BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut ini akan dipaparkan mengenai contoh penelitian lain sebagai tinjauan penelitian terdahulu. Tujuan mencantumkan contoh penelitian lain ialah dengan maksud agar penelitian yang diteliti penulis tidak berdasarkan plagiat atau dengan istilah lain menjiplak karya tulis peneliti lain. Hal ini hanya sebagai perbandingan dengan karya tulis orang lain, sehingga dapat dilihat perbedaannya dengan penelitian yang penulis kerjakan. Untuk membandingkan dengan penelitian lainnya, maka penulis mengambil contoh karya tulis atau penelitian lainnya sebagai berikut:

1. Pada tahun 2009, penelitian yang dilakukan oleh Iyus Herdiana Saputra, mahasiswa Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian tersebut berjudul "Manajemen Pendidikan Pesantren Darul Hikmah Kutoarjo Jawatengah".[1]

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

   a. Model Pendidikan Pesantren Darul Hikmah adalah pendidikan Pesantren di bawah naungan Yayasan Darul Hikmah Kutoarjo. Pola pendidikan Pesantren Darul Hikmah adalah pola pendidikan Pesantren Modern yang berbasis asrama. Dalam mengembangkan manajemen Pesantren Darul Hikmah (PPDH) menggunakan model Manajemen

[1]Iyus Herdiana Saputra, *Manajemen Pendidikan Pesantren Darul Hikmah Kutoarjo Jawatengah*, Digital Library UIN Sunan Kalijaga, diakses dari http://digilib.uin-suka.ac.id/6929/, pada tanggal 28 Agustus 2015 pukul 19.17.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan Sasaran (MBS) atau Management By Objective (MBO). Sasaran yang ingin dicapai PPDD adalah fokus pada pendidikan.

b. Untuk mencapai pendidikan ini, maka langkah-langkah manajemen yang ditempuh PPDH adalah :

1) Perencanaan

Model perencanaan yang dikembangkan PPDH adalah model perenanaan strategis yang terdiri atas sistem perencanaan, penyusunan program, dan penganggaran.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian di PPDH menggunakan sistem desentralisasi dalam pembagian wewenang maupun tugas serta pengembangannya.

3) Pengkoordinasian

Pengkoordinasian di PPDH dilakukan dalam usaha mempersatukan rangkaian aktivitas penyelenggara PPDH dalam rangka meningkatkan kerjasama, kebersamaan antara pejabat organisasi PPDH semaksimal mungkin.

4) Pengawasan

Pengawasan pengelolaan PPDH meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian Iyus Herdiana Saputra adalah sama-sama meneliti tentang manajemen pada kegiatan yang dilakukan dalam sebuah lembaga keagamaan yang bertujuan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan dakwah dan ajaran Islam. Sedangkan penelitian ini memiliki perbedaan dalam objek yang dikaji serta metode yang lebih mendalam dalam menggali manajemen dakwah yang ingin digali oleh peneliti.

2. Pada tahun 2015, penelitian yang dilakukan oleh Imam Jazuli, mahasiswa Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. penelitian tersebut berjudul "Analisis Fungsi Perencanaan di Madrasah Ibtidaiyah Al Huda Karangnongko Maguwoharjo Depok Sleman Yogyakarta Tahun 2014/2015.[2]

   Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah proses perencanaan yang ada di MI Al Huda Depok telah dilakukan dengan cukup baik, meskipun masih terdapat kekurangan terutama belum adanya identifikasi dahulu tentang berbagai permasalahan dan belum maksimalnya efektivitas rencana yang ada. Proses penetapan kebijakan diambil atas dasar kebijaksanaan kepala sekolah, guru, staf, pengurus dewan sekolah/majelis madrasah atau komite sekolah. Namun untuk proses pengajaran, oleh kepala madrasah mempasrahkan sepenuhnya kepada guru. Dengan demikian kebijakan yang di tentukan akan dapat direncanakan dengan baik.

