



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**EFEKTIVITAS SISTEM *ACTUATING* PADA UNIT
PENGEMBANGAN TAHFIDZUL QUR'AN (UPTQ) DI
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM SUNAN AMPEL
SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

Yossie Luchyawan Prasetya

(B94216109)

Dosen Pembimbing:

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D

NIP : 196605141992032001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2022

LEMBAR PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

Nama : Yossie Luchyawan Prasetya

Nim : B94216109

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah diajukan pada lembaga manapun dengan tujuan untuk mendapatkan gelar akademik
2. Skripsi ini merupakan karya tulis tangan sendiri dan bukan hasil plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya
3. Apabila di kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan menanggung segala konsekuensi hukum akademik yang berlaku

Sidoarjo, 7 Januari 2022



Yossie Luchyawan Prasetya
(B94216109)

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Yossie Luchyawan Prasetya
Nim : B94216109
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Efektivitas Sistem *Actuating* Pada Unit Pengembangan Tahfidzul Qur'an (Uptq) Di Universitas Negeri Islam Sunan Ampel Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan siap untuk diujikan.

Surabaya, 7 Januari 2022
Menyetujui
Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib-M.Lib, Ph.D
NIP : 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Oleh Yossie Luchyawan Prasetya telah diajukan dan dapat dipertahankan di depan Tim penguji Skripsi pada tanggal 13 Januari 2022

Tim Penguji

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, Dip.LM-Lib.,Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji II

Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.L, M.Pd., Kons
NIP. 197708082007101004

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramavudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 12 Januari 2022

Dekan,



Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : YOSSIE LUCHYAWAN PRASETYA
NIM : B94216109
Fakultas/Jurusan : DAKWAH & KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : yossieprasetya98@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

EFEKTIFITAS SISTEM *ACTUATING* PADA UNIT PENGEMBANGAN TAHFIDZUL

QUR'AN (UPTQ) DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, Selasa 08 Februari 2022

Penulis

(YOSSIE LUCHYAWAN PRASETYA)

ABSTRAK

Yossie Luchyawan Prasetya, B94216109, “Efektivitas Sistem *Actuating* Pada Unit Pengembangan Tahfidzul Qur’an (Uptq) Di Universitas Negeri Islam Sunan Ampel Surabaya”

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas sistem *actuating* pada unit pengembangan tahfidhul Qur’an di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan efektivitas *actuating* yang dilakukan oleh pengurus UPTQ UINSA dalam mencapai tujuan organisasi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan model analitik deskriptif. Jenis penelitian kualitatif ini adalah *grounded theory*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lalu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Miles dan Huberman.

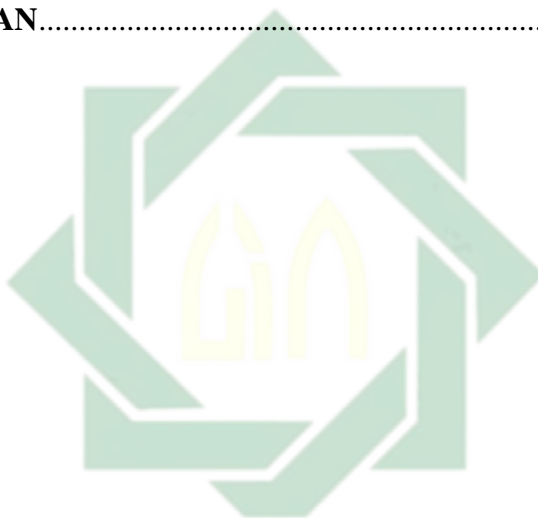
Hasil Penelitian ini menjelaskan, bahwa *actuating* di UPTQ UINSA telah dilakukan dengan baik dengan beberapa langkah yang dilakukan oleh pimpinan dan kepala di bidang-bidang tertentu, antara lain: melakukan pembicaraan komunkatif, membangun suasana harmonis, koordinasi, mentoring, memberi komando, rapat, memahami tujuan organisasi, transparansi, sabar dalam memecahkan masalah, dan memberi motivasi. Sedangkan, UPTQ pada waktu tertentu juga mengalami hambatan, seperti: kurangnya SDM dan kemalasan dari masing-masing anggota.

Kata Kunci: Efektivitas, Actuating, UPTQ

DAFTAR ISI

Judul Penelitian	i
Persetujuan Dosen Pembimbing	ii
Pengesahan Tim Penguji.....	iii
Motto.....	iv
Persembahan	v
Pernyataan Otentitas Skripsi	vi
Abstrak.....	vii
Kata Pengantar	viii
Lembar Persetujuan Publikasi.....	x
Daftar Isi	xi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Definisi Konsep.....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
B. <i>Actuating</i> Dalam Prespektif Islam	20
C. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	21
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Tahap-Tahap Penelitian	29
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	35
G. Teknik Keabsahan Data	36
BAB IV: HASIL PENELITIAN	

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Penyajian Data	40
C. Analisis Data	59
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan	83
B. Saran dan Rekomendasi	85
C. Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	93



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah yang berisikan orang-orang yang terintegrasikan oleh tugas-tugas dalam mencapai tujuan sasaran.¹ Dalam sebuah organisasi, manusia melakukan tugasnya dalam sebuah bidang yang telah ditentukan sebelumnya. Melalui bidang itu, orang-orang di dalamnya bisa melakukan tugas-tugas yang memang sudah menjadi kemampuannya. Kemampuan itu akan menjadi proses yang nanti akan memberikan sebuah hasil. Dengan hasil itu, tujuan organisasi akan tercapai dengan maksimal.

Akan tetapi, bidang-bidang tersebut memerlukan sebuah pengelolaan yang baik oleh atasan. Atasan-atasan tersebut harus mampu memberikan kemampuannya dalam memimpin organisasi dengan bidang-bidang yang sudah ada, agar bidang-bidang itu dapat berjalan dengan semestinya secara serempak.² Pengelolaan-pengelolaan tersebut akan menjadi sebuah pola yang akan memberikan hasil yang diinginkan melalui penggerakkan *actuating*.

Peranan *actuating* sangat penting dalam pelaksanaan organisasi dalam mencapai visi. Hal ini dikarenakan, *actuating* merupakan aktualisasi dari perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya.³ *Actuating* sangat diperlukan oleh semua pelaku

¹ Candra Wijaya and Muhammad Rifa'i, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*, ed. by Syarbani Saleh, 1st edn (Medan: Perdana Publishing), 48.

² M. Anang Firmansyah and Budi W. Mahardhika, 2018 *Pengantar Manajemen*, 1st edn (Yogyakarta: Deepublish), 75.

³ Hasrian Rudi Setiawan, 2021, *Manajemen Peserta Didik Upaya Peningkatan Lulusan*, (Medan: UMSU Press), 34.

organisasi. Tanpa *actuating*, tujuan akan sulit mencapai hasil akhir, sehingga organisasi menjadi terhambat dalam mencapai



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

rencana yang nyata. Dampak lain yang akan diperoleh jika organisasi tanpa sebuah *actuating* adalah sebuah kemunduran. Kemunduran tersebut menjadi bentuk dari kegagalan organisasi⁴. Jika organisasi telah mengalami kegagalan, maka peluang organisasi bertahan akan semakin kecil. Maka dari itu, organisasi harus melakukan *actuating* yang baik antar devisi-devisi atau bidang-bidang, agar tujuan yang diinginkan akan mengalami keberhasilan di kemudian hari.

Dalam kajian Islam, *actuating* dikenal sebagai “*At-Taujih*” yang juga berarti mengarahkan. Al-Qur’an sudah menjelaskan berbagai macam kata mengarahkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Seperti yang terdapat pada ayat Al-Qur’an Surat Al-Baqoroh ayat 213 yang berbunyi;

”كَانَ الثَّالِثُ أُمَّةً وَاحِدَةً ۖ قَبَعَتْ اللَّهُ النَّبِيْنَ مُبَشِّرِيْنَ وَمُنذِرِيْنَ...”

Artinya: Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), maka Allah mengutus para nabi, sebagai pemberi kabar gembira dan sebagai pemberi peringatan.⁵

Ayat tersebut telah menjelaskan, bahwa Allah mengutus para nabi dalam menyerukan dan memerintahkan umat Islam agar melakukan sesuatu yang telah diwajibkan oleh agama Islam. Maka dari itu, nabi sebagai utusan telah diperintahkan untuk mengarahkan umat Islam ke jalan yang benar dan diridhoi oleh Allah SWT.

Di era digital ini, *actuating* sudah bisa dilakukan secara mudah. Kecanggihan teknologi telah memudahkan orang dalam melakukan *actuating*. Akan tetapi, teknologi-teknologi

⁴ Hadi Satyagraha, *Kekeliruan Manajer*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015, 161.

⁵ QS: *Al-Baqarah*: 213.

tersebut perlu memperoleh perlakuan dari orang-orang yang melakukan *actuating*, agar *actuating* tersebut dapat menghemat seluruh waktu dan efisiensi kinerja dengan cepat⁶, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan waktu yang lebih singkat.

Sebagai contoh organisasi dalam bidang Al-Qur'an, UPTQ UINSA adalah salah satu organisasi yang melakukan *actuating*. UPTQ UINSA merupakan organisasi intra kampus yang bergerak dalam bidang agama di UINSA. Bidang agama yang dimaksud adalah membaca dan menghafal Al-Qur'an. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, UPTQ memiliki divisi yang terbagi dalam bidang-bidang tertentu. UPTQ UINSA juga memiliki motto "*Ngaji Yes, Kuliah Yes, Aktivist Yes*". Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya prestasi hafalan Al-Qur'an dan pada bidang akademik lainnya, seperti: Juara 3 MHQ 30 Juz di IPPBMM pada Bulan Juni 2021, Juara 2 Lomba Tahfidz Gebyar Ramadhan 1442 H Kategori 3:5 Juz pada Bulan Mei 2021, Juara Lomba Karya Tulis Ilmiah Nasional pada Bulan Maret 2021, Juara 2 Tafsir Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris pada Bulan Desember 2020, Juara 3 Lomba Karya Tepat Guna pada Bulan November 2020, Juara 1 Kategori Lomba Tafsir Bahasa Indonesia, Juara 2 Kategori Lomba Murottal Sab'ah Dewasa, Juara 2 Kategori Lomba Tartil dan Juara 2 Kategori MHQ 10 Juz pada Bulan November 2020.

Pencapaian UPTQ sebagai UKM kampus tentu saja sangat bergantung pada peran *actuating* yang UPTQ lakukan, Karena, organisasi tanpa melakukan tindakan nyata dalam mencapai tujuan nyata sama saja dengan omong kosong, Maka dari itu, prestasi-prestasi tersebut merupakan hasil dari kerja sama

⁶ Korniawan, R, *Kreativitas Komunikasi Bagi GPR Di Dalam Komunikasi Krisis*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, 212.

pengurus UPTQ dalam mengelola anggota-anggota yang masuk. Dengan harapan, mereka dapat merealisasikan tujuan UPTQ UINSA melalui aktualisasi *actuating* yang dilakukan. Lalu, kajian-kajian tentang penelitian *actuating* telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Jika *actuating* biasa dilakukan pada organisasi profit maupun non profit, maka penelitian ini akan membahas tentang *actuating* pada organisasi non profit dalam bidang Al-Qur'an. Dengan penjelasan-penjelasan tersebut, peneliti tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas Sistem *Actuating* Pada Unit Pengembangan Tahfidzul Qur'an (Uptq) Di Universitas Negeri Islam Sunan Ampel Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana efektivitas sistem *actuating* pada unit pengembangan tahfidzul Qur'an di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat efektivitas sistem *actuating* pada unit pengembangan tahfidzul Qur'an di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya?

