umat manusia kejalan Allah dengan cara bijaksana, nasehat yang baik serta berdebat dengan cara yang baik juga".

Selain itu dakwah juga dapat diartikan sebagai orang yang berdakwah sekaligus mampu memimpin, mengatur, mengelola sumber daya manusia maupun sumber daya yang lain guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa definisi tersebut meskipun terdapat perbedaan

---

<sup>36</sup> Mahmud Yunus, *Kamus Bahasa Arab* (Jakarta: Yayasan penerjemah Al-Qur'an), hal. 127.

<sup>37</sup> A. Wati Pratiknya, *Alam dan Dakwah: Pergumulan Antara Nilai dan Realitas* (PP Muhamadiyah Majlis Tabligh, 1988), hal. 2-3.

<sup>38</sup> Abdul Rosyad Shaleh, *Op.Cit.*, hal. 7.

dan perumusan, tetapi apabila diperbandingkan satu sama lain dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dakwah itu adalah penanaman nilai (*transfer of value*) yang dikembangkan dalam rangka perubahan pada berbagai macam bidang kehidupan yang secara sadar dan sengaja.
  2. Usaha yang diselenggarakan itu adalah berupa mengajak orang untuk beriman dan mentaati Allah dalam rangka amar ma'ruf nahi munkar sebagai aktualisasi dari kerisalahan dan kerahmatan.
  3. Proses dakwah tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu kebahagiaan, kesejahteraan hidup didunia dan diakhirat yang diridhai Allah SWT.
- b. Maksud dan Tujuan Dakwah

Pada hakekat maksud dan tujuan dakwah adalah suatu upaya untuk merubah suatu keadaan menjadi keadaan lain yang lebih baik menurut tolak ukur ajaran Islam (dapat dikatakan seterusnya dari yang baik menjadi lebih baik dan dari yang lebih baik menjadi sangat baik), dari tidak beriman menjadi beriman, dari beriman bisa menjadi lebih kamil imannya, sehingga kehidupannya mencerminkan pola hidup yang seimbang antara *hablum minallah* dengan *hablum minannas*.

Dakwah juga bertujuan untuk merubah situasi dari keadaan yang sekuler dan materialistik kepada kehidupan yang lebih Imanidan Islami yang diridhai Allah SWT. Dari jalan yang gelap menuju kepada

jalan yang terang benderang sebagai upaya meningkatkan kualitas hidupnya.

Uraian diatas dapat menunjukkan bahwa maksud dan tujuan dakwah itu adalah aktualisasi iman yang dimanifestasikan dalam suatu proses atau sistem kegiatan yang dilakukan secara teratur untuk mempengaruhi manusia dalam cara berfikir, bersikap dan bertindak guna menegakkan dan menjunjung tinggi ajaran Islam menuju terbentuknya masyarakat utama yang diridhai Allah SWT.

c. Unsur-unsur Dakwah

Adapun unsur-unsur yang harus ada dalam proses dakwah adalah:

1) Subjek atau Pelaksana Dakwah.

Yang dimaksud subjek atau pelaksana dakwah adalah orang atau sekelompok orang yang melaksanakan dakwah dalam masyarakat dan sering disebut dengan da'i. Sebagai subyek dakwah tentunya diperlukan kemampuan dan keahlian tersendiri. Oleh karena itu, perlu adanya kepribadian khusus yang harus dimiliki oleh pribadi setiap da'i.

Menurut Abul A'la Al-Maududi, kriteria yang harus dimiliki subyek dakwah, diantaranya yaitu:

- a) Bersifat sabar (meliputi: ketelitian dalam bertindak, bertekad kuat, tidak pesimistis dan putus asa, berpendirian tegas serta selalu menjaga keseimbangan antara akal dan emosi).

- b) Suka menolong dan bersedia menolong dan bersedia berkorban, baik berupa waktu, tenaga, pikiran, harta dan kepentingan lainnya.
- c) Memiliki semangat juang yang tinggi guna mencapai tujuan dakwah atau pembinaan yang dicita-citakan.
- d) Menyediakan diri untuk menyelenggarakan kegiatan dakwah secara teratur, kontinue dan berkesinambungan<sup>39</sup>.

## 2) Objek atau Sasaran Dakwah

Adapun yang dimaksud obyek atau sasaran dakwah adalah sekelompok masyarakat yang didakwahi dan diarahkan oleh pelaksana dakwah/da'i. Atau dengan kata lain, sasaran dakwah adalah sekelompok masyarakat yang dituju oleh aktivitas dakwah yang diselenggarakan.