   Kesamaan penelitian ini dengan penelitian Imam Jazuli yakni sama-sama meneliti tentang analisis manajemen pada kegiatan yang dilakukan dalam sebuah lembaga keagamaan yang bertujuan untuk melakukan dakwah dan ajaran Islam. Sedangkan penelitian ini memiliki

[2]Sugeng Hariyanto, *Analisis Fungsi Perencanaan di Madrasah Ibdtidaiyah Al Huda Karangnongko Maguwoharjo Depok Sleman Yogyakarta Tahun 2014/2015*, Digital Library UIN Sunan Kalijaga, diakses dari http://digilib.uin-suka.ac.id/16892/, pada tanggal 28 Agustus 19.20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perbedaan dalam objek yang dikaji serta metode yang lebih mendalam dalam menggali manajemen dakwah yang ingin digali oleh peneliti.

B. Kerangka Teori

1. Manajemen Dakwah

Islam merupakan agama dakwah yang mengajarkan kepada umatnya untuk selalu menyampaikan kepada masyarakat luas. Secara kualitatif dakwah Islam bertujuan untuk mempengaruhi dan mentranformasikan sikap batin dan perilaku masyarakat menuju sebuah tatanan kesalehan individu atau kesalehan sosial. Dakwah dengan pesan-pesan keagamaan juga merupakan ajakan kepada kesadaran untuk senantiasa memiliki komitmen kepada jalan yang lurus. Dakwah adalah ajakan yang dilakukan untuk membebaskan setiap individu dan masyarakat dari pengaruh nilai-nilai kesyaitanan maupun nilai-nilai jahiliyah menuju internalisasi ketuhanan, di lain pihak dakwah juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan dalam berbagai aspek ajarannya agar diaktualisasikan dalam bersikap maupun bertindak.[3] Seperti dalam firman Allah SWT yang artinya:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ
إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ. (١٢٥)

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*

[3]Suyuti Pulungan. 2002. *Fiqh Siyasah, ajaran, sejarah, dan pemikiran.* Rajawali Press. Jakarta. Hal. 66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk (An-Nahl; 125).*[4]

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Banyak definisi yang telah diberikan oleh para ahli terhadap istilah manajemen ini, namun dari sekian banyak definisi tersebut ada satu yang kiranya dapat dijadikan pegangan dalam memahami manajemen tersebut, yaitu: Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menetukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya. Terry mengemukakan pendapatnya tentang manajemen adalah: Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya[5].

Manajemen organisasi adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan, yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bisa bekerja secara efisisen.Memanajemen organisasi juga bisa didefinisikan sebagai tugas, pendelegasian otoritas, dan menetapkan aktifitas yang hendak dilakukan

---

[4] --- 1972, *Al Quran dan terjemahannya*, Yayasan Penyelenggara penterjemah/pentafsir Al Quran, Jakarta, hlm. 421

[5]Amirullah Haris Budiyono, 2004, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 06

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh manajer pada seluruh hierarki. Manajemen organisasi dapat diartikan seluruh proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa. Sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan[6]. Dalam penelitian ini peneliti menentukan beberapa variabel yang mendukung penggunaan teorinya, yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan. Dimana kesemuanya mempunyai keterkaitan dengan tujuan penelitian, yaitu merencanakan dan mengorganisasikan suatu organisasi yang di arahkan dan di koordinasi oleh seorang pemimpin yang sekaligus sebagai penanggung jawab utama dalam organisasi tersebut. Sehingga ketiga variabel ini membantu peneliti untuk menentukan alur dalam sebuah penelitiannya.

Secara umum managemen organisasi dakwah menunjuk pada kegiatan yang bertujuan perubahan positif dalam diri manusia. Perubahan positif ini diwujudkan dengan peningkatan iman, mengingat sasaran dakwah adalah iman. Karena tujuannya baik maka kegiatannya juga harus baik. Ukuran baik dan buruk adalah syariat Islam yang termaktub dalam Al-Quran dan Hadist. Dimana terdapat proses yang menunjukan kegiatan terus menerus, berkesinambungan, dan bertahap. Peningkatannya adalah perubahan kualitas yang positif : dari buruk menjadi baik, atau dari baik menjadi lebih baik. Peningkatan iman sendiri termanifestasi dalam

[6]M Munir, Wahyu Illahi. 2006. *Manajemen Dakwah,*. Kencana. Jakarta. Hal. 138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peningkatan pemahaman, kesadaran, dan perbuatan. Secara singkat managemen dakwah bisa dikatakan kegiatan peningkatan iman menurut syariat Islam.[7]