C. Tujuan

1. Untuk mendeskripsikan efektivitas sistem *actuating* pada unit pengembangan tahfidzul Qur'an di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
2. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat efektivitas sistem *actuating* pada unit pengembangan tahfidzul Qur'an di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan sumbangan konseptual bagi kajian akademika ilmu manajemen tentang efektivitas sistem *actuating* pada

unit pengembangan tahfidzul Qur'an di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

2. Manfaat Praktis

Membantu dalam memberikan informasi kepada unit pengembangan tahfidzul Qur'an di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, agar UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya dapat meningkatkan kemampuannya baik secara teoritis maupun praktis dalam meningkatkan efektivitas sistem *actuating* pada unit pengembangan tahfidzul Qur'an di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

E. Definisi Konsep

1. Definisi Efektivitas

Efektivitas adalah upaya yang berhasil dengan baik. Efektivitas adalah hubungan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil atau output yang telah didapatkan memiliki kesesuaian. Jadi apabila hasil atau keluaran mampu memberikan kontribusi yang banyak, maka program atau kegiatan organisasi akan semakin efektif.⁷ Schermerhorn mengatakan efektivitas adalah pencapaian target hasil yang diukur dengan membandingkan antara budget output (anggaran biaya) dengan output aktual (yang diperkirakan).⁸ Pencapaian target tersebut agar semakin besar targetnya maka harus semakin tinggi pula tingkat efektifitasnya. Hal ini diukur berdasarkan target dari segi kualitas, kuantitas dan waktu yang telah dicapai.⁹

⁷Mahmudi, Manajemen Kinerja sektor public, Yogyakarta : Unit penerbit sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN 2015, 86.

⁸ Schermerhorn, Management for productivity. Newyork. 1986.

⁹ Hidayat, Teori efektifitas dalam kinerja karyawan, Yogyakarta: Gajah mada University Press

Dari penjelasan tersebut, peneliti ingin mengetahui keefektifan dari proses yang telah dilaksanakan sebelum-sebelumnya oleh pengurus UPTQ. Hal tersebut dikarenakan, efektivitas-efektivitas kegiatan yang dirancang akan menentukan hasil dari pengelolaan dari para pengurus UPTQ dalam menciptakan insan yang Qur'ani.

2. Definisi Sistem

Sistem adalah satu kesatuan usaha yang terdiri dari bagian-bagian yang berkaitan satu dengan yang lain dalam rangka mencapai tujuan di dalam suatu lingkungan kompleks¹⁰. Dengan adanya sebuah sistem, maka sebuah bagian-bagian yang ada akan bisa bergerak dengan baik, sehingga tujuan yang diinginkan akan terwujud secara efektif dan efisien.

Dari penjelasan sistem, peneliti ingin melihat efektivitas sistem *actuating* yang ada di objek yang akan diteliti. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan merupakan petunjuk, bahwa sistem yang ada dengan bidang-bidang yang memiliki tugas masing-masing sudah menunjukkan kinerja dengan baik. Maka dari itu, sistem dalam sebuah organisasi masih memerlukan model pelaksanaan yang baik oleh para pelaku-pelaku organisasi.

3. Definisi *Actuating*

Dalam fungsi-fungsi manajemen, istilah *actuating* merupakan salah satu fungsi yang sangat erat diperbincangkan oleh tokoh-tokoh manajemen. *Actuating* memiliki arti secara umum adalah

¹⁰ Prof. Dr. Ir. Marimin, M.Sc, Ir. Hendri Tanjung, M.M., Haryo Prabowo, S.P., M.M., *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Orang*, Grasindo: Jakarta, 2006, 1.

menggerakkan orang lain.¹¹ *Actuating* juga memiliki kunci penting dalam mengelola fungsi-fungsi manajemen lainnya, seperti: *leading, motivating, directing dan commanding*. Maka dari itu, peran pelaksanaan *actuating* menjadi salah satu faktor keberhasilan, sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik.

Setelah mengetahui penjelasan sistem, *actuating* merupakan alat yang akan digunakan para pelaku-pelaku organisasi dalam mensinergikan sistem tersebut. *Actuating* yang dilakukan atasan atau koordinator merupakan fasilitator dalam menggerakkan bagian-bagian dari sistem tersebut. Oleh sebab itu, sistem yang *diactuating* dengan baik akan memunculkan pencapaian yang baik pula sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya.

4. Unit Pengembangan Tahfidzul Qur'an UIN Sunan Ampel Surabaya

UPTQ UINSA adalah unit pengembangan Tahfidzul Qur'an. UKM ini memiliki tujuan dalam mencetak kader khafid dan khafidhoh Qur'an di masa depan yang unggul dan berkompoten. Selain sebagai UKM, UPTQ memiliki motto yang cukup menarik dalam segi teoritik, yaitu "*Ngaji Yes, Kuliah Yes, Aktivis Yes*". Hal tersebut memiliki maksud dalam menyeimbangkan antara kewajiban mahasiswa sebagai akademik, organisasi dan agama.¹² Maka dari itu,

¹¹ Husein Umar, 2003, *Business An Introduction*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), 77.

¹² Diakses pada tanggal 12 September 2021 pukul 08.51, <https://www.quipper.com/id/blog/quipper-campus/campus-info/ukm-dengan-segudang-prestasi-di-uin-sunan-ampel-surabaya/>

UPTQ memiliki keunggulan tersendiri bagi mahasiswa yang ingin berkiprah di bidang Al-Qur'an.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelaahan pokok-pokok masalah yang dikaji, maka penulis menyusun sistematika di bawah ini sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

2. BAB II: KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini akan diuraikan kajian teoritik dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang mengenai pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data dan teknis analisis data.

4. BAB IV: HASIL PENELITIAN

Keempat adalah bab empat. Bab empat menjelaskan tentang hasil penelitian. Hasil penelitian pada empat menjelaskan tentang tiga bab, antara lain: gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis data. Gambaran umum objek penelitian berisi tentang hal-hal yang melekat pada objek, seperti: sejarah singkat objek penelitian, lokasi penelitian, misi dan struktur kepengurusan objek tersebut. Setelah itu, penjelasan inti setelah melakukan penelitian, yakni penyajian data dan analisis data. Penyajian data adalah pemaparan atau menyajikan secara ituh. Data di dalam penyajian data merupakan hasil dari analisis rumusan

masalah. Hal itu dikarenakan, penyajian data akan memudahkan langkah selanjutnya dalam menganalisis data. Sedangkan, analisis data adalah kegiatan analisa untuk menemukan temuan-temuan yang berada di lapangan. Pemaparan analisis data adalah dengan menggunakan kolaborasi teori dengan temuan di lapangan. Setelah itu, kedua hal tersebut dimunculkan penarikan kesimpulan, sehingga hal tersebut memunculkan sebuah gagasan baru yang muncul dari analisa tersebut.

5. **BAB V: PENUTUP**

Kelima adalah bab lima. Bab lima menjelaskan tentang penutup. Di bagian penutup tersebut, pembahasannya meliputi bagian-bagian, antara lain: kesimpulan, saran dan rekomendasi. Kesimpulan adalah bagian dari akhir pembahasan yang diambil dari penelitian. Kesimpulan menjawab dari pertanyaan rumusan masalah. Selanjutnya, pembahasan setelah kesimpulan adalah saran. Saran adalah pendapat oleh penulis yang bisa diberikan kepada objek yang digunakan untuk penelitian. Bahasa yang digunakan dalam saran adalah bahasa yang baik dan praktis. Kemudian, pembahasan pada bab lima setelah saran adalah rekomendasi. Rekomendasi digunakan untuk memberikan solusi yang solutif bagi objek penelitian di masa depan, sehingga penelitian yang dilakukan bisa dijadikan sarana pertimbangan dalam memperbaiki sistem di dalam objek penelitian tersebut. Selanjutnya, pembahasan setelah saran dan rekomendasi adalah keterbatasan penelitian. Keterbatasan penelitian merupakan uraian penjelasan yang menjelaskan posisi peneliti dengan segala keterbatasannya. Maka dari itu, hal tersebut

memerlukan pengertian dalam memahami penelitian ini yang masih memiliki banyak keterbatasan, sehingga penelitian selanjutnya bisa menjadi lebih baik lagi kedepannya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kerangka Teoritik

1. Pengertian Efektivitas

Pengertian efektif yang berasal dari bahasa Inggris *effective* adalah berhasil dengan baik.¹³ Menurut istilah adalah sesuatu yang memiliki pengaruh atau akibat yang ditimbulkan, manjur, membawa hasil dan merupakan keberhasilan dari suatu usaha atau tindakan. Dalam hal ini, efektifitas dapat dilihat dari tercapai tidaknya tujuan intruksional khusus yang telah dicanangkan. Efektifitas adalah konsistensi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.¹⁴ Jadi, kesimpulan pengertian efektifitas adalah kemampuan dalam bekerja dengan rasa konsisten yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah disepakati.

Adapun konsep efektifitas merupakan konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun diluar organisasi.¹⁵ Efektifitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Jadi, hal tersebut membutuhkan kemampuan pada setiap manajemen

¹³ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), 11

¹⁴ Ahmad Habibullah Dkk, *Efektifitas Pokjawas Dan Kinerja Pengawas Dan Kinerja Pengawas Pendidikan Agama Islam* (Jakarta : PT.Pena Cita Satria, 2008), Cet.1, 6.

¹⁵ Donni Juni Priansa, Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisiensi, Professional.*, (Bandung : Alfabeta, 2013). 11

organisasi dalam memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya.

Dalam konteks mencapai tujuan, maka efektifitas berarti *doing the right things* atau mengerjakan pekerjaan yang benar. Efektivitas menunjuk pada keberhasilan pencapaian sasaran organisasional, sehingga efektifitas digambarkan sebagai satu ukuran apakah manajemen organisasi berjalan dengan baik.¹⁶ Tingkat efektifitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana atau target yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai, maka usaha dan hasil pekerjaan tersebut itulah yang dikatakan efektif. Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah tercapai dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya. Efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki.¹⁷ Efeknya juga yang ditimbulkan tentu sudah diperkirakan dalam jangka pendek maupun jangka panjangnya, maka dari itu dalam mengerjakan dibutuhkan beberapa pengukuran yang tepat dalam manajemen suatu program dalam organisasi.

2. Pengertian Sistem

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki sebuah sistem. Sistem tersebut berkenaan dengan internal maupun eksternal organisasi atau perusahaan tersebut. Sistem tersebut mengatur mekanisme proses di dalam

¹⁶ Ulber Silalahi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung : Refika Aditama 2015), 416- 417.

¹⁷ Handrik S., *Efektifitas kegiatan orientasi perpustakaan (Studi eksplanatif tentang efektifitas kegiatan orientasi perpustakaan terhadap pemanfaatan layanan pada perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya)*, 6

organisasi atau perusahaan tersebut. Melalui sistem tersebut, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan yang mampu meraih tujuan dalam waktu tertentu.

Sistem merupakan hasil interaksi dari kumpulan elemen-elemen atau bagian-bagian dalam rangka mencapai tujuan yang akan dicapai¹⁸. Bagian-bagian tersebut akan saling berkaitan satu dengan yang lain. Hal tersebut dikarenakan, satu bagian saja telah memiliki dampak bagi bagian yang lain. Jika satu bagian saja tidak melakukan pekerjaannya, maka satu bagian yang lain akan mengalami hambatan. Dan pada akhirnya, organisasi atau perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, sebuah sistem harus saling bekerja sama, agar kondisi internal maupun eksternal akan terjalin secara berkesinambungan.