## d. Metode Dakwah

Metode dakwah adalah cara-cara atau jalan yang dilaksanakan oleh seorang da'i dalam menyampaikan dakwah kepada obyek dakwah. Pedoman dasar prinsip penggunaan metode dakwah ini pada dasarnya telah disebutkan didalam Al-Qur'an surat An-Nahl 125, yaitu:

ادع الى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتي هي احسن. ان ربك هو اعلم بمن ضل عن سبيله وهو اعلم بالمهتدين (النحل : 125)

Artinya:

---

<sup>39</sup> Abul A'la Al-Maududi, *Petunjuk Untuk Juru Dakwah*, alih bahasa H.M Asywadi (Bandung: Al-Ma'arif, tt), hal. 47-48.



*“Serulah manusia kejalan TuhanMu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya TuhanMu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalanNya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”.*

Firman Allah tersebut memberikan gambaran bahwa ada tiga prinsip dasar metodologi dakwah yaitu hikmah(kebijaksanaan), Muidzah hasanah, dan Mujadallah billati hiya ahsan. Ketiga prinsip itu dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Hikmah (kebijaksanaan)

Kata hikmah itu mengandung tiga unsur:

- a. Unsur ilmu, yaitu adanya ilmu yang shahih (yakni yang dapat memisahkan antara yang haq dan bathil).
- b. Unsur jiwa, yaitu terhujamnya ilmu tersebut kedalam jiwa ahli hikmah, sehingga ilmu tersebut mendarah daging dengan sendirinya.
- c. Unsur amal perbuatan yaitu ilmu pengetahuan yang terhujam kedalam hati ahli hikmah tersebut mampu memotivisir dirinya untuk berbuat baik<sup>40</sup>.

Dalam pelaksanaan kegiatan dakwah dengan menggunakan dengan metode hikmah menuntut seorang da'i untuk mengetahui secara jelas mengenai waktu, tempat, dan keadaan obyek dakwah untuk menentukan cara dan materinya serta sesuai dengan tujuan dakwah yang ingin dicapai.

---

<sup>40</sup> Masyur Amin, *Op.Cit.*, hal. 95.

## 2) Maudzah Hasanah

Maudzah hasanah mempunyai pengertian pelajaran yang baik. Adapun cara-cara berdakwah dengan menggunakan metode mauidzah hasanah ini diantaranya kunjungan keluarga, sarasehan, penataran, atau kursus-kursus, pengajian, ceramah umum, tabligh, dan penyuluhan<sup>41</sup>.

## 3) Mujadallah Billati Hiya Ahsan

Mujadallah billati hiya ahsan mempunyai arti sebagai berdebat atau bertukar pikiran dengan cara yang lebih baik. Adapun cara-cara berdakwah yang termasuk kedalam metode mujadallah ini bermacam-macam, namun didalam pelaksanaan diperlukan suatu perpaduan antara cara yang satu dengan yang lain<sup>42</sup>.

Adapun bentuk-bentuk dakwahnya adalah sebagai berikut :

### e. Dakwah Billisan

Dakwah billisan adalah tata cara pengutaraan dan penyampaian dakwah dimana dakwah lebih berorientasi pada berceramah, pidato, tatap muka dan sebagainya.<sup>43</sup>

Jadi dakwah billisan adalah proses penyampaian ajaran islam yang dilakukan dengan jalan memberikan ceramah, pidato, nasehat-nasehat kepada orang lain baik individu maupun kelompok), supaya mereka memahami dan mengamalkan ajaran Islam.

<sup>41</sup> A. Syamsuri Siddiq, *Dakwah dan Teknik Berkhobah* (Bandung: Al- Ma'arif, 1982), hal. 27.

<sup>42</sup> *Ibid*, hal. 33.

<sup>43</sup> Gusein Segaf, *Pedoman Pembinaan Dakwah Bil Hal* (Jakarta: Ditjen Bimas Urusan Haji, 1988), hal. 8.

f. Dakwah Bilhal

Dakwah bilhal adalah merupakan keseluruhan usaha untuk mengajak orang secara sendiri-sendiri dan masyarakat dalam rangka mewujudkan tatanan sosial ekonomi dan kebutuhan yang lebih baik.

g. Organisasi Dakwah

1) Pengertian Dasar Organisasi Dakwah

Organisasi dakwah merupakan alat untuk pelaksanaan dakwah agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Mengorganisir dakwah berarti menghimpun mengatur sumber daya dan tenaga yang kedalam suatu kerangka struktur dan hubungan menurut pola tertentu sehingga dapat melakukan kegiatan dakwah bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>44</sup>