2. Perencanaan Dakwah

Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang memegang peran sangat penting dan bahkan sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan menjadi sangat penting untuk dapat memilih langkah-langkah cerdas dan tepat agar organisasi mampu mewujudkan hasil memadai dari operasinya. Perencanaan pada hakikatnya adalah pemilihan saat ini terhadap kondisi masa depan yang kita kehendaki (*choosing our desired future today*) beserta langkah-langkah yang kita perlukan untuk mewujudkan kondisi-kondisi tersebut.[8]

Untuk mewujudkan organisasi islam yang kokoh diperlukan adanya kesesuaian konsep dan pelaksanaan dalam perencanaannya. Hal ini tercantum dalam surat ash shaff ayat 1 – 3.

سَبَّحَ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الأَرْضِ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (١)يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لا تَفْعَلُونَ (٢)كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لا تَفْعَلُونَ (٣)

Artinya: *(1)Bertasbih kepada Allah apa saja yang ada di langit dan apa saja yang ada di bumi; dan Dia-lah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana)(2) Hai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat*?(3) *Amat besar*

[7]Moh. Ali Azis, 2004, *Ilmu Dakwah*, Kencana, Jakarta, hlm. 6.
[8]Amirullah Haris Budiyono, 2004, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 89-90.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tiada kamu kerjakan.[9]

Dijelaskan dalam ayat ini, bahwa seruan-seruan ini hanya ditujukan untuk orang-orang beriman dan tidak untuk semua orang. Artinya bahwa, sebagai orang beriman harus memahami dan melaksanakan hal tersebut. Selain itu, yang diseru di sini adalah orang-orang beriman bukan hanya satu orang beriman.dan di sinilah pesan konsep keorganisasiannya.

Kesesuaian antara konsep dan pelaksanaan artinya tidak hanya lihai merumuskan ide yang tidak diiringi dengan amal nyata. Justru keduanya harus berjalan dengan sinergi antara konsep dan pelaksanaan. Organisasi itu harus mempunyai konsep cara bekerja. Bukan hanya sekedar mempunyai kemampuan bekerja tetapi juga menguasai cara bekerja. Penguasaan cara bekerja akan memudahkan bagaimana mencapai tujuan berkerja.

Dalam konteks organisasi, perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses menetapkan tujuan dan sasaran, menentukan pilihan-pilihan tindakan yang akan dilakukan, dan mengkaji cara-cara terbaik untuk mencapai tujuan masa depan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian perencanaan mengandung beberapa arti, antara lain:

a. Proses

[9] --- 1972, *Al Quran dan terjemahannya*, Yayasan Penyelenggara penterjemah/pentafsir Al Quran, Jakarta, hlm. 928

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yaitu suatu konsep dasar yang menjelaskan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan tahap-tahap yang telah ditentukan. Dalam hal ini, kegiatan dalam perencanaan dilakukan menurut proses yang berlaku.

b. Penetapan tujuan dan sasaran

Yaitu kegiatan merencanakan ke arah mana organisasi itu akan dituju. Organisasi dapat menetapkan tujuannya secara khusus ataupun secara umum. Atau menetapkan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.

c. Pemilihan tindakan

Yang berarti organisasi harus mengoptimalkan pada beberapa tindakan yang efektif ketimbang harus menggunakan semua tindakan yang kadang kala tidak efektif.

d. Mengkaji cara terbaik

Walaupun pilihan tindakan itu sudah dianggap baik, namun bisa saja tetap tidak efektif kalau dilakukan dengan cara yang kurang baik. Sebaliknya, sesuatu yang baik apabila dilakukan dengan cara yang baik pula maka akan menghasilkan sesuatu yang efektif.

e. Tujuan

Hal ini menyangkut hasil akhir atau sasaran khusus yang diinginkan oleh organisasi. Keinginan itu bisa dinyatakan dalam suatu standar-standar yang berlaku baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari pengertian perencanaan diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integratif yang mencoba untuk memaksimumkan efektivitas secara total dari organisasi sebagai suatu sistem sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Dengan demikian perencanaan paling tidak harus memiliki tiga aspek utama, yaitu 1) menyangkut masa yang akan datang. 2) harus menyangkut tindakan; dan 3) memiliki serangkaian tindakan pada masa yang akan datang yang akan diambil oleh perencana.[10]