3. Pengertian *Actuating*

Actuating merupakan salah satu fungsi manajemen. Di dalam organisasi, pelaku organisasi akan melakukan *actuating* dalam mengarahkan bawahan-bawahannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan *actuating* yang benar, seorang pemimpin akan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tempat dan kemampuan yang benar pula.

Actuating merupakan tindakan dalam mengusahakan semua anggota kelompok melakukan tugasnya sesuai dengan sasaran tujuan.¹⁹ *Actuating* tersebut merupakan tugas seorang pemimpin dalam

¹⁸ Dedy Rahman Prehanto, *Buku Ajar Konsep Sistem Informasi*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 3.

¹⁹ Roni Angger Aditama, 2020, *Pengantar Manajemen*, (Malang: Publishing), 16.

organisasi. Pelaku *actuating* di dalam organisasi adalah pemimpin dan kepala bidang-bidang yang ada di dalamnya. Pelaku-pelaku yang melakukan koordinasi tersebut memiliki tanggung jawab yang penuh dalam mengarahkan bawahannya, sehingga keharmonisan *actuating* akan menghasilkan kinerja yang maksimal bagi organisasi.

Dengan semua elemen yang ada, pelaku-pelaku organisasi harus menjadikan *actuating* sebagai alat dalam mewujudkan cita-cita yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai pelaku utama *actuating*, mereka wajib memahami seluruh bagian organisasi dengan baik, agar pelaku-pelaku *actuating* di dalam organisasi dapat meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sehingga tujuan akan tetap tercapai dengan lancar tanpa suatu halangan yang berarti.

4. *Actuating* Dalam Organisasi

Actuating sudah jelas memiliki peranan penting dalam pengelolaan organisasi. Sebagai fungsi manajemen yang mengandung fungsi-fungsi lain, *actuating* harus menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan setiap usaha yang dilakukan di dalam organisasi. Hal ini dikarenakan, *actuating* memiliki fungsi sebagai penggerak setiap fungsi manajemen yang lain, sehingga *actuating* yang sangat rapuh dan akan mengakibatkan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan²⁰. Maka dari itu, pemahaman mengenai *actuating* harus dimaksimalkan dengan baik, agar hal-hal yang dikhawatirkan dapat ditindaklanjuti dengan baik melalui pengkoordinasian yang baik pula.

5. Tujuan *Actuating*

²⁰ Tom MC Ifle, *Go Start Up*, Jakarta: Growing Publishing, 2018, 79.

Actuating telah memberikan dampak yang sangat jelas bagi semua pelaku organisasi atau perusahaan. Hal ini menjadi istilah yang sangat penting bagi setiap pelaku organisasi untuk bisa mengelola organisasinya. Dengan kata lain, *actuating* menjadi sebuah fungsi yang penting yang tidak dapat dihilangkan oleh siapapun dalam organisasi.

Organisasi akan menjadi baik, bila *actuating* dapat terhubung dengan baik pula. *Actuating* digunakan untuk mencapai tujuan bersama²¹. Hal ini tidak dapat dipisahkan, karena hubungan semua pelaku organisasi harus terhubung dengan baik, agar pelaksanaan pencapaian tujuan tidak mengalami *miss* komunikasi.

6. Tahapan-Tahapan *Actuating*

Sebagai pemimpin dan kepala bidang-bidang dalam organisasi, hal yang wajib dipahami dalam melakukan *actuating* dapat dilakukan dengan hal-hal sebagai berikut:

a. Membuat Plan

Perencanaan adalah suatu proses yang berkesinambungan yang mencakup keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan berbagai alternatif penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu di masa yang akan datang²². Perencanaan ini merupakan langkah awal dalam menjalankan prosedur yang lain. Tanpa Perencanaan, *actuating* tidak akan bisa dilakukan dengan baik.

b. Menyatukan pola pikir

²¹ Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Formal, Non Formal dan Informal*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, 48.

²² Aniesa Samira Bafadhal, *Perencanaan Bisnis Periwisata*, Malang: UB Press, 2018, 66.

Sebagai pemimpin, ketegasan perlu ditunjukkan kepada para bawahan. Hal ini dikarenakan, bawahan akan memahami pengertian yang telah diberikan oleh atasan. Tugas pemimpin adalah memberikan pengarahan dengan baik, agar hal yang diinginkan oleh atasan dapat dimengerti oleh seluruh anggota atau bawahan. Dengan itu, apabila masalah terjadi di kemudian hari, masalah tersebut dapat diselesaikan dan didiskusikan bersama dengan anggota yang lain²³.

c. Memberikan Arah Pembicaraan dengan Santun

Selain memberikan pengarahan tentang *actuating*, pemimpin atau atasan harus memberikan pemahaman yang benar kepada para bawahannya. Hal ini perlu dilakukan, agar keinginan atasan dalam *actuating* dapat berjalan dengan maksimal. Bila perlu, seorang pemimpin juga harus memberikan contoh kepada bawahan²⁴, agar pemahaman tidak hanya melalui bahasa verbal saja. Akan tetapi, pemimpin juga memberikannya melalui tindakan yang benar dan mudah dipahami.

d. Transparan

Salah satu sikap yang perlu diberikan oleh atasan adalah sikap keterbukaan. Dengan sikap itu, para bawahan akan mempercayai pemahaman yang diberikan mengenai *actuating*. Pemimpin yang terbuka akan membuka peluang organisasi untuk

²³ Hariawan Bihamding, *Perencanaan Pembangunan Parsitipatif Desa*, , Yogyakarta: Deeepublish, 2019, 144.

²⁴ Arif Yusuf Hamali, S.S., m.m., Dra. Eka Sari Budhiastuti, M.M., *Pemahaman Praktis Administrasi Organisasi, dan Manajemen*, Jakarta: Pranadamedia Group, 2019, 167.

terus berkembang²⁵. Hal tersebut dikarenakan, pemimpin senang diberikan kritik saran oleh para bawahan. Dengan kritik saran tersebut, organisasi yang berjalan akan dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik oleh seluruh anggota-anggotanya.

e. Kepekaan Situasi Organisasi

Setelah melakukan *actuating*, koordinator atau atasan wajib melihat kondisi suasana para bawahan yang telah di*actuating*kan sebelumnya. Hal ini berguna untuk melihat perkembangan para bawahan. Jika bawahan menjadi baik dalam bekerja, maka *actuating* telah berjalan dengan baik. Akan tetapi, hal tersebut harus tetap dipantau, agar kinerja bawahan semakin baik dalam waktu yang terus berjalan.

f. Semangat Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu²⁶. Dalam *actuating*, motivasi perlu dilakukan, agar bawahan dapat mendapatkan pemahaman yang benar mengenai maksud dari atasan atau koordinator. Maka dari itu, seorang atasan atau koordinator harus bisa memberikan dorongan yang kuat kepada bawahannya, sehingga bawahan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

g. Melakukan Pembicaraan Santai dan Terarah

²⁵ Kurniawan Sangkur, *Dragon Leadership*, Yogyakarta: Deepublish, 2019, 47.

²⁶ Anton Irianto, *Born To Win: Kunci Sukses Yang Tak Pernah Gagal*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005, 53.

Selain pembicaraan formal, atasan juga harus bisa mengkondisikan *actuating* di luar rapat. Hal ini bisa menjadikan alat dalam mengakrabkan diri secara personal kepada para bawahan. Maka dengan itu, bawahan akan merasa diawasi secara langsung dan intens.

7. Actuating Di Era Modern

Kondisi yang sangat modern saat ini menjadi bentuk cara yang bisa memudahkan segala urusan dengan sangat cepat. Salah satu ahal yang dimaksud adalah kecanggihan teknologi. Dengan teknologi, kegiatan yang sulit akan menjadi mudah dengan adanya kecanggihan tersebut. Dengan kondisi tersebut, manusia harus menggunakan teknologi tersebut dengan baik.

Dengan semua keadaan yang sangat modern saat ini, organisasi diwajibkan bisa kompetitif dengan organisasi yang sama-sama bergerak dibidang yang sedang dijalankan. Saat persaingan semakin ketat, organisasi harus menghadapinya dengan menerapkan teknologi canggih yang cocok dengan organisasi tersebut. Hal ini dapat menjaga kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan global²⁷.

8. UPTQ

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang didirikan 22 Desember 2009 ini merupakan organisasi intra kampus dalam mewadahi para Huffadhul Qur'an yang berproses secara akademis di dalam kampus UINSA.²⁸ Dalam

²⁷ Slamet Riyadi, *Akuntansi Manajemen*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017, 4.

²⁸ Ulin Nihayataul Qudsiyah. "Pengaruh Kegiatan Menghafal Terhadap Pengembangan Potensi Diri Mahasiswa Di UKM Pengembangan Tahfidhul Qur'an Di UIN Sunan Ampel Surabaya", Skripsi, Program Studi

mewadahi para mahasiswa tersebut, UPTQ memiliki bidang-bidang yang melayani para mahasiswa tersebut dalam melakukan proses membaca menghadal Al-Qur'an, antara lain: Bimpres, Bidang Tarbiyah, Tahfidz, PSDM, Infokom, dan departemen-departemen lain yang bersentuhan dengan mahasiswa.

9. *Actuating* UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya

Fungsi *actuating* merupakan kunci dalam keberhasilan UPTQ UINSA menciptakan pemuda-pemudi yang berinsan Qur'ani. Tanpa fungsi tersebut, kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan tidak mungkin berjalan sukses hingga saat ini. Sinergitas yang dimiliki setiap bidang telah menjalankan tugasnya dengan baik, karena *actuating* memang harus disinkronkan dengan baik, agar bidang-bidang yang telah ada dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa hambatan.

10. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam *Actuating*

a. Faktor Pendukung

1. Solidaritas

Dalam sebuah organisasi, orang tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan sendiri. Mereka memerlukan bantuan orang lain dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut merupakan bentuk kerja sama dalam *actuating* yang secara tidak langsung terjalin. Maka dari itu, setiap individu wajib mempedulikan rekan kerjanya, agar setiap tugas hasil *actuating* dapat terselesaikan dengan baik.

2. *Leadership*

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain yang dipengaruhi untuk memahami dan menyetujui tentang sesuatu yang perlu dikerjakan²⁹. Sikap kepemimpinan sangat diperlukan dalam menggerakkan bawahan. Dengan pola kepemimpinan yang benar, para bawahan akan dengan mudah diatur dan diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.

3. Komunikasi

Menurut Charles H. Cooley, komunikasi merupakan mekanisme hubungan antara manusia untuk mengembangkan isi pikiran dengan lambang-lambang yang mengandung pengertian dengan cara leluasa dan tepat pada waktunya.³⁰ Dengan komunikasi yang mudah dipahami, para bawahan akan mudah memahami atasan dan koordinator. Dan juga, atasan akan mudah mudah mengkoordinir para bawahan.

4. Disiplin

Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi³¹. Dengan sifat disiplin, semua pelaku organisasi akan menyadari peranan diri mereka dalam organisasi tersebut. Jadi, salah satu sikap disiplin tersebut akan menghadirkan

²⁹ Dr. Yohanes Susanto, M. M, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*, Yogyakarta: Deepblish, 2017, 13.

³⁰ Akh. Muwafik Saleh, S. Sos. M, Si, *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*, Malang: UB Press, 2016,.4.

³¹ Amiruddin, SE., M. Si, *Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, Pasuruan: Qiara Media, 2019,. 23.