Setiap kegiatan dakwah betapapun sederhananya mengandung unsur-unsur organisasi yang lengkap yaitu sekurang-kurangnya terdiri dari da'i atau mubaligh (pihak yang menyampaikan seruan), mad'u (pihak penerima seruan), penyedia sarana dan fasilitas melalui pembagian fungsi dan tugas kesemuanya berkehendak bekerjasama untuk menampilkan pesan dakwah kearah tercapainya tujuan berupa aktualisasi isi pesan dakwah.

---

<sup>44</sup> Zaini Muhtarom, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah* (Yogyakarta: Al-Amien Press dan IKFA, 1996), hlm. 15

Organisasi dakwah disebut organisasi sebagai organisasi formal yang menekankan pada susunan tatanan kerja secara rasional dengan memperhatikan efisiensi dan pengaturan fungsi-fungsi secara logis dan berorientasi pada pencapaian hasil pekerjaan. Ketentuan tertulis menyangkut persyaratan kerja (job description) dan spesifikasi pekerja (man specification) merupakan pedoman kerja resmi dari organisasi formal. Disamping organisasi formal ada pula organisasi non formal yang didasarkan atas ikatan persamaan tujuan, minat dan kepentingan, persamaan jenis, tempat dan pekerjaan, bahkan persamaan dalam menghadapi permasalahan. Faktor persamaan (mutuality) inilah yang mendasari terbentuknya organisasi formal. Selain organisasi formal dan informal terdapat pula organisasi non formal dalam bentuk perilaku orang-orang yang terdapat didalam organisasi formal. Organisasi non formal mendorong perilaku orang-orang dalam organisasi formal, untuk berorientasi pada pekerjaan dan memberikan sumbangan yang berarti. Kadang-kadang perilaku non formal menembus saluran komunikasi antara bawahan terhadap atasan yang macet karena struktur dan hierarki, sehingga kenyataan obyektif tidak dapat dilaporkan selengkapnya, terutama berita buruk atau kegagalan pekerjaan yang bisa menyangkut kedudukan bawahan. Dengan demikian organisasi non formal perlu ada dalam

organisasi formal karena sifatnya membantu hal-hal yang tak dapat dilakukan oleh organisasi formal.<sup>45</sup>

## 2) Tujuan Dan Fungsi Organisasi Dakwah

Tujuan dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai dalam kadar tertentu dengan segala usaha yang diarahkan kepadanya. Tujuan organisasi dakwah dapat dikategorikan menjadi tujuan primer (tujuan akhir) dan tujuan sekunder (tujuan perantara). Pembagian menjadi dua kategori tersebut didasarkan atas kedudukan dari bentuk tujuan itu kedalam organisasi. Tujuan primer merupakan tujuan utama dari organisasi, sedangkan tujuan sekunder membantu kearah tercapainya tujuan primer. Hasil tujuan primer merupakan hasil akhir dari organisasi, sedangkan hasil tujuan sekunder merupakan sasaran perantara untuk mencapai hasil akhir. Berdasarkan pengertian dan rumusan tujuan organisasi diatas maka tujuan organisasi dakwah yang pada hakekatnya mengemban tujuan dakwah sehingga dapat dirumuskan sebagai suatu kegiatan bersama untuk mengaktualisasikan nilai-nilai dan ajaran Islam dalam bentuk amar ma'ruf, nahi mungkar dan amal sholeh dalam kehidupan sehari-hari, baik secara pribadi, berkeluarga dan bermasyarakat sehingga mewujudkan umat yang

---

<sup>45</sup> *Op.Cit*, hlm. 17

baik, sejahtera lahir dan batin dan berbahagia didunia dan diakhirat.<sup>46</sup>

### 3) Susunan Organisasi Dakwah

Pada dasarnya pembentukan bagian-bagian organisasi menjadi suatu susunan organisasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan, artinya tidak ada batasan yang mengikat dalam bentuk tertentu. Namun demikian pada lazimnya cara membentuk susunan organisasi dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan antara lain:

#### a. Pendekatan Fungsi

Yaitu penyusunan organisasi yang didasarkan atas sifat dan macam-macam fungsi yang harus dilakukan oleh unit-unit organisasi.