Pengelolaan yang baik dan terarah akan sangat mendukung terhadap aktifitas tujuan organisasi, yaitu membentuk manusia yang berakhlak baik dan berkualitas. Untuk membentuk pengelolaan yang baik dan terarah maka diperlukan sebuah adanya proses manajemen organisasi Islam yang dimanifestasikan dengan Visi,Misi, tujuan, SDM, manajemen operasional, manajamenen pemasaran, Kepimimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan etika organisasi yang baik. Penerapan manajemen organisasi merupakan hal sangat mendasar dalam pembentukan dan perjalanan suatu organisasi yang bertujuan untuk melaksanakan dan mengatur semua sumber-sumber yang dibutuhkan oleh manusia. Tujuan dari manajemen organisasi adalah membimbing manusia untuk bekerja sama secara efektif.[11]

3. Pengorganisasian Dakwah

[10]Amirullah Haris Budiyono, 2004, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 92.
[11]M Munir, Wahyu Illahi. 2006. *Manajemen Dakwah,*. Kencana. Jakarta. Hal. 139

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Organisasi berasal dari bahasa latin *'organum'* yang dapat berarti alat, bagian, anggota, badan. Dengan demikian organisasi adalah suatu sistem kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.[12] Organisasi juga dapat diartikan sebagai sistem sosial dan dibentuk atas dasar kepentingan bersama. Karena organisasi merupakan sistem sosial konsekuensinya, aktivitas organisasi diatur oleh hukum sosial dan hukum psikologi. Sama halnya dengan manusia yang memiliki kebutuhan psikologis, organisasi juga memiliki peran dan status sosial.Perilaku organisasi dipengaruhi oleh dorongan kelompok dan individu di dalam organisasi.Terdapat dua jenis sistem sosial yang tegak berdampingan dalam organisasi. Satu diantaranya adalah sistem sosial formal (resmi) dan yang lain adalah sistem sosial informal. Eksistensi sistem sosial menyiratkan bahwa lingkungan organisasi merupakan sesuatu yang bergerak secara bersama, Adapun kepentingan bersama diungkapkan dengan organisasi memerlukan orang-orang, dan orang-orang membutuhkan organisasi. Organisasi memiliki tujuan manusiawi, organisasi dibentuk dan dipertahankan atas dasar kepentingan bersama di kalangan anggotanya. Orang-orang memandang organisasi sebagai sarana untuk membantu mencapai tujuan mereka.

Organisasi islam merupakan suatu rangkaian aktivitas yang dilandasi oleh Asas pengelolaan guna mencapai Tujuan yang telah ditetapkan dan diarahkan untuk mewujudkan Visi dengan

[12]Sutarto. 1989. *Dasar-dasar organisasi.*Gadjah Mada University Press. Jogjakarta, hal. 313

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyelenggarakan berbagai Misi dan mengimplementasikan Nilai-nilai yang dikembangkan yang berdasarkan asas, nilai, dan prinsip-prinsip Islam. Asas atau dasar suatu organisasi Islam adalah Islam, yang bersumber dari Al Quraan dan Sunnah Rasulullah shallallaahu ‘alaihi wa sallam, dan ijtihad dari mayoritas ulama Islam. Setiap gerak langkah organisasi tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Tujuan dan visi organisasi yang baik adalah yang memiliki dimensi duniawi maupun ukhrawi. Yaitu Iman, Ilmu,Amal Dan Harus selaras dengan prinsip-prinsip Islam. Nilai-nilai Islam harus bisa dikembangkan menjadi budaya organisasi, nilai tersebut adalah: Ibadah, Profesional, Kualitas, Prestasi, perbaikan.

Untuk memperkuat organisasi islam dibutuhkan kekuatan spiritual dimana manusia merupakan mahluk dualitas, berdiri di titik antara rasional dan irasional, di samping perannya sebagai mahluk sosial. Untuk itu keseimbangan antara keduanya sangat diperlukan, kalau tidak ingin terjadi gejolak dalam diri manusia. Sebagai homo religius, maka kebutuhan spiritualitas sesungguhnya merupakan suatu hal yang ada dalam dirinya atau paling tidak ada naluri yang mendorong manusia untuk cenderung mengakui adanya Zat Adikodrati (Zat Yang Maha Tinggi).[13]