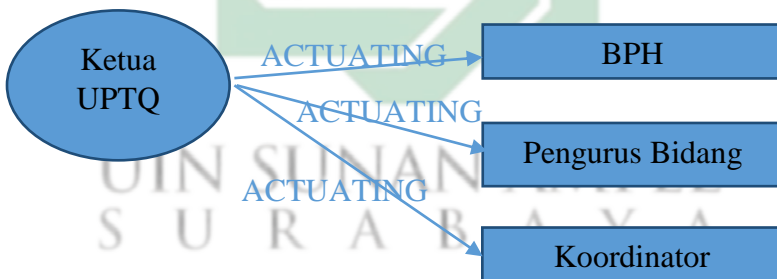
ketertiban dalam bertingkah laku di dalam organisasi.

b. Faktor Penghambat

1. Individualistis

Faktor penghambat yang akan menjadi masalah di kemudian hari di dalam organisasi adalah sikap individu. Sikap individu ini merupakan penyakit diri yang akan membuat individu lain menjadi tidak sesuai dengan prosedur organisasi. Dan yang lebih parah, sikap individu akan menjadi hambatan bagi individu lain dalam menjalankan tugasnya, sehingga organisasi akan terhambat lajunya dengan adanya sikap individu ini di dalam salah satu pelaku organisasi. Maka dari itu, sikap individu ini perlu dihilangkan dari diri individu tersebut, agar sikap ini berubah menjadi sikap yang saling ketergantungan atau disebut dengan kerja sama.

11. Kerangka berfikir



12. *Actuating* Dalam Perspektif Islam

Actuating dalam perspektif Islam memiliki penegasan tersendiri dalam penerapannya dalam kehidupan. Berikut adalah penegasan *actuating* yang tertuang dalam QS: Ali Imron ayat 104 yang berbunyi;

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

Artinya Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan, bahwa manusia diciptakan sebagai penyeru kepada kebaikan dengan cara mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan seseorang yang lain dalam rangka mencapai kebaikan.³² Dengan itu, *actuating* berperan aktif dalam pengambilan sikap seorang pemimpin dalam mengarahkan dan menggerakkan anggota-anggotanya.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan yang dijadikan acuan oleh peneliti sebagai referensi pembanding adalah penelitian ini. Hasil penelitian tersebut berasal dari jurnal. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pembanding dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sumadi³³ menjelaskan tentang implementation of the concept and theory of management functions in efforts to improve quality. Hasil Penelitian tersebut menjelaskan, bahwa

³² Qomaria Abusama and others, 'Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al- Qur'an Dan Hadits', *Jurnal Al-Himayah*, 3.3 (2020), 298–310.

³³ M. Hasan Ma'rif Sumadi, 'Implementation Of The Concept And Theory Of Management Functions In Efforts To Improve Quality', *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 2020.2 (2020), 353–60.

implementasi manajemen madrasah memuat dua aspek kajian, pertama penilaian dalam kerangka konseptual suatu pendekatan dalam menjalankan bisnis tertentu di segmen pendidikan yang berupaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan terus-menerus terhadap produk, manusia, proses, dan lingkungan organisasi atau institusi, dan kedua studi tersebut mencakup cara penyampaiannya, yang mencakup sepuluh karakteristik yaitu berfokus pada pelanggan (internal dan eksternal); terobsesi dengan kualitas; menggunakan pendekatan ilmiah; terus meningkatkan kualitas; Pendidikan dan Pelatihan; menjalankan kebebasan terkendali; memiliki kesatuan tujuan; serta melibatkan dan memberdayakan pendidik dan peserta didik. Kedua aspek tersebut harus menjadi satu kesatuan yang utuh agar upaya pencapaian tujuan dapat diperoleh secara optimal.

Nur Sakinah dkk³⁴ menjelaskan tentang penerapan fungsi *actuating* pesantren dalam pembinaan tahfidz. Hasil penelitian tersebut menjelaskan, bahwa proses *actuating* yang dilakukan pesantren Bina Insan Mulia Al Mawahib yaitu: mengadakan perekrutan santri sebelum masuk ke pesantren, pelaksanaan koordinasi, mobilisasi dan alokasi sumber daya, pemberian motivasi, penambahan hafalan, pembagian kelompok santri tahfidz, pemberian sanksi bagi santri yang tidak mencapai target, penentuan target hafalan, pengawasan pembinaan tahfidz, program unggulan tahfidz di pesantren, penentuan jumlah target hafalan dalam setiap semester, pengawasan dari Pembina tahfidz terhadap santri dan pengembangan pembinaan tahfidz terhadap santri, program unggulan dalam menghafal Alquran. adanya kendala pembina tahfidz, faktor pendukung

³⁴ Nur Sakinah, Dadang Kuswana, and Yuliani, 'Penerapan Fungsi Actuating Pesantren', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2.4 (2017), 399–416 <<https://doi.org/10.15575/tadbir>>.

atau penunjang santri dalam menghafal Alquran. Selanjutnya Upaya-upaya yang dilakukan di Pesantren Bina Insan Mulia Al Mawahib dalam pembinaan tahfidz terhadap santri agar pelaksanaan pembinaan tahfidz berjalan dengan baik. Upaya tersebut senantiasa berupaya untuk membina tahfidz dengan tetap menjaga kualitas dan kuantitas juga metode dalam pembinaan tahfidz seperti (1) ngaji bersama,(2) سوال,(3)sima'an(4) tasmi dan(5) talaqqi.

Qomaria dkk³⁵ menjelaskan tentang *actuating* pendidikan dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadist. Hasil penelitian tersebut menjelaskan, bahwa term *actuating* pendidikan dalam Al-Qur'an dan Hadits banyak ditunjukkan dengan kata fa'ala yaf'alu yang menunjukkan kata mengerjakan atau melaksanakan. Dalam Islam, pelaksanaan (*actuating*) pendidikan bertujuan untuk menyeimbangkan pertumbuhan dan perkembangan dari total kepribadian seorang insan manusia melalui pendidikan spiritual, intelektual, jasmani dan rohani manusia sehingga mampu meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. *Actuating* pendidikan dalam Al-Qur'an dan hadits terdiri dari prinsip- prinsip, strategi dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberlangsungannya. Kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, musyawarah, kerja sama hingga tanggung jawab didalam menanamkan nilai-nilai pendidikan secara hakiki merupakan komponen dalam pelaksanaan (*actuating*) pendidikan dalam Al-Qur'an dan Hadits.

Lalu, Purnama dkk³⁶ menjelaskan tentang fungsi *actuating* dalam layanan perpustakaan di sekolah menengah atas islam terpadu (sma it) kota Palembang. Hasil penelitian tersebut

³⁵ Abusama and others.

³⁶ Adek Purnama, Kms Badaruddin, and Febriyanti, 'Fungsi *Actuating* Dalam Layanan Perpustakaan Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu (SMAIT) Kota Palembang', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.2 (2020), 111–28.

menjelaskan, bahwa fungsi *actuating* dalam layanan perpustakaan di SMAIT adalah usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk menggerakkan pustakawan agar dapat memberikan layanan perpustakaan dengan baik, usaha –usaha yang kepala lakukan adalah sekap kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif dan pemberian motivasi kepada pustakawan. Sedangkan, layanan perpustakaan pustakawan menggunakan sistem layanan terbuka dan campuran dan menyediakan beberapa jenis layanan yaitu layanan sirkulasi, layanan referensi, layanan literasi, layanan ruang baca, dan layanan pendidikan pemustaka di lakukan setiap 1 tahun sekali. Adapun faktor penghambat layanan perpustakaan meliputi lokasi dan luas gedung perpustakaan, waktu yang dimiliki pemustaka untuk berkunjung ke perpustakaan, kurangnya perhatian dari pemerintah mengenai perpustakaan. Sedangkan faktor pendukung layanan perpustakaan meliputi fasilitas ruangan perpustakaan yang memadai, dana anggaran perpustakaan, sumber daya manusia yang profesional dan memiliki latar belakang pendidikan perpustakaan dan ilmu komunikasi, dukungan dari kepala sekolah, beragamnya bahan pustaka yang di milki SMAIT Kota Palembang dan program pojok baca dan bebas pustaka.

Wisudaningsih³⁷ menjelaskan tentang konsep *actuating* dalam alquran dan hadits. Hasil penelitian tersebut menjelaskan, bahwa mobilisasi sumber daya manusia adalah suatu proses yang dimulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, dan motivasi yang diberikan kepada sumber daya tersebut. Sedangkan memobilisasi sumber daya lainnya adalah upaya memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada atau

³⁷ Endah Tri Wisudaningsih, 'Konsep *Actuating* Dalam Alquran Dan Hadits', *Humanistika*, 4.1 (2018), 1–15.

menggerakkan elemen – elemen organisasi untuk melakukan semua kegiatan yang telah direncanakan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dengan judul penelitian yang sudah ada, penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrument kunci³⁸.

Penelitian kualitatif ini bersifat analisis deskriptif. Dengan maksud, penelitian tersebut tidak menggunakan model-model matematik, statistik atau komputer³⁹. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *grounded theory*. *Grounded Theory* merupakan teori yang diperoleh secara induktif dari penelitian tentang fenomena yang dijelaskan dan ditemukan, disusun dan dibangun di lapangan melalui pengumpulan data dan analisis data⁴⁰. Dengan *Grounded theory*, peneliti harus bisa menemukan hal-hal yang mampu menunjang seluruh hasil penelitian, agar penelitian yang diteliti dapat menghasilkan suatu teori yang dapat dipercaya untuk pengujian dan studi selanjutnya.⁴¹

³⁸ Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media, 2015, 8.

³⁹ Andi Andriani, *Metodologi Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2018, 77.

⁴⁰ Wayan Suwendra, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Nilacakra, 2018, 42.

⁴¹ Marie T. Hastings, *Dasar-Dasar Riset Keperawatan*, Jakarta: Buku Kedokteran EGC, 1999, 223.

B. Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang diambil adalah Unit Pengembangan Tahfidzul Qur'an UIN Sunan Ampel Surabaya. Objek tersebut beralamatkan di Jl. Ahmad Yani, No. 17, Jemur Wonosari, Kecamatan Wonocolo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60237.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data merupakan pembagian dari sumber data tersebut diperoleh. Menurut jenisnya, data dibagi dua:

a. Data Primer

Data primer merupakan keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya.⁴²

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang sudah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain.⁴³ Sumber data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

No	Jenis Data	Kategori Data	
		Primer	Sekunder
1	Konten efektivitas sistem <i>actuating</i>	●	
2	Proses efektivitas sistem <i>actuating</i>	●	
	Profil, susunan	.	●

⁴² Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007, 79.

⁴³ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: PT Grasindo, 2005, 168.

3	kepengurusan, serta data-data UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya		
---	--	--	--

Tabel 1.1: *Observasi dan Dokumentasi oleh Yossie*

2. Sumber Data




Sumber data dalam penelitian ialah asal data tersebut diperoleh.⁴⁴ Sumber data digunakan diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian. Di samping itu, sumber data digunakan untuk menjamin suatu keberhasilan dalam penelitian⁴⁵. Sumber data yang telah diperoleh harus melalui langkah-langkah yang sesuai pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data yang telah diperoleh adalah hasil wawancara dari pengurus UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya, antara lain: Ketua Umum, Ketua 1 (Bidang Internal), Ketua 2 (Bidang Eksternal), Koor Departemen Setoran, Koor Departemen Khotmil Qur'an, Koor Departemen Kajian, Koor Departemen Tahsin, Koor Departemen Kaderisasi, Koor Departemen Sarana Prasarana, Koor Departemen Hubungan Masyarakat, dan Koor Departemen Penerbitan.

Untuk lebih mendalami dalam pemahaman pengumpulan data dapat dilihat di tabel sumber data sebagai berikut:

⁴⁴ Johni Dimiyati, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya pada Pendidikan Anak Usia Dini*, Jakarta: Kencana Media Group, 2013, 39.