#### b. Pendekatan Proses

Yaitu penyusunan organisasi yang nerpedoman pada proses jalannya pekerjaan, sehingga setiap unit organisasi mengerjakan suatu bagian dari proses jalannya pekerjaan.

#### c. Pendekatan Wilayah

Yaitu penyusunan organisasi yang didasarkan atas pembagian wilayah kerja dalam rangka memudahkan pencapaian hasil.

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, hlm. 19

#### d. Pendekatan Obyek Pelayanan

Yaitu penyusunan unit organisasi yang didasarkan atas pertimbangan spesifikasi dan penggolongan objek yang dilayani.<sup>47</sup>

#### 4) Pengembangan Organisasi Dakwah

Pengembangan organisasi dakwah sangat bergantung pada perubahan dan pengembangan tujuan, sehingga organisasi memerlukan pengembangan dan pembaharuan baik bentuk, susunan corak dan ukuran yang dalam hal ini biasa disebut dengan reorganisasi. Makin luas ruang lingkup tujuan organisasi, maka makin berat tugas pokok dan fungsi yang harus dipikul. Makin berat fungsi-fungsi yang harus dipikul, maka makin besar susunan organisasi yang diperlukan sebagai pelaksana. Cara yang ditempuh untuk mengembangkan organisasi ialah dengan mengadakan departementasi (pembentukan unit organisasi) baik horizontal maupun vertical secara lebih terperinci sesuai dengan kebutuhan baik pada sector produksi maupun pelayanan.<sup>48</sup>

Pengorganisasian kegiatan dakwah merupakan usaha terus menerus dari seorang pimpinan untuk meninjau kembali, mempertanyakan, mengevaluasi : keadaan organisasi yang dipimpinnya maka harus ada dukungan dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm. 24

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 30

penting guna menunjang kegiatan dakwah yang dilaksanakan yaitu dengan sistem pengorganisaian yang disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan sehingga dalam pengorganisasian dakwah ini sumber daya manusianya akan terstruktur dan terorganisir dengan baik.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat**

Di dalam perkembangan organisasi, terdapat berbagai macam problematika yang akan dihadapi dan bermacam-macam situasi dan kondisi yang baik ataupun tidak baik. Sehingga sangat diperlukan penanganan dan pengembangan pada suatu organisasi sehingga sangat dibuuhkan suatu penanganan yang tepat, yaitu dengan menggunakan analisis swot, yang mana dalam analisis swot ini merupakan salah satu instrumen yang tepat dalam menganalisa manajemen sumber daya da'i dipondok pesantren Al-Hidayat.

“SWOT” merupakan akronim dari kata-kata : *strength* (kekuatan), *weakness* (kelemahan), *opportunities* (peluang), dan *treath* (ancaman). Faktor kekuatan dan kelemahan terdapat dalam tubuh organisasi, sedangkan peluang dan ancaman merupakan faktor-faktor lingkungan yang dihadapi oleh suatu organisasi.<sup>49</sup> Dengan melakukan analisi swot, akan memaksimalkan peranan faktor kekuatan dan pemanfaatan peluang sekaligus berperan sebagai alat untuk meminimalisasi kelemahan dan dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya da'i terhadap pengelolaan kegiatan dakwah dan menekan segala ancaman yang timbul dan harus dihadapi pada penerapan

---

<sup>49</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Stratejik*, (Jakarta: Bumi Aksara 1995), hal. 172-173.



fungsi-fungsi manajemen sumber daya da'i terhadap pengelolaan kegiatan dakwah.

Faktor kekuatan, berupa kompetensi khusus yang terdapat dalam pondok pesantren pada penerapan fungsi manajemen sumber daya da'i terhadap pengelolaan kegiatan dakwah di pondok pesantren Al-Hidayat yang akan berakibat pada pemilikan keunggulan kompetitif oleh usaha penyelenggaraan aktivitas dakwah yang dilaksanakan, faktor kekuatan ini merupakan modal utama untuk pengembangan pondok pesantren Al-Hidayat dalam menghadapi persaingan dalam kehidupan, sehingga tujuan dan sasaran dakwah yang diselenggarakan akan berhasil.

Faktor Kelemahan, dalam penerapan fungsi manajemen sumber daya da'i terhadap pengelolaan kegiatan dakwah merupakan faktor-faktor yang menjadikan keterbatasan atau kekurangan dalam berbagai sumber terhadap semua komponen-komponen yang ada keterbatasan ketrampilan, kemampuan yang masih kurang dan tidak memadai sehingga tenaga pelaksana yang kurang dan berbagai masalah yang dihadapi atau problem yang ada sehingga kegiatan tidak akan terlaksana dengan baik.