Dalam ayat keempat surat ash shaff:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ (٤)

[13]Hartono Djoko, 2011. *Kekuatan spiritualitas para pemimpin sukses*, LKPI-PPMJA, Surabaya, hlm 11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*[14]

Allah SWT menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Dapat dirinci, bahwa soliditas organisasi memiliki tiga ciri, yaitu: masing-masing komponen didalamnya bisa menguatkan satu dengan yang lain, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas, termasuk pembagian pelaksanaan program (pembagian potensi dan pemanfaatan kemampuan). Dalam hal ini, diperlukan adanya ketepatan di dalam penempatan orang. Siapa yang harus jadi tiang, jendela, atap, dsb.

Untuk membuat soliditas tim dalam organisasi dibutuhkan kekuatan spiritual didalamnya. Mengacu pada kebutuhan puncak manusia yang sesuai ajaran islam, maka seorang muslim yang baik sudah barang tentu tidak akan meninggalkan spiritualitas. Ajaran ini justru merupakan jawaban akan kebutuhan manusia sebagai mahluk yang memiliki dimensi batin dibalik unsur jasmaniah. Hal ini karena menurut Viktor Frankle, eksistensi manusia ditandai oleh tiga faktor, yakni kerohanian *(spirituality)*, kebebasan (*freedom*), dan tanggung jawab (*responsibility*).[15]

---

[14] --- 1972, *Al Quran dan terjemahannya*, Yayasan Penyelenggara penterjemah/pentafsir Al Quran, Jakarta, hlm. 928

[15]Hartono Djoko, 2011. *Kekuatan spiritualitas para pemimpin sukses*, LKPI-PPMJA, Surabaya. hlm 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk menguatkan kinerja yang ada dalam organisasi maka diperlukan adanya pembentukan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dalam organisasi tersebut.

a. Struktur organisasi

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem atau jaringan kerja terhadap tugas-tugas, sistem pelaporan, dan komunikasi yang menghubungkan secara bersama pekerjan individual dan kelompok. Dimana Organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dll) yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi). Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi/pegawai maupun bagi pengurus organisasi/pejabat yang berwenang.

b. Pembagian kerja

Pengorganisasian merupakan proses penempatan orang-orang dan sumber daya lainnya untuk melakukan tugas-tugas dalam pencapaian tujuan. Hal ini menyangkut pembagian kerja untuk diselesaikan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengkoordinasikan dalam proses manajemen. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen kedua dan dilakukan secara langsung dari dasar yang telah dibuat oleh perencanaan yang baik.[16]

Organisasiadalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi lewat hirarki otoritas dan tanggungjawab. Karakterisitik organisasi menurut Schein meliputi, memiliki struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian yang lain untuk mengkoordinasikan aktivitas di dalamnya.

c. Departementalisasi

Departementalisasi adalah menggabungkan kembali dan mengelompokkan menjadi satu pekerjaan individual[17]. Organisasi sendiri mempunyai identitas yang dapat digambarkan, dianalisis, diawasi, dan diarahkan, kepada suatu bentuk yang tepat untuk tujuan tertentu. Administrator melihat organisasi sebagai sesuatu yang belum selesai dan belum lengkap, yaitu sebagai alat kerja yang selalu dapat diubah. Bila organisasi dipandang sebagai instrumen yang harus digunakan secara efektif, maka keterbatasan dan kelebihanya harus bisa dipahami.

Teori-teori organisasi merupakan kerangka acuan yang dapat dikomunikasikan sebagai dasar untuk menganalis dan memahami suatu organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah dimana ada sejumlah manusia saling berintraksi satu dengan yang lainya, karena

[16]Amirullah Haris Budiyono, 2004, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 165.
[17]Amirullah Haris Budiyono, 2004, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta,Hlm. 170

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya satu tujuan dan keinginanyang relatif sama. Kemudian organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, sehingga setiap anggotanya memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan batas-batas yang jelas, sehingga dapat dipisahkan secara tegas dari lingkunganya.