⁴⁵ Nufian S Febriani dan Wayan Weda Asmara Dewi, *Teori dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*, Malang: UB Press, 2018, 49.

No	Data	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Primer: Informan atau narasumber	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketua Umum UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya: 2. Ketua 1 (Bidang Internal): 3. Ketua 2 (Bidang Eksternal): 4. Koor Departemen Setoran: 5. Koor Departemen Khotmil Qur'an 6. Koor Departemen Kajian 7. Koor Departemen Tahsin 8. Koor Departemen Kaderisasi 9. Koor Departemen Sarana dan Prasarana 10. Koor Departemen Hubungan Masyarakat 11. Koor Departemen Penerbitan 	
2	Sekunder: Profil, susunan	Salah satu pengurus bagian dokumentasi	

	kepengurusan, serta data-data UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya		 
3	Lampiran-lampiran foto	<i>Basecamp</i> dan tempat rutin UPTQ	

Tabel 1.2 Pengumpulan data dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan penelitian merupakan langkah-langkah dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti untuk mencari data lapangan sampai dengan upaya penelitian untuk menganalisa data yang diperoleh⁴⁶. Tujuan dari tahapan penelitian adalah untuk mengetahui kegiatan awal akan sampai akhir dalam proses penelitian. Beberapa tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Penelitian

a. Merancang Penelitian

Rancangan penelitian diantaranya berisi; latar belakang masalah, kajian kepustakaan yang menghasilkan pokok-pokok (kesesuaian paradigma, rumusan masalah, kerangka teoritik), pemilihan lapangan penelitian, penentuan jadwal penelitian, pemilihan alat penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan prosedur analisis data, rancangan

⁴⁶ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:PT Rosdakarya, 2015, 125.

perlengkapan, dan lain-lainnya.⁴⁷ Dengan rancangan tersebut, peneliti akan mengetahui rancangan yang akan dikerjakan terlebih dahulu, agar penelitian yang dilakukan dapat disesuaikan dengan proses yang telah disusun secara sistematis.

b. Menentukan Objek Penelitian

Dalam konteks penelitian yang akan dilakukan peneliti, seorang peneliti harus membuat usulan pengajuan judul. Peneliti akan mencari data atau informasi tentang objek yang akan diteliti melalui prosedur yang kemudian dijadikan objek penelitian yang sesuai dengan jurusan.⁴⁸ Setelah menentukan sasaran tersebut, peneliti akan menyesuaikan dengan hal-hal yang telah diketahui mengenai proses penelitian, agar peneliti dapat mengantisipasi hal-hal yang tidak sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan sesudahnya.

c. Meminta Izin

Peneliti perlu mengetahui seseorang yang berwenang dalam memberikan izin penelitian skripsi.⁴⁹ Hak ini disebabkan, peneliti akan memiliki keleluasaan dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar menjadi penelitian yang sesuai. Setelah memperoleh izin, peneliti harus mengurus surat izin yang telah disiapkan oleh pihak fakultas sebagai prosedur penelitian.

⁴⁷ Mulyadi, Mohammad. *Metode Penelitian Praktis Kualitatif & Kuantitatif*. Jakarta: Publica Press, 2016, 79.

⁴⁸ Putra Nusa. *Penelitian Kualitatif IPS*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya. 2013, 94.

⁴⁹ Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Press, 2008, 103.

d. Menentukan Sumber Informan

Pada tahapan ini, seorang peneliti harus mengetahui informan yang akan ditemui saat penelitian. Informan adalah seorang yang turut terlibat dalam peristiwa yang hendak diteliti.⁵⁰ Dalam hal ini, peneliti akan menggunakan informan, yaitu pengurus UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya, antara lain: Ketua Umum, Ketua 1 (Bidang Internal), Ketua 2 (Bidang Eksternal), Koor Departemen Setoran, Koor Departemen Khotmil Qur'an, Koor Departemen Kajian, Koor Departemen Tahsin, Koor Departemen Kaderisasi, Koor Departemen Sarana Prasarana, Koor Departemen Hubungan Masyarakat, dan Koor Departemen Penerbitan.

e. Menyiapkan Alat-Alat Penelitian

Peneliti harus mempersiapkan peralatan untuk penelitian, antara lain: seperangkat alat tulis dan alat perekam sebagai alat menggali dan mengumpulkan data dari informan.⁵¹ Hal tersebut dikarenakan, agar peneliti mampu melakukan penelitian dengan lancar, sehingga penelitian dapat dilakukan secara benar dan meminimalisir hambatan.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Adapun tahapan pekerjaan di lapangan sebagai berikut:

a. Memasuki Lapangan

Sebelum peneliti mencari data atau informasi yang berkaitan dengan pembahasan yang dijadikan fokus

⁵⁰ Hasrullah, *Demdam Konflik Poso*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2009, 60.

⁵¹ Syahrumsalim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2015, 91.

penelitian, peneliti harus memahami konteks lapangan yang dijadikan objek penelitian dan menyiapkan diri untuk terjun langsung ke lapangan.⁵² Setelah tahapan pra lapangan telah siap, peneliti telah terjun ke lapangan sebagai bentuk penelitian secara langsung.

b. Mempersiapkan Diri dan Memahami Penelitian

Peneliti harus bisa memanfaatkan hubungan akrab dengan responden subjek, agar peneliti dapat dibina dengan saling bekerja sama dan bertukar pikiran sebaik mungkin.⁵³ Hal ini akan menyebabkan, penelitian yang telah dilakukan akan semakin terbuka dalam mengulas topik yang dibahas saat wawancara. Dengan itu, peneliti telah dengan mudah memperoleh informasi yang akurat dan sebanyak mungkin.

c. Mengumpulkan Data

Peran peneliti pada lokasi penelitian memang harus dibatasi pada waktu tertentu. Peneliti harus terlibat langsung dalam kegiatan yang sedang terjadi dalam lokasi penelitian. Serta, peneliti harus mengumpulkan dan mencatat data yang diperlukan untuk dianalisa secara intensif.⁵⁴ Hal tersebut dikarenakan, data merupakan hal yang penting dalam proses penelitian. Dan dengan data tersebut, peneliti telah mengolah data tersebut, sehingga peneliti telah melakukan penelitian dengan cara yang sesuai dengan prosedur penelitian. Dalam hal ini, peneliti telah memperoleh data yang berkaitan dengan topik sistem *actuating*.

⁵² Hamidi Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta, 2007, 69.

⁵³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, 95.

⁵⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, 102-103.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data-data dari masyarakat, agar ia dapat menjelaskan permasalahan penelitiannya⁵⁵. Beberapa bentuk teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, antara lain:

a. Observasi

Observasi adalah pengarahan kegiatan dengan memperhatikan fenomena secara akurat, mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut⁵⁶. Observasi dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian secara mendalam dan intens.

Tujuan observasi adalah untuk mendapatkan suatu kesimpulan tentang objek yang telah diamati. Dengan kata lain, observasi digunakan untuk mengetahui permasalahan inti di dalam penelitian secara langsung di lapangan. Adapun observasi yang dilakukan peneliti adalah dengan mengunjungi langsung UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya secara seksama.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk tanya-jawab dengan narasumber. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan keterangan, penjelasan, pendapat, fakta, bukti tentang suatu masalah atau suatu peristiwa⁵⁷. Wawancara dilakukan kepada beberapa informan pengurus Yayasan Al-Hidayah, antara lain:

⁵⁵ Yuni Sare, *Antropologi*, Jakarta: Grasindo.2006, 117.

⁵⁶ Ni'matuzahroh, Susanti Prasetyaningrum, *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*, Malang: UM Malang, 2018, 3.

⁵⁷ JS. Kamdhi, *Terampil Berbicara*, Jakarta: Grasindo, 2006, 95.

Ketua Umum, Ketua 1 (Bidang Internal), Ketua 2 (Bidang Eksternal), Koor Departemen Setoran, Koor Departemen Khotmil Qur'an, Koor Departemen Kajian, Koor Departemen Tahsin, Koor Departemen Kaderisasi, Koor Departemen Sarana Prasarana, Koor Departemen Hubungan Masyarakat, dan Koor Departemen Penerbitan.

Di dalam wawancara tersebut, peneliti telah memperoleh informasi tentang *actuating* yang dilakukan pengurus di UPTQ tersebut. Kendala yang dialami dalam melakukan wawancara adalah masalah waktu yang dimiliki oleh masing-masing informan, sehingga peneliti memerlukan beberapa jeda waktu untuk bisa menemui informan yang diinginkan. Hal-hal yang menarik yang diperoleh peneliti adalah antusiasme para pengurus untuk ditanyai tentang permasalahan *actuating*. Walaupun para informan memiliki kesibukan yang berbeda-beda, para pengurus tersebut menyediakan waktu yang cukup untuk peneliti bisa memperoleh data langsung dari pengurus-pengurus tersebut.

c. Dokumentasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “dokumen” adalah surat yang tertulis atau tercetak yang dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan. Sedangkan, dokumentasi adalah serangkaian kegiatan pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi yang berkenaan dengan pembuatan dokumen⁵⁸ dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan media cetak dan elektronik. Pada media cetak, peneliti menggunakan hasil foto-foto kegiatan di UPTQ UIN Sunan Ampel Surabaya sebagai bukti nyata yang akan dilampirkan dalam penelitian. Sedangkan media elektronik, peneliti

⁵⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Teknis Fotografi Benda Cagar Budaya*, Jakarta: Kemendik, 2000, 3.

menggunakan kamera dan pengetikan dalam proses penelitian. Dengan dokumentasi, peneliti telah mendapatkan informasi atau data-data secara langsung mengenai koordinasi.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif merupakan proses mereviu dan memeriksa data, menyintesis dan menginterpretasikan data yang terkumpul, sehingga data tersebut dapat menggambarkan dan menerangkan fenomena atau situasi sosial yang diteliti⁵⁹. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif model Miles dan Huberman, yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.⁶⁰

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data yang diperoleh dan memilah data-data yang tidak diperlukan menjadi data-data yang pokok saja.⁶¹ Dalam hal ini, peneliti menelaah bagian-bagian yang dianggap memiliki korelasi dengan pembahasan efektivitas sistem *actuating*.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan cara mendeskripsikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁶²

⁵⁹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2017, 400.

⁶⁰ Mahfud, *dkk. Pendidikan Agama Islam Berbasis Multiteknik*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, 42.

⁶¹ Budi Widtjaksana, *Model Acticity Based Management Change Order Berbasis Economic Value Added Melalui Efektivitas dan Efisiensi untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Proyek Konstruksi Gedung di Kota Surabaya*, Pasuruan: Qiara Media, 2019, 125.

⁶² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV Alfabeta, 2010, 341.

Setelah memilih bagian-bagian yang dianggap penting, peneliti menyajikan data-data yang diperoleh dengan cara memaparkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan sebelumnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan akhir dari penyajian data. Penyajian data merupakan kegiatan interpretasi yang menemukan makna data yang telah disajikan.⁶³ Peneliti mengambil kesimpulan yang mutlak yang ada pada penyajian data. Hal itu dilakukan dengan cara memadukan antara hasil penelitian dengan teori yang ada, sehingga peneliti dapat memunculkan sebuah kesimpulan melalui penjelasan-penjelasan tersebut.

G. Teknik Keabsahan Data

Salah satu teknik keabsahan data adalah triangulasi. Triangulasi adalah pengumpulan data dengan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dokumentasi). Dalam penerapannya, triangulasi dapat dibagi secara rinci, seperti: sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber merupakan aktivitas menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data dari berbagai sumber. Lalu, triangulasi teknik merupakan aktivitas menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data dari berbagai teknik, seperti: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan, triangulasi waktu merupakan aktivitas pengecekan data melalui waktu yang berbeda. Apabila data yang didapat bisa menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda-beda, maka data tersebut dapat dikatakan valid⁶⁴.