Faktor peluang, dalam penerapan fungsi manajemen sumber daya da'i terhadap pengelolaan kegiatan dakwah merupakan suatu faktor yang memberikan peluang daripada pondok pesantren untuk dapat memasuki celah-celah yang mana semua itu merupakan suatu peluang dan kemungkinan dalam situasi dan kondisi yang baik untuk mengembangkan dalam menghadapi semua tantangan dalam berdakwah sehingga para pelaksana dakwah harus

mampu memilih dan mengambil tindakan yang tepat untuk mencapai target dan sasarannya.

Faktor ancaman, penerapan fungsi manajemen sumber daya da'i terhadap pengelolaan kegiatan dakwah merupakan faktor yang tidak menguntungkan dalam suatu kegiatan dalam penyelenggaraan dalam penyelenggaraan dalam ruang lingkup pondok pesantren, apalagi dengan semakin beragamnya kondisi kehidupan yang sangat keras tanpa memperdulikan keadaan sekitar. Sehingga dengan berbagai macam ancaman yang selama ini menjadi ancaman pada pondok pesantren apabila tidak segera diatasi ini akan mengancam kemajuan, pengembangan kegiatan yang akan dilaksanakan. Maka pondok pesantren harus mampu mengatasi ancaman dengan melihat berbagai macam keadaan yang dihadapi pada waktu sekarang ini.

Dalam menghadapi tantangan dakwah dimasa depan yang mana para da'i untuk mengajak seluruh umat manusia agar terhindar dari kemungkaran dan kehancuran, maka penyelenggaraan dakwah harus dilakukan secara optimal, yaitu melalui aktivitas yang terencana dan dengan manajemen yang jelas, dengan dukungan sumber daya manusia (da'i) yang berkualitas dan profesional. Jadi manajemen sumber daya da'i memegang peranan penting dalam penyelenggaraan dakwah yang dilaksanakan pondok pesantren Al-Hidayat, sehingga akan terdapat beberapa faktor yang mendukung dan menghambat pada manajemen sumber daya da'i di pondok pesantren Al-Hidayat tersebut. Ada beberapa komponen yang bernilai positif adalah yang

menjadi faktor pendukung, demikian sebaliknya komponen yang bernilai negatif adalah yang menjadi faktor penghambat.

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian dalam rangka memperoleh fakta dan prinsip secara sistematis.<sup>50</sup> Sementara dalam menyusun skripsi ini penulis mencoba menempuh langkah-langkah dalam menunjang penelitian ini yang berupa:

### 1. Penentuan Subjek Penelitian

Yang dimaksud subjek penelitian adalah semua orang yang menjadi sumber data atau informan yang dapat memberikan keterangan mengenai masalah penelitian<sup>51</sup>. Disini penulis menentukan dengan jelas bahwa subjek penelitiannya adalah para pengurus dan para da'i yang ada dipondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang, yang penyusun yakin dapat memberikan data atau informasi pada penelitian.

### 2. Penentuan Objek Penelitian

Sedangkan yang dimaksud dengan obyek penelitian adalah apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian<sup>52</sup>. Maka yang menjadi titik perhatian penelitian ini adalah penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya da'i terhadap kegiatan dakwah di pondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang.

---

<sup>50</sup> Mardalis, *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 24.

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1989), hal. 91.

<sup>52</sup> *Ibid*, 93.

### 3. Pengumpulan Data

Demi tercukupinya dan terpenuhinya informasi dari data yang bersifat kualitatif dan akurat maka penulis merasa perlu beberapa teknik pengumpulan data sehingga dari data yang didapat berhasil mengungkapkan permasalahan yang akan diteliti. Dalam usaha pengumpulan data penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode yaitu :

#### a. Interview atau Wawancara

Dari segi etimologis interview mengandung pengertian segala kegiatan mengahimpun (mencari) data atau informasi dengan jalan melakukan tanya jawab lisan secara bertatap muka (*face to face*) dengan siapa saja yang diperlukan<sup>53</sup>. Interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin, yakni penulis membawa suatu kerangka pertanyaan-pertanyaan untuk disajikan dan irama interview sama sekali diserahkan kepada kebijakan interviewer<sup>54</sup>. Adapun maksud penulis menggunakan cara seperti diatas, untuk memberikan kebebasan jawaban kepada orang-orang yang diwawancarai akan tetapi tidak terlepas dari masalah pokok/pedoman pertanyaan yang telah penulis gariskan (interview guide). Dalam praktiknya penyusun mewawancarai beberapa orang

---

<sup>53</sup> Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Penelitian dan Pemulisan Karya Ilmiah* (Yogyakarta: IFFA Press, 1998), hal. 54.