4. Kepemipinan Dakwah

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terbatas pada kemampuan yang dikelola, peran pemimpin sebagai pengarah dan pengendali juga sangat menentukan. Dan untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang peimimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama, dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif (baik formal maupun informal) individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas, dan kurang termotivasi.[18]

Ketika kita membuka kembali ayat-ayat yang terukir indah dalam surat Ash Shaff. Kita juga akan menemukan konsep kepemimpinan dalam organisasi islam. Dimana, pengokohan organisasi dan kejamaahan adalah fokus utama dakwah Rasulullah SAW di Madinah, berbeda dengan fokus

[18]Amirullah Haris Budiyono, 2004, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 243.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dakwah Rasulullah SAW ketika di Mekkah yang fokus pada pengokohan aqidah dan ruhiyah ummat Islam masa itu.Dalam surat ini, terdapat tiga konsep besar yang harus ada untuk mewujudkan organisasi yang kokoh.Yaitu:

a. Ketepatan mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan

وَإِذْ قَالَ مُوسَى لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ لِمَ تُؤْذُونَنِي وَقَدْ تَعْلَمُونَ أَنِّي رَسُولُ اللَّهِ إِلَيْكُمْ فَلَمَّا زَاغُوا أَزَاغَ اللَّهُ قُلُوبَهُمْ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ (٥) وَإِذْ قَالَ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ يَا بَنِي إِسْرَائِيلَ إِنِّي رَسُولُ اللَّهِ إِلَيْكُمْ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيَّ مِنَ التَّوْرَاةِ وَمُبَشِّرًا بِرَسُولٍ يَأْتِي مِنْ بَعْدِي اسْمُهُ أَحْمَدُ فَلَمَّا جَاءَهُمْ بِالْبَيِّنَاتِ قَالُوا هَذَا سِحْرٌ مُبِينٌ (٦) وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنِ افْتَرَى عَلَى اللَّهِ الْكَذِبَ وَهُوَ يُدْعَى إِلَى الْإِسْلَامِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ يُرِيدُونَ لِيُطْفِئُوا نُورَ اللَّهِ بِأَفْوَاهِهِمْ وَاللَّهُ مُتِمُّ نُورِهِ وَلَوْ كَرِهَ الْكَافِرُونَ (٨) هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَى وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ وَلَوْ كَرِهَ الْمُشْرِكُونَ (٩)

Dan (ingatlah) ketika Musa berkata kepada kaumnya: "Hai kaumku, mengapa kamu menyakitiku, sedangkan kamu mengetahui bahwa sesungguhnya aku adalah utusan Allah kepadamu?" Maka tatkala mereka berpaling (dari kebenaran), Allah memalingkan hati mereka dan Allah tiada memberi petunjuk kepada kaum yang fasik. (6). *Dan (ingatlah) ketika 'Isa Putera Maryam berkata: "Hai Bani Israil, sesungguhnya aku adalah utusan Allah kepadamu, membenarkan kitab (yang turun) sebelumku, yaitu Taurat dan memberi kabar gembira dengan (datangnya) seorang Rasul yang akan datang sesudahku, yang namanya Ahmad (Muhammad)" Maka tatkala rasul itu datang kepada mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata, mereka berkata: "Ini adalah sihir yang nyata".(7). Dan siapakah yang lebih zalim daripada orang yang mengada-adakan dusta terhadap Allah sedang dia diajak kepada agama Islam? Dan Allah tiada memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim.(8)Mereka ingin hendak memadamkan cahaya (agama) Allah dengan mulut (ucapan-ucapan) mereka, dan Allah tetap menyempurnakan cahaya-Nya meskipun orang-orang kafir benci (9)Dia-lah yang mengutus Rasul-Nya dengan membawa petunjuk dan*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agama yang benar agar Dia memenangkannya di atas segala agama-agama meskipun orang-orang musyrik benci.[19]

Dalam ayat 5 – 9 dijelaskan tentang tantangan yang dihadapi oleh para nabi dan rasul. Dari ayat ini kita dapat mengambil pelajaran bahwa perlunya untuk mengukur tantangan-tantangan yang akan dihadapi dalam kerja-kerja organisasi. Jika kita mengetahui ukuran tantangan itu, maka kita bisa membuat program yang bisa mengatasi tantangan tersebut. Kegagalan dalam mengukur tantangan yang akan dihadapi, akan mengakibatkan ketidakjelasan merumuskan tahap-tahap pelaksanaan amal sehingga bisa terjebak dalam suatu amal yang bersifat asal-asalan. Tantangan yang perlu diukur adalah semua tantangan baik dari dalam maupun luar organisasi. Pada ayat 9, dijelaskan bahwa visi kerosulan-lah yang bisa digunakan untuk mengeliminir tantangan-tantangan tersebut.