⁶³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV Alfabeta, 2010, 345.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 19th edn (Bandung: Alfabeta, 2013), 274.

Data-data yang terkumpul tersebut akan dibandingkan, dicari persamaan dan perbedaannya, ditarik benang merahnya, dirumuskan makna yang terkandung dibalik fenomena/peristiwa yang terjadi⁶⁵. Melalui triangulasi, peneliti dapat mengaitkan semua teknik pengumpulan data ke dalam perumusan keabsahan data, agar peneliti dapat mengecek kebenaran data yang diperoleh melalui berbagai sudut pandang.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶⁵ Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bali: Nilacakra, 2018, 66.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat UPTQ UINSA

Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an merupakan wadah untuk seseorang atau mahasiswa yang ingin menghafalkan Al-Qur'an. UPTQ juga merupakan sebuah organisasi yang ingin menghidupkan nuansa Al Qur'an di dunia kampus khususnya dalam penghafalan Al-Quran atau kalam ilahi. Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an merupakan sebuah wadah yang dalam rangka untuk pengembangan bacaan Al-Qur'an. Program hafalan adalah antara lain: setoran hafalan Al-Qur'an, Tahsinul Qiraah melalui perbaikan Makhorijul Huruf yang merupakan tempat keluarnya huruf hijaiyah dan Ilmu Ghorib.

Unit Pengembangan Tahfidhul Quran didirikan pada tanggal 22 Desember 2009. Dengan di resmikannya Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an dengan kampus yang kala itu masih bernama Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Prof. Dr. H. Nur Syam. M.Si pada tanggal 05 Februari 2010 meresmikan Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karena pada saat itu, UPTQ juga merupakan cita cita dari Rektor IAIN Sunan Ampel Surabaya sendiri yakni Prof. Dr. H. Nur Syam. M.Si. Dengan berdasarkan surat keputusan Rektor Nomor: In.02/I/PP.009/35b/p/2010, Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an yang disingkat UPTQ resmi menjadi keluarga baru Unit kegiatan Mahasiswa Intra Kampus Institut Agama Islam Sunan Ampel Surabaya

2. Lokasi Penelitian

Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an selanjutnya disingkat menjadi UPTQ merupakan salah satu Unit yang berada di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang terletak di Jalan A. Yani No.117 Surabaya. Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an memiliki kantor kesekretariatan yang terletak di Masjid Ulul Albab Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya lantai 2.

3. Visi-Misi

Misi Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an adalah mencetak Insan Akademis *lafdhan wa ma'nan wa Amalan*. Lalu, visi Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an adalah untuk menjaga tradisi membaca dan menghafal Al Qur'an di dunia kampus dan mewadahi mahasiswa dalam mengembangkan minat mahasiswa khususnya pada minat menghafal dan memahami Al Qur'an.

4. Struktur Organisasi



B. Penyajian Data

Pada tahapan ini, peneliti mencoba untuk menyajikan data-data yang diperoleh saat melakukan observasi, wawancara maupun dengan dokumentasi. Berikut adalah uraian penjelasan sajian data yang akan sebagai berikut:

1. Efektivitas Sistem *Actuating* Pada Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

a. Konten *Actuating* Pada Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Actuating merupakan salah satu fungsi manajemen yang dapat membantu sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Karena pada *actuating*, pemimpin akan benar-benar menggerakkan organisasi melalui anggota sebagai pengimplementasian tujuan yang akan dicapai. Berikut adalah aplikasi *actuating* yang dilakukan oleh UPTQ UINSA:

Pada program kerja Festival Qur'ani, pimpinan atau ketua umum menggerakkan anggota-anggota dalam bidang-bidang yang sudah ada dengan instruksi sebagai berikut:

Temen-temen harus mencari tempat yang jangkauan sinyalnya bagus meski bukan buat pembukaan dan penutupan, khusus untuk lomba online, karena paling terpenting dalam lomba online jangkauan sinyal harus kuat. Jangan lupa diadakannya *Time Keeper* mulai awal lomba. Lalu, peserta MFQ nomor urut

awal wajib menginap dilokasi lomba sebelum hari H lomba MFQ.

Sumber: Dokumentasi dari Notulensi Kegiatan Rapat Triwulan UPTQ UINSA

Sedikit ulasan dari notulensi tersebut telah menjelaskan, bahwa pimpinan telah melakukan *actuating* dengan melalui rapat koordinasi. Hal ini akan menjadikan anggota yang menjabat pada bidang-bidang tertentu otomatis akan segera menindaklanjuti arahan tersebut dengan sesegera mungkin. Dari situ, proses *actuating* akan berjalan dengan mengikuti alur kinerja yang dilakukan oleh para anggota dalam mensukseskan acara tersebut.

b. Komunikasi Santai dan Terarah

Organisasi tidak akan melupakan kegiatan berkomunikasi dalam menyampaikan berbagai hal. Hal tersebut tentu saja sangat membantu pencapaian tujuan jika dengan penyampaian yang mudah dipahami oleh berbagai lini di berbagai divisi di organisasi. Berikut adalah ulasan dari pemaparan dari beberapa narasumber dengan sebagai berikut:

Kita bisa berkomunikasi dengan *friendly*, ramah, tidak sungkanan. Tidak sungkanan itu bukan berarti kita ngomongnya ceplas ceplos, terus menyakiti hati orang lain, bukan seperti itu..(Koor Kaderisasi)

pendekatan dengan koor kabid terlebih dahulu untuk mereka nyaman menjalani

program, pertama itu butuh kenyamanan untuk mereka lebih semangat.. Saya kadang suka marah marah untuk memberi ketegasan agar lebih gerak cepat dan tidak meremehkan.. target setiap anak 1 bulan 1 juz (khatam ... (briefing) itu mereka melaksanakan program dan berkala dari kepengurusan sebelumnya.... (Ketua 1)

Nah.. sebelum rapat resmi, biasanya saya mengajak anak-anak ngopi, di sana kita membahas proker yang nantinya sebagai bahan rapat, namun dalam keadaan yang abstrak, jadi gambaran-gambaran umumnya saja.. seperti pembahasan ringannya, agar nanti ketika rapat yang resmi, kita bisa punya gambaran dari acara kita dan jalannya seperti apa..(Kabid Infokom)

Komunikasi yang pertama mereka lakukan dengan penyesuaian dari passions mereka masing” jadi siapa yang pantas memegang tanggung jawab sesuai passions mereka dan juga kesanggupan, jadi jika meeka sudah sanggup mereka tinggal menjalankan saja untuk melaksanakan tugas itu..(Ketua 2)

Dari pemaparan yang disampaikan, maka sebagai pelaku organisasi khususnya seorang pimpinan wajib

memiliki *skill* komunikasi yang interaktif. Hal ini tentu saja menentukan kenyamanan dan pemahaman yang bermanfaat bagi kestabilan organisasi, sehingga organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuan.

c. **Membangun Suasana Harmonis**

Budaya organisasi akan menjadi harmonis jika diciptakan melalui suasana organisasi yang kondusif. Peran pemimpin akan menjadi lebih terarah jika diimbangi oleh kepatuhan anggota yang berada di dalamnya. Berikut adalah pemaparan oleh beberapa narasumber tentang hal tersebut dengan sebagai berikut:

Ketika saya mau menggerakkan teman-teman, saya ajak mereka ngopi dulu. Jadi saya menggunakan pendekatan secara kekeluargaan. Saya lebih menajak mereka membaur terlebih dahulu, melihat karakter mereka, memahami dari individu tersebut..(Kabid Infokom)

Menanggapi karakter anggota prinsip saya, jika semua capek harus bersama, jadi gak ada capek sendiri, saling memahami dan mengerti posisi, saya anggap semua anggota itu pinter, dan saya sring memintai pendapat, mungkin dengan karakter tsb saya bisa berbaur dengan mereka dan juga mengerti saru sama lain..(Ketua Umum)

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa

penciptaan suasana yang harmonis perlu dilakukan. Hal tersebut dikarenakan, keramahan dan kelembutan dalam menggerakkan akan menjadikan anggota-anggota semakin produktif dalam menghasilkan kinerja yang memang sudah menjadi kewajibannya. Maka dari itu, suasana harmonis di dalam organisasi perlu diimbangi oleh peran semua pelaku organisasi.

d. Koordinasi

Adanya peran koordinasi merupakan salah satu indikasi telah diterapkannya *actuating* pada organisasi tersebut. Selain menggerakkan, pemimpin harus mampu mengkoordinasikan anggota-anggotanya untuk dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber:

Menurut pengalaman saya kalau menjadi koor ini tugasnya agar lebih mudah dalam suatu pengorganisasian atau jalur koordinasi lebih terstruktur, pertama, situasi online arahnya menggunkan WAGm menyeru mereka untuk melaksanakan tugaas semaksimal mungkin... kemudian setelah terlaksana mengenai tugas-tugasnya, saya tanyakan “apa ada masalah/kendala ?” ini merupakan ajang untuk evaluasi. Sebisa mungkin kami sebagai pengurus sudah mempunyai tugas masing-masing, begitu juga pembagian tugas ini bertujuan agar tidak saya sendiri yang mengerjakan. Jjuga ajang latihan sebagai pengurus perihal tanggung jawab masing-masing..(Koor Khataman)

Sebelum kegiatan dimulai kita mengadakan rapat sebelum hari H kegiatan agar waktu mau acara tahsin kita sowan dahulu ke pembimbing/pemateru, sebelum sowan kita nyusun silabusnya atau TOR ..(Koor Tahsin)

Biasanya saya akan mengawali dari koor yang terkait. Misalkan dalam kaderisasi akan ada acara maka biasanya saya akan mempertimbangkan dan nanti bisa langsung ke arah Kabid² yang berkaitan atau bisa langsung ke PH. Jadi bisa dibilang jembatan koordinasi. Tergantung juga dari agenda dan dan apa yang akan kita kerjakan.,(Koor PSDM)

Koordinasinya sekarang terbatas hanya lewat chat, tlfon dan media social lainnya, tapi setiap tahun itu ada rapat kerja Alhamdulillah itu offline.. itu semua pengurus hadir untuk melaksanakan rapat dan membahas progam kerja yang akan dikerjakan satu tahun ke depan, kesempatan ini tidak bisa dilewatkan untuk ajang pendekatan sesama pengurus, saya sering mengingatkan temen-temen “minta tolong partisipasi dan antusiasnya kalok sampean sudah terjun di pengurusan seharusnya sampean memberi kan secara maksimal loyalitasnya dalam waktu, fikiran

maupun aksi. Itu merupakan contoh ketika saya memberi nasehat. ..(Koor Penerbitan)

Dari penjelasan-penjelasan menunjukkan, bahwa koordinasi perlu dilakukan untuk menerapkan sebuah *actuating*. Hal tersebut dikarenakan, penggerakkan anggota membutuhkan sebuah penyatuan tujuan. Semua itu, pemimpin dapat menerapkan hal tersebut sebagai pencapaian tujuan.

e. Mentoring

Kegiatan mentoring berguna untuk memberikan bimbingan saat dirasa tugas tersebut memerlukan sebuah figur yang mampu memberikan contoh. Berikut adalah penjelasan dari beberapa narasumber terkait mentoring:

Mentoring itu semacam kita memberikan materi tentang kepemimpinan, *public speaking*, nah.. itu bisa mengkader untuk anggota-anggota UPTQ. Jadi, kita bagi jobdesk untuk anggota-anggota kaderisasi. Misalkan ada 5 anggota di kaderisasi, sudah paten gitu jobdesknya..setiap kali kita mengadakan mentoring, sudah dibagi masing-masing jobdesk mereka. Ada yang bagian operatonya, adminnya, cetak sertifikatnya. Semisal acara mentoringnya ini webinar/seminar, jadi ada yang bagian menghubungi pemateri, menyiapkan pemateri, ada yang megang keuangannya. Jadi sudah

ada jobdesk tertentu bagi mereka..(Koor Kaderisasi)

. ..Pembagian tanggung jawab sebagai penyambung koordinasi seperti bagian ketua 1 dan 2..contoh semester 5 persiapan untuk menjadi pengurus itu di mentoring materi kepemimpinan ... jika pemilihan kita focus semester 5, jika mereka sudah mumpuni dalam pengalaman, pembekalan yang sudah mereka lakukan dari tahun sebelumnya.. dan juga implementasinya itu sudah dapat dikatakan 80% , maka pengkaderan kita dikatakan sukses..(Ketua Umum)

Jadi sebelum saya menyuruh mereka, terlebih dahulu saya mencontohkan kepada mereka, jadi saya tidak hanya menyuruh-nyuruh saja, namun juga ikut bekerja..(Kabid Infokom)

Kegiatan *actuating* memerlukan sebuah mentoring dalam kegiatan-kegiatan tertentu. Karena disitu, anggota perlu diberikan bimbingan yang tepat sebelum mengemban sebuah tanggung jawab. Selain itu, peran pemimpin dalam memberikan contoh terlebih dahulu merupakan hal yang perlu dilakukan, karena para anggota akan mempelajari dari sesuatu yang diajarkan dan dicontohkan oleh pemimpin.

f. Memberi Komando

Selain menggerakkan, pemimpin juga memberikan perintah melalui komando dalam proses *actuating*. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan penegasan terhadap tugas yang diemban oleh para anggota-anggotanya. Berikut adalah pemaparan mengenai hal tersebut sebagai berikut:

. Saya kadang suka marah marah untuk memberi ketegasan agar lebih gerak cepat dan tidak meremehkan.. target setiap anak 1 bulan 1 juz (khatam ... (briefing) itu mereka melaksanakan program dan berkala dari kepengurusan sebelumnya.... kita bisa menyamakan kepala (pemikiran) mendiskusikan terlebih dahulu untuk mendapatkan solusi... strateginya.. Untuk lebih mengingatkan atau menegaskan “kamu mau 2 priode jika program kerja priode pertama belum terlaksana, tanggung jawab dari mereka harus ada karena jika nanti proses evaluasi nanti yang terkena imbasnya nanti PH (Ketua 1)

jadi saya suruh mereka buat tor jadi misalnya untuk kajian materi kali ini tentang Al-Qur'an dan sains nah itu mengenai biologis manusia dan tafsir ayat Al-Qur'an itu semisal.nah nanti saya tes mereka saya suru buat tor kemudian saya suru kirim ke saya dan nanti dari tor itu,tor itu kan kurang lebih itu seperti

rangkuman gitu kan biar gimana kita itu bisa..(Koor Kajian)

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa *actuating* membutuhkan sebuah arahan komando yang sesuai dengan kondisi kebutuhan pada saat itu. Hal tersebut merupakan hal yang lumrah dilakukan mengingat komunikasi juga merupakan alat yang mampu memberikan komando terhadap anggota-anggota selain sebagai pendekatan.

g. Rapat

Pada umumnya, pengondisian rencana dalam mencapai tujuan ditentukan dengan melalui pertemuan seperti rapat-rapat. Dalam berbagai organisasi, penyebutan istilah rapat memiliki sebutan yang berbeda-beda tergantung bagaimana organisasi tersebut bergerak dengan sesuai bidang yang menjadi fokusnya. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber terkait urgensi rapat dalam *actuating* organisasi:

Setiap departemen itu mengadakan rapat 1 bulan sekali, tujuannya untuk evaluasi program yang sudah terlaksana atau yang akan terlaksana, forum ini dilakukan secara online.. jika ada kepentingan mendadak itu biasanya temen-temen langsung dibicarakan via WAG..(Koor Penerbitan)

Sebelum ada rapat ada pra rapat, karena sekarang pandemi, maka pembahasannya melalui google meet. Nah.. sebelum rapat resmi, biasanya saya mengajak

anak-anak ngopi, di sana kita membahas proker yang nantinya sebagai bahan rapat, namun dalam keadaan yang abstrak..(Kabid Infokom)

Dari penjelasan tersebut menunjukkan, bahwa rapat diperlukan sebagai pemantapan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bahkan, salah satu nara sumber mengatakan bahwa pentingnya pra rapat sebelum rapat resmi sebagai gambaran untuk pengkerucutan dari rencana yang ingin dilakukan pada saat rapat resmi.

h. Memahami Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi merupakan hal yang paling penting dari setiap perilaku yang dilakukan pelaku maupun organisasi itu sendiri, sehingga peranannya menjadi hal yang wajin diperhatikan dan tidak boleh diabaikan begitu saja. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber terkait hal tersebut:

Departemen kajian disini kan saya harus bisa mencapai goals nya departemen ini yaitu meningkatkan pemahaman teman-teman untuk mengetahui dan memahami lebih detail mengenai kajian ke Al-Qur'an..(Koor Kajian)

Kita harus paham visi, misi dan progam kita melangkah bersama dengan terwujudnya visi dengan menjalankan progam..(Ketua Umum)

Dari ulasan tersebut menunjukkan, bahwa tujuan dapat menjadi pengingat bahwa tindakan yang dilakukan adalah demi tercapainya sebuah tujuan.

Dengan itu, segala kegiatan organisasi sesuai dengan tujuan dan menjadikan organisasi semakin progresif di kemudian hari.

i. Transparansi

Tindakan apapun akan menjadi mudah jika ada keterbukaan antar sesama anggota organisasi. Hal ini akan menciptakan kekompakan yang mampu mendongkrak semangat anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah penjelasan betapa pentingnya sebuah keterbukaan dalam pencapaian tujuan organisasi:

Ya..kita terus terang, dan mengambil kata-kata kita dengan kata-kata yang sopan..(Koor Kaderisasi)

agar anggota lebih terbuka dengan koor, kita sering chat/ pendekatan secara intens seperti ngopi atau kegiatan yang lain, memberikan ketenangan dan kenyamanan (Koorkhataman)

seharusnya kita sebagai pengurus menyampaikan secara transparansi alasan nya secar detail, kalok masalah personal, itu cepet diselesaikan secara internal..(Ketua Umum)

Ulasan di atas menjelaskan, bahwa keterbukaan diperlukan dalam mengatasi berbagai kendala yang dialami para anggota. Dengan begitu, titik permasalahan akan bisa diselesaikan secara bersama-sama. Selain itu, pembawaan komunikasi yang baik

akan menimbulkan keterbukaan yang maksimal terkait tupoksi pada bidang-bidang tersebut.

j. Sabar Dalam Memecahkan Masalah

Kunci seorang pemimpin adalah mampu menghadapi segala tantangan baik secara internal maupun eksternal dari masalah organisasi. Apalagi, masalah tersebut diakibatkan oleh anggota-anggota yang lalai terhadap tanggung jawabnya di dalam organisasi tersebut. Berikut adalah penjelasan dari beberapa narasumber terkait hal tersebut:

Kuncinya harus pintar komunikasi dan bagaimana mengatur emosi supaya kita tidak sampai tertekan dan menemukan dendam satu sama lain, seperti antar koor dan anggotanya. Jadi, sebagai pemimpin itu juga harus memiliki sabar yang luar biasa juga..(Koor Kaderisasi)

ya kalau misalkan ada anggota saya yang kurang bisa atau kurang tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya yang pertama saya sharing dulu kendalanya apa kalau ada udah menyatakan kendalanya begini-begini maka saya akan kasih solusi kemudian saya biarkan dulu untuk dia memecahkan dan bisa menerapkan solusi yang sudah saya kasih kalau memang mentok dia belum bisa menjalankan solusi tersebut maka saya akan sharing lagi kalau memang dia udah enggak mampu maka saya yang handle jadi setelah saya kasih masukan

kasih solusi begini-begini kemudian saya kasih jembatan yang harus dilakukan adalah seperti itu tapi dia masih tetap tidak sanggup maka akan saya handle (koor Kajian)

Ulasan di atas menjelaskan, bahwa kesabaran dalam menghadapi kendala anggota organisasi merupakan hal yang harus mampu diatasi oleh seorang pemimpin. Baik secara komunikasi maupun pendekatan, hal tersebut harus dapat mampu menjadi pemecahan masalah dan solusi yang mampu menaikkan derajat kekompakan seluruh komponen pelaku organisasi disitu.

k. Memberi Motivasi

Layaknya sebuah kendaraan yang tidak diberi bahan bakar, organisasi juga akan mengalami hal yang sama jika tidak diberi motivasi baik secara keanggotaan maupun organisasi. Hal ini juga merupakan hal yang penting yang menjadikan semangat keanggotaan para anggota lainnya tetap terjaga. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber terkait hal tersebut:

Motivasi temen-temen itu fokus ada yang fokus ke hafalan setoran saja tapi setelah masuk uptq itu tidak seperti apa yang diharapkan, saya kedepannya orang-orang yang diberikan panggung itu bukan hanya pengurus atau koordinator, tapi anggota jug diberikan panggung, akan tetapi terbayar dengan

eksistensi dalam aksi panggung tersebut, itu merupakan cara untuk membuat motivasi, contoh jikatidak kepilih menjadi badal setoran mereka di ikutsertakan dikepanitiaan, motivasinya cukup apresiasi panggung untuk berekspresi, pemantapan pengalaman (Ketum)

Usaha motivasi, lebih terbuka kalok semisal aku capek nih itu langsung cerita ke temen-temen, lebih ke jujur ke perasaan kita aja sih, justru kalok kita jujur mereka malah mensupport kita saling menyemangati kembali lagi mereka sudah terpilih dan juga sudah memegang tanggung jawab masing-masing, mereka yang lebih mengerti tentang jobdisk nya dan langsung dikerjakan ... aku sih lebih berbaur dengan mereka..(kooor kaderisasi)

Kalok kita memotivasi, terkadang mengajarkan sesuatu itu kita tdk perlu paham terlebih dahulu, kadang kita dapat bisa dalam mengajarkan sesuatu disaat itulah kita sadar, sama halnya dengan memotivasi anggota saya tidak handal dalam memotivasi tapi disaat kita memotivasi seseorang kita bisa termotivasi sendiri oleh perkataan yang kita lontarkan..(koorkhataman)

Penjelasan di atas menunjukkan, bahwa setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam memotivasi satu sama lain. Hal ini penting sebagai pemicu semangat, sehingga para pengurus maupun anggota menjadi lebih semangat dengan adanya dukungan dari satu sama lain. Dari sikap tersebut, organisasi akan memiliki iklim yang baik dalam menjaga kondisi semangat para anggotanya yang menjadikan organisasi tersebut semakin produktif di kemudian hari.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Sistem *Actuating* Pada Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Perjalanan organisasi dalam mencapai tujuan tidak akan pernah luput akan selalu diterpa oleh berbagai problematika. Akan tetapi, hal tersebut tidak akan menjadi suatu masalah yang berarti jika pemimpin dapat mengatasi berbagai masalah tersebut. Selain itu, faktor pendukung lainnya juga perlu diperhatikan sebagai penunjang yang mungkin dapat membantu stabilitas dari produktivitas organisasi. Berikut adalah faktor pendukung dan penghambat dari efektivitas sistem *actuating* pada UPTQ UINSA:

a. Faktor Pendukung

1. Komunikasi

Kehidupan organisasi sangat umum menggunakan komunikasi sebagai alat pemenuhan kebutuhan tujuan organisasi. Karena dengan komunikasi, segala hal yang akan disampaikan akan dengan mudah dimengerti sebagai sarana berkinerja di dalam organisasi. Berikut adalah pemaparan dari narasumber terkait pentingnya komunikasi:

Salah satu faktor pendukung yang paling penting bagi saya adalah komunikasi. Kita bisa berkomunikasi dengan *friendly*, ramah, tidak sungkanan. Tidak sungkanan itu bukan berarti kita ngomongnya ceplas ceplos, terus menyakiti hati orang lain, bukan seperti itu..(Koor Kaderisasi)

Dari pemaparan tersebut, bahwa komunikasi yang sesuai dengan keadaan akan menjadikan anggota-anggotanya menjadi nyaman dalam berorganisasi. Hal ini menjadi kebutuhan penting karena mengingat sesuatu yang disampaikan dengan baik akan diterima baik pula oleh pendengarnya.