<sup>54</sup> Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1980), hal. 206.

yaitu para pengurus dan da'i di pondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang.

b. Metode Dokumentasi

Yakni metode dimana yang menjadi sumber datanya adalah berupa bahan-bahan tertulis seperti buku, dokumen, notulen-notulen, paper dan sebagainya<sup>55</sup>. Dengan metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data mengenai keadaan wilayah pondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang, dan juga struktur kepengurusan pondok pesantren.

c. Metode Observasi

Observasi berarti pengamatan, adapun metode observasi adalah cara memperoleh data dengan menggunakan indera, terutama penglihatan dan pendengaran<sup>56</sup>. Suatu metode dalam penelitian yang mana proses pengambilan datanya melalui pengamatan secara sistematis terhadap obyek yang diteliti, artinya disengaja atau terencana bukan hanya kebetulan terlihat sepintas<sup>57</sup>. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis observasi non-partisipatoris, yaitu peneliti dalam melakukan observasi tidak terlibat langsung kegiatan organisasi dilapangan.

---

<sup>55</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 131.

<sup>56</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach Jilid II* (Yogyakarta: Andi Offset, 1991), hal. 136-155.

<sup>57</sup> *Ensiklopedia Indonesia* (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve Tarsito, 1980), hal. 849.

#### 4. Analisis Data

Setelah data berhasil terkumpul, penulis kemudian menganalisa data tersebut dengan disesuaikan dengan sifat penelitian ini, dalam menganalisa data yang ada, penulis menggunakan metode kualitatif, teknik analisa yang peneliti pergunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, dengan tujuan dapat menggambarkan keadaan sasaran penelitian menurut apadanya, seperti yang diperoleh dalam penelitian.<sup>58</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif, maka analisis datanya menggunakan analisa data diskriptif, yang merupakan penelitian non-hipotesis sehingga langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.<sup>59</sup>

Selanjutnya data-data hasil penelitian ini penulis sajikan secara deskriptif kualitatif, yang menjelaskan dan melaporkan hasil penelitian dalam bentuk kalimat dengan suatu penilaian kualitas. Untuk keperluan itu mula-mula dilakukan pengumpulan data dari semua pihak terkait yang selanjutnya data itu diproses dan disederhanakan serta dihubungkan antara satu dengan yang lainnya. Kemudian informasi yang lebih sederhana dari data hasil analisis itu diinterpretasikan secara rasional melalui analisa dari teori-teori yang relevan untuk memperoleh makna yang lebih tepat. Artinya diadakan interpretasi terhadap hubungan yang diteliti dalam

---

<sup>58</sup> Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif, Cet 5* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), hal. 9.

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hal. 195.

hubungannya dalam penelitian ini. Mula-mula dilakukan pengumpulan terhadap data-data yang menyangkut keberadaan pondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpang Salaman Magelang, beserta keadaan para da'i melalui interview dan wawancara kepada informan. Data-data hasil interview tersebut kemudian dipisah-pisahkan menurut beberapa jenis dan kategori mana yang termasuk data keadaan para da'i, keadaan organisasi kepengurusan, keadaan manajemen, hal-hal mengenai penrapan manajemen sumber daya da'i yang diterapkan terhadap pengelolaan kegiatan dakwah. Kemudian setelah data-data dianalisis dengan teori, dilakukan penarikan kesimpulan terhadap keesluruhan hasil penelitian. Dalam pengambilan kesimpulannya penulis menggunakan metode induktif dan deduktif.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah menganalisa, maka yang dapat penulis ambil dari pembahasan tentang penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya da'i terhadap pengelolaan kegiatan dakwah dipondok pesantren Al-Hidayat Kedung Lumpung Salaman Magelang sebagaimana tersebut dalam bab III dimuka, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Da'i Terhadap Pengelolaan Kegiatan Dakwah di Pondok Pesantren Al-Hidayat
  - a. *Planning* (perencanaan), dalam perencanaan ini para telah melaksanakan tujuh langkah perencanaan dengan baik yaitu perkiraan masa depan atau forecasting, penetapan tindakan dakwah dan prioritas pelaksanaannya, penetapan metode, schedulling, penempatan lokasi, penetapan biaya dan fasilitas sehingga dalam perencanaan ini pondok pesantren telah menunjukkan pengelolaan kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan.
  - b. *Organizing* (pengorganisasian), berdasarkan data yang diperoleh pondok pesantren Al-Hidayat telah membentuk struktur organisasi kepengurusan dan telah menetapkan tugas dan wewenang pada tiap unit, kemudian melaksanakan penjalinan hubungan diantara semua kesatuan unit yang dapat dilaksanakan dengan lancar dan komunikatif.