Hal ini sesuai dengan pengambilan keputusan dalam berorganisasi. Dimana pengambilan keputusan bisa diartikan sebagai suatu proses penilaian dan pemilihan dari berbagai alternatif sesuai dengan kepentingan-kepentingan tertentu dengan menetapkan suatu pilihan yang dianggap paling menguntungkan. Proses pemilihan dan penilaian itu biasanya diawali dengan mengidentifikasikan masalah utama yang mempengaruhi tujuan, menyusun, menganalisis, dan memilih berbagai alternatif tersebut dan mengambil keputusan yang

[19] --- 1972, *Al Quran dan terjemahannya*, Yayasan Penyelenggara penterjemah/pentafsir Al Quran, Jakarta, hlm. 928-929

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dianggap paling baik. Langkah terakhir dari proses itu merupakan sistem evaluasi untuk menentukan efektivitas dari keputusan yang diambil.

b. Konsep kesungguhan dalam bekerja dan berjuang

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَى تِجَارَةٍ تُنْجِيكُمْ مِنْ عَذَابٍ أَلِيمٍ.(١٠) تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ.(١١) يَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَيُدْخِلْكُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ وَمَسَاكِنَ طَيِّبَةً فِي جَنَّاتِ عَدْنٍ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ.(١٢) وَأُخْرَى تُحِبُّونَهَا نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ وَبَشِّرِ الْمُؤْمِنِينَ.(١٣)

(10)Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu Aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkan kamu dari azab yang pedih?(11) (yaitu) kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagi kamu jika kamu mengetahuinya,(12)niscaya Allah akan mengampuni dosa-dosamu dan memasukkan kamu ke dalam surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, dan (memasukkan kamu) ke tempat tinggal yang baik di dalam surga 'Adn. Itulah keberuntungan yang besar.(13) Dan (ada lagi) karunia yang lain yang kamu sukai (yaitu) pertolongan dari Allah dan kemenangan yang dekat (waktunya). Dan sampaikanlah berita gembira kepada orang-orang yang beriman.[20]

Dijelaskandalam ayat 10-13 ini bahwa untuk membangun sebuah organisasi yang kokoh diperlukan adanya sebuah konsep perjuangan organisasi. Hal ini menjelaskan indahnya sebuah konsep besungguh-sungguh berjuang di jalan-Nya.Dan sebuah konsep perjuangan itu hendaknya sebuah konsep yang mengandung motivasi

[20] --- 1972, *Al Quran dan terjemahannya*, Yayasan Penyelenggara penterjemah/pentafsir Al Quran, Jakarta, hlm. 929-930

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta makna optimisme yang jauh dari konsep perjuangan yang menakutkan, tidak realistis dan membuat komponen di dalamnya ragu dapat melaksanakannya atau tidak.

Dengan demikian peran pemimpin dalam melakukan pendekatan motivasi harus mampu menganalisa dan memahami sifat-sifat kebutuhan para bawahan yang merupakan indikator bagi tingkah lakunya, agar kita mengetahui bagaimana memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Untuk itu perlu dipahami terlebih dahulu jenis-jenis kebutuhan yang merupakan faktor penggerak tingkah laku manusia.

c. Memiliki kader yang militan

يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا أَنْصَارَ اللَّهِ كَمَا قَالَ عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ لِلْحَوَارِيِّينَ مَنْ أَنْصَارِي إِلَى اللَّهِ قَالَ الْحَوَارِيُّونَ نَحْنُ أَنْصَارُ اللَّهِ فَآمَنَتْ طَائِفَةٌ مِنْ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَكَفَرَتْ طَائِفَةٌ فَأَيَّدْنَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَى عَدُوِّهِمْ فَأَصْبَحُوا ظَاهِرِينَ.(١٤)