- c. *Actuating* (penggerakan), dalam penggerakan ini pimpinan telah melaksanakan langkah-langkah yang ditempuh yaitu dengan pemberian motivasi, pembimbingan, penjalinan hubungan dan komunikasi, pengembangan dan peningkatan pelaksana kepada para da'i sehingga dapat diperoleh dua manfaat yaitu dengan terciptanya para pelaksana yang siap melaksanakan kegiatan dakwahnya dan dapat terlaksananya kegiatan atau program dengan baik.
- d. *Controlling* (pengawasan), pelaksanaan pengawasan di pondok pesantren Al-Hidayat telah dilaksanakan secara baik dengan pelaksanaan tahapan-tahapan pengawasan yaitu dengan menetapkan standart (alat ukur) akan tetapi belum terdapatnya sebuah pedoman atau standart yang baku sehingga pengawasan belum bisa maksimal dilakukan, pelaksanaan pengawasan, dan tindakan perbaikan yaitu dengan diadakannya rapat tiap lapan (35 hari).
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Da'i Terhadap Pengelolaan Kegiatan Dakwah di Pondok Pesantren Al-Hidayat.
- 1) Faktor Internal : Kekuatan (*strength*) dan Kelemahan (*Weakness*).
- a. Kekuatan (*strength*)
- Adanya perlindungan dari pusat
  - Berbadan hukum
  - Mempunyai citra yang baik dari masyarakat

- Adanya kepercayaan dan dukungan dari pemerintah dan masyarakat
- Penempatan tugas tiap unit sesuai dengan keahlian
- Kerjasama dengan lembaga eksternal
- Demokratis
- Solidaritas dan kerjasama antar unit
- Kesejahteraan pengurus terpenuhi
- Manajemen pengelolaan telah dikuasai dengan baik

b. Kelemahan (*Weakness*)

- Memiliki pengurus yang kurang disiplin
- Masih adanya pengurus yang kurang profesional
- Terdapatnya sebagian da'i yang masih vakum
- Menurunnya semangat para pengurus dan para da'i
- Adanya persaingan yang tidak sehat
- Lambat dalam mengambil inisiatif
- Belum menetapkan standar baku dalam pengawasan
- Minimnya pendanaan
- Minimnya sarana prasarana

2) Faktor Eksternal : Peluang (*opportunity*) dan Ancaman (*treath*)

a. Peluang (*opportunity*)

- Terbukanya kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan para pengurus dan para da'i

- Dengan pengadaan seminar guna untuk meningkatkan mutu pendidikan
  - Hubungan yang harmonis dengan antar lembaga atau organisasi
- b. Ancaman (*treath*)
- Banyaknya para da'i yang bermunculan dengan karakter yang menarik
  - Semakin banyakya lembaga dakwah
  - Kemungkinan berpindahnya jamaah terhadap lembaga dakwah yang lain
  - Banyaknya para da'i yang semakin tinggi tingkat pendidikannya

Sehingga dengan berbagai macam faktor pendukung (kekuatan dan peluang) dan penghambat (kelemahan dan ancaman) dapat diatasi dengan strategi yaitu dengan mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan para pengurus dalam manajemen pengelolaan pada sumber daya da'i dalam kegiatan dakwah sehingga para da'i akan dapat melaksanakan kegiatan dengan baik.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dalam rangka untuk ikut serta mendukung pelaksanaan program kegiatan Pesantren Al-Hidayat, maka

penulis ingin menyampaikan beberapa hal sebagai saran, untuk pengurus dan para da'i di Pondok Pesantren Al-Hidayat antara lain sebagai berikut:

1. Untuk lingkungan Internal

- a. Hendaknya lebih selektif dalam pemilihan pengurus
- b. Mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan
- c. Hendaknya memperhatikan kesejahteraan pengurus
- d. Hendaknya melakukan pengawasan secara intensif
- e. Mempertahankan citra yang dimiliki
- f. Adanya kejelasan dalam administrasi
- g. Mempererat hubungan kerjasama antar pengurus
- h. Perlu ditingkatkan hubungan yang komunikatif antar pengurus
- i. Hendaknya meningkatkan kreatifitas dan aktivitas
- j. Terus memperbaiki pengelolaan manajemen

2. Untuk Lingkungan Eksternal

- a. Hendaknya menjalin kerjasama dengan lembaga dakwah lain dalam pengelolaan da'i dalam dakwah
- b. Terus meningkatkan kegiatan
- c. Terus mengikuti seminar
- d. Meningkatkan hubungan komunikasi antar lembaga dakwah maupun pemerintah
- e. Meningkatkan pengetahuan sesuai perkembangan jaman sehingga akan tercipta sumber daya yang profesional

- f. Mengembangkan sumber daya manusia yang unggul
- g. Memahami kebutuhan masyarakat
- h. Memahami kendala yang dihadapi dan siap mencari pemecahannya.

### C. Kata Penutup

Alhamdulillah, berkat pertolongan dan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan harapan dan kemampuan penulis.

Sebagaimana lazimnya penulisan ilmiah, skripsi ini juga mempunyai kelemahan dan kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Penulis juga mengharapkan kepada pembaca agar dapat mengambil manfaat dari skripsi ini, terutama bagi yang membutuhkannya, karena karya ini untuk menambah wawasan bagi para pembaca yang betul-betul membutuhkannya.

Mudah-mudahan dengan adanya skripsi ini, dapat dijadikan pertimbangan dan masukan-masukan bagi pondok pesantren pada umumnya, khususnya kepada manajemen pengelolaan da'i dalam melaksanakan aktifitas dakwah.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Dudung, *Pengantar Metodologi Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah*, Yogyakarta: IFFA Press, 1998
- Ahmad, Amrullah, *Dakwah Islam dan Transformasi Sosial Budaya*, Yogyakarta: PLP2M, 1982
- Al-Maududi, Abul A'La, *Petunjuk Untuk Juru Dakwah*, alih bahasa H.M Asywadi, Bandung: Al-Ma'arif, tt
- Amin, M. Masyur, *Metode Dakwah Islam*, Yogyakarta: Sumbangsih Offset, 1980
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 1989
- Ensiklopedia Indonesia*, Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve Tarsito, 1980
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 1995
- Hadi, Sutrisno, *Metode Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, 1980
- \_\_\_\_\_, *Metodologi Reseach Jilid II*, Yogyakarta: Andi Offset, 1991
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1995
- Hasyim, Umar, *Mencari Ulama' Pewaris Nabi*, Surabaya: Bima Ilmu, 1983
- Helmi, Masdar, *Dakwah Islam Dalam Alam Pembangunan*, Semarang: Toha Putra, 1973
- Junaidi, Arifin, *Manajemen Organisasi Nirlaba*, Jakarta: P3M, 1991
- Majlis Tabligh Muhamadiyah, *Dialog Dakwah Nasional*, Yogyakarta: Kumpulan Makalah, 1986
- Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983
- Mardalis, *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995
- Moleong, Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif, Cet 5*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994



- Muhyiddin, Asep, Agus Ahmad Safei, *Metode Pengembangan Dakwah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2002
- Muslih, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*, Yogyakarta: BPFE UII, 1989
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1998
- Poerwodarminta, WJS. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN, Balai Pustaka, 1976
- Pratiknya, A. Watik, *Alam dan Dakwah: Pergumulan Antara Nilai dan Realitas*, PP Muhamadiyah Majlis Tabligh, 1988
- Segaf, Husein, *Pedoman Pembinaan Dakwah Bil Hal*, Jakarta: Ditjen Bimas Urusan Haji, 1988
- Shaleh, Abdul Rosyad, *Manajemen Dakwah Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1977
- Shaleh, Abdurachman, *Pedoman Pelaksanaan Ketrampilan Di Pondok Pesantren*, Jakarta: proyek Pembinaan Dan Bantuan Kepada Pondok Pesantren Departemen Agama RI., 1978
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- Siddiq, A. Syamsuri, *Dakwah dan Teknik Berkhotbah*, Bandung: Al- Ma'arif, 1982
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Kontek Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- Terry, G.R., *Principle Of Management*, alih bahasa, Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Alumni Bandung, 1981
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989
- Ya'kub, Hamzah, *Publisistik Islam, Teknik Dakwah dan Leadership*, Bandung: CV. Diponegoro, 1981
- Yunus, Mahmud, *Kamus Arab Indonesia*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an, 1972