14. Hai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penolong-penolong (agama) Allah sebagaimana 'Isa putera Maryam telah berkata kepada pengikut-pengikutnya yang setia: "Siapakah yang akan menjadi penolong-penolongku (untuk menegakkan agama) Allah?" Pengikut-pengikut yang setia itu berkata: "Kamilah penolong-penolong agama Allah", lalu segolongan dari Bani Israil beriman dan segolongan (yang lain) kafir; maka kami berikan kekuatan kepada orang-orang yang beriman terhadap musuh-musuh mereka, lalu mereka menjadi orang-orang yang menang.[21]

[21] --- 1972, *Al Quran dan terjemahannya*, Yayasan Penyelenggara penterjemah/pentafsir Al Quran, Jakarta, hlm. 930

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam ayat 14 surat ini, dijelaskan bahwa keberhasilan suatu perjuangan dalam organisasi juga ditentukan dengan ada tidaknya kader-kader militan di dalamnya. Militan ini terkait dengan makna komitmen, konsistensi, keseimbangan (tawazunitas), ketaatan serta kecintaan. Karena memang amal yang baik dari seorang kader organisasi tidak akan bisa terwujud tanpa lima hal di atas. Dan dengan memiliki kader yang militan, amal-amal terbaik akan dihasilkan dalam organisasi.

Di dalam organisasi juga diperlukan adanya ruuh (semangat) organisasi. Dan ruuh organisasi ditentukan oleh sistem yang ada dalam organisasi, kualitas sang pemimpin, sejauh mana organisasi mempunyai semangat kompetisi dengan yang lain serta sejauh mana memadukan semangat dan ilmu yang dimiliki. Di dalam organisasi Islam terdapat banyak sekali lembaga ataupun organisasi yang bertujuan untuk mengelola dan mengatur dakwah dengan baik. Baik itu lembaga ekonomi, lembaga politik, lembaga pendidikan, maupun organisasi masyrakat dan lembaga sosial.

Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya artinya kemampuan pemimpin untuk mengatakan sesuatu hal dengan benar dalam sekumpulan kegiatan terkoordinasi yang tercakup dalam gaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan tertentu. Istilah gaya atau *style* sama dengan cara yang dipergunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya[22].

Dari sisi lain Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa perilaku atau gaya kepemimpinan yang paling efektif berbeda-beda, sesuai dengan kematangan bawahan. Kematangan atau kedewasaan bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional, melainkan keinginan untuk berprestasi. Kesadaran untuk bertanggung jawab dan kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas.

Teori kepemimpinan dengan pendekatan situasional, yaitu suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilaku, sifat-sifat bawahan dan situasi dalam menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan kepemimpinan inimensyaratkan pemimpin harus memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia. seperti teori yang diungkapkan oleh Hessey dan Blanchard dengan menggunakan 4 (empat) gaya kepemimpinan, diantaranya adalah:

a. *Direktif* dapat disebut *Telling* (Intruksi)

Ditandai dengan tinggi tugas dan rendah hubungan, komunikasi satu arah. Pemimpin membatasi peranan bawahan dan menunjukkan kepada bawahan apa, kapan, di mana dan bagaimana suatu tugas harus dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan

[22]Miftah Thoha, 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal. 49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keputusan semata-mata menjadi tanggung jawab pemimpin, yang kemudian disampaikan kepada bawahan.

b. *Konsultatif* dapat disebut *Selling* (Konsultasi)

Ditandai dengan tinggi tugas dan tinggi hubungan, pemimpin melakukan komunikasi dua arah dan memberikan motivasi terhadap bawahan. pemimpin mau mendenganrkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang akan diambil.

c. *Partisipatif* dapat disebut *Participating* (Partisipasi)

Ditandai dengan tinggi hubungan dan rendah tugas, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahan. Kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan dalam keadaan seimbang. Pemimpin beranggapan bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas

d. *Delegatif* dapat disebut *Delegating* (Delegasi)

Ditandai dengan rendah hubungan dan rendah tugas, adanya wewenang yang diberikan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusannya sendiri. Sebab mereka dianggap telah memiliki kecakapan dan kepercayaan dan memiliki tanggung jawab untuk mengelola dirinya sendiri.

Keempat variabel diatas merupakan acuan pokok yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana dalam pelaksanaan manajemen dakwah pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Majelis Taklim merupakan kegiatan organisasi yang pada dasarnya membutuhkan perencanaan, pengorganisasian dan gaya kepemimpinan yang baik agar manajemen yang dilakukan bisa berjalan dengan baik sesuai tujuannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id