2. Tanggung Jawab

Peranan seseorang yang menjadi pengurus di dalam organisasi pasti masing-masing dari mereka memiliki tanggung jawab yang diemban sesuai dengan tugas mereka. Dengan adanya tanggung jawab, seseorang akan selalu meningkatkan kinerjanya yang memang sudah menjadi kewajibannya di dalam organisasi. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber terkait dengan tanggung jawab sebagai berikut:

Pertama, tanggung jawab yaitu jabatan yang sudah diberikan, yang namanya koor mengintruksikan anggotanya agar menjalankan tugas..(Koor Khataman)

Faktor pendukung yang

menggerakkan mereka adalah tanggung jawab. Agak terpaksa sebenarnya, tapi ini adalah sebuah tuntutan yang harus dikerjakan bagi mereka..(Kabid Infokom)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa tanggung jawab merupakan hal yang penting selain komunikasi yang baik. Percuma saja, jika komunikasi terjalin dengan baik tetapi tanggung jawab dilupakan. Maka dari itu, kedua hal tersebut memang sangat berkesinambungan dan saling terhubung satu sama lain.

3. Kebersamaan

Setiap jabatan pengurus sudah pasti memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Akan tetapi bukan berarti, hal tersebut menjadi alasan seseorang tidak menghiraukan pengurus yang lain dalam melakukan tugasnya. Karena pada hakikatnya, perbedaan tugas dalam jabatan yang berbeda-beda tetap memiliki tujuan yang sama dalam organisasi tersebut. Berikut adalah sedikit ulasan dari narasumber pentingnya kebersamaan sebagai faktor pendukung sebagai berikut:

Faktor pendukung dari bawahan adalah intensitas. Karena intensitas tersebut yang akan membentuk chemistry daripada anak². Kenapa banyak kasus ketika anak-anak di organisasi banyak yang yang tidak aktif itu disebabkan karena kurangnya intensitas, karena ada jeda yang terlalu lama itu membuat

chemistry bisa hilang. Bentuk dari intensitas ya seperti agenda² baik itu resmi atau tidak..(Koor PSDM)

Dari penjelasan di atas menunjukkan, bahwa kebersamaan dipentingkan sebagai pembangun *chemistry* antar individu di dalam organisasi. Hal tersebut akan menjadi pengerat hubungan keorganisasian, sehingga kinerja organisasi dapat terkoordinasikan dengan baik.

b. Faktor Penghambat

1. Sedikit SDM

Bebagai kendala yang terjadi di dalam organisasi pada umumnya terjadi karena masalah kurangnya SDM. Hal ini tidak dapat dipungkiri akan menjadi masalah yang kompleks terhadap produktivitas organisasi itu sendiri. Berikut adalah pemaparan dari keluhan dari salah satu narasumber sebagai berikut:

Banyak sebenarnya yang ingin dicapai, namun kendala di SDM. Saya percaya SDM saya bagus-bagus dan sesuai di bidangnya masing-masing. Misal, humas terdiri dari lima anggota dan masing-masing anggota sudah terbagi masing-masing jobdesknya, namun terdapat banyak kendala, seperti terhalang skripsi, sibuk di organisasi lain, kendala kerja, sehingga masalah SDM dari humas sendiri ini dari segi jumlah SDM nya.,(Koor Humas)

Sedikit ulasan tersebut menunjukkan, bahwa SDM sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Memang, kualitas sudah cukup menjadi alat yang mampu menunjang produktivitas organisasi. Akan tetapi terkadang, kuantitas juga diperlukan, agar pembagian tugas dapat lebih diefisiensikan.

2. Malas

Semua orang akan memahami malas sebagai faktor kunci yang menjadi awal dari permasalahan di perusahaan maupun organisasi. Hal tersebut dikarenakan, kemalasan seseorang akan merembet ke berbagai hal jika tidak segera diatasi. Berikut adalah pemaparan dari salah satu narasumber terkait keluhan malas pada pengurus UPTQ:

Malas, dan mengundur-undur deadline alasannya saya sibuk dengan kegiatan pribadi, tapi aku maklumii soalnya anggota saya itu mayoritas angkatan 18 yang madih sibuk PPL, PKL dan tugas lapangan. Mereka berkata “aku lagi sibuk kayak gini, jadi gak bisa aktif organisasi... ada sebagian anggota yang meninggalkan kewajiban, ada juga yang ngilang tanpa sebab, aku lebih menegaskan ke temen-temen agar lebih konsisten aja sih, ibarat undah nyebur ke organisasi itu harus basah sekalian jangan nanggung-nanggung, anggota itu masih belum terbuka dan terus terang kepada koornya..(koorpenerbitan)

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa

malas adalah alasan terbesar organisasi menjadi terhambat. Maka dari itu, individu perlu menyadari hal tersebut sebagai hal yang perlu diatasi sebaik mungkin secara pribadi mengingat kepentingan orang banyak akan menjadi ikut terganggu.

C. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menajamkan hasil penyajian data sebagai hasil dari proses analisis yang dipadukan dengan berbagai sumber literatur yang ada. Berikut adalah pemaparan analisis data yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas Sistem *Actuating* Pada Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

a. Konten *Actuating* Pada Unit Pengembangan Tahfidhul Qur'an Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Actuating merupakan salah satu fungsi manajemen yang dapat membantu sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Karena pada *actuating*, pemimpin akan benar-benar menggerakkan organisasi melalui anggota sebagai pengimplementasian tujuan yang akan dicapai. Berikut adalah aplikasi *actuating* yang dilakukan oleh UPTQ UINSA:

Pada program kerja Festival Qur'ani, pimpinan atau ketua umum menggerakkan anggota-anggota dalam bidang-bidang yang sudah ada dengan instruksi sebagai berikut:

Temen-temen harus mencari tempat yang jangkauan sinyalnya bagus meski bukan buat pembukaan dan penutupan,

husus untuk lomba online, karena paling terpenting dalam lomba online jangkauan sinyal harus kuat. Jangan lupa diadakannya *Time Keeper* mulai awal lomba. Lalu, peserta MFQ nomor urut awal wajib menginap dilokasi lomba sebelum hari H lomba MFQ.

Sumber: *Dokumentasi dari Notulensi Kegiatan Rapat Triwulan UPTQ UINSA*

Sedikit ulasan dari notulensi tersebut telah menjelaskan, bahwa pimpinan telah melakukan *actuating* dengan melalui rapat koordinasi. *Actuating* ini adalah dalam rangka pengimplementasian rencana yang telah ditentukan sebelumnya.⁶⁶ Dari situ, hal tersebut akan menjadikan anggota yang menjabat pada bidang-bidang tertentu otomatis akan segera menindaklanjuti arahan tersebut dengan sesegera mungkin. Dari situ, proses *actuating* akan berjalan dengan mengikuti alur kinerja yang dilakukan oleh para anggota dalam mensukseskan acara tersebut.

b. Komunikasi Santai dan Terarah

Organisasi tidak akan melupakan kegiatan berkomunikasi dalam menyampaikan berbagai hal. Hal tersebut tentu saja sangat membantu pencapaian tujuan jika dengan penyampaian yang mudah dipahami oleh berbagai lini di berbagai divisi di organisasi. Berikut adalah ulasan dari pemaparan dari beberapa narasumber dengan sebagai berikut:

⁶⁶ Herry Krisnandi, Suryono Efendi, And Edi Sugiono, *Pengantar Manajemen*, Ed. By Melati (Jakarta Selatan: Lpu-Unas, 2019), 153.

Kita bisa berkomunikasi dengan *friendly*, ramah, tidak sungkanan. Tidak sungkanan itu bukan berarti kita ngomongnya ceplas ceplos, terus menyakiti hati orang lain, bukan seperti itu..(Koor Kaderisasi)

pendekatan dengan koor kabid terlebih dahulu untuk mereka nyaman menjalani progam, pertama itu butuh kenyamanan untuk mereka lebih semangat.. Saya kadang suka marah marah untuk memberi ketegasan agar lebih gerak cepat dan tidak meremehkan.. target setiap anak 1 bulan 1 juz (khatam ... (briefing) itu mereka melaksanakan progam dan berkala dari kepengurusan sebelumnya.... (Ketua 1)

Nah.. sebelum rapat resmi, biasanya saya mengajak anak-anak ngopi, di sana kita membahas proker yang nantinya sebagai bahan rapat, namun dalam keadaan yang abstrak, jadi gambaran-gambaran umumnya saja.. seperti pembahasan ringannya, agar nanti ketika rapat yang resmi, kita bisa punya gambaran dari acara kita dan jalannya seperti apa..(Kabid Infokom)

Komunikasi yang pertama mereka lakukan dengan penyesuaian dari

passions mereka masing” jadi siapa yang pantas memegang tanggung jawab sesuai passions mereka dan juga kesanggupan, jadi jika mereka sudah sanggup mereka tinggal menjalankan saja untuk melaksanakan tugas itu..(Ketua 2)

Dari pemaparan yang disampaikan, maka sebagai pelaku organisasi khususnya seorang pimpinan wajib memiliki *skill* komunikasi yang interaktif. Hal ini tentu saja menentukan kenyamanan dan pemahaman yang bermanfaat bagi kestabilan organisasi, agar antar anggota di dalam organisasi dapat saling memahami⁶⁷, sehingga organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuan.

c. **Membangun Suasana Harmonis**

Budaya organisasi akan menjadi harmonis jika diciptakan melalui suasana organisasi yang kondusif. Peran pemimpin akan menjadi lebih terarah jika diimbangi oleh kepatuhan anggota yang berada di dalamnya. Berikut adalah pemaparan oleh beberapa narasumber tentang hal tersebut dengan sebagai berikut:

Ketika saya mau menggerakkan teman-teman, saya ajak mereka ngopi dulu. Jadi saya menggunakan pendekatan secara kekeluargaan. Saya lebih menagjak mereka membaur terlebih dahulu, melihat karakter mereka,

⁶⁷ Krisnandi, Efendi, and Sugiono, *Loc. Cit*, 198.

memahami dari individu tersebut..(Kabid Infokom)

Menanggapi karakter anggota prinsip saya, jika semua capek harus bersama, jadi gak ada capek sendiri, saling memahami dan mengerti posisi, saya anggap semua anggota itu pintar, dan saya sring memintai pendapat, mungkin dengan karakter tsb saya bisa berbaur dengan mereka dan juga mengerti saru sama lain..(Ketua Umum)

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa penciptaan suasana yang harmonis perlu dilakukan. Interaksi sosial oleh antar pengurus perlu diciptakan.⁶⁸ Hal tersebut dikarenakan, keramahan dan kelembutan dalam menggerakkan akan menjadikan anggota-anggota semakin produktif dalam menghasilkan kinerja yang memang sudah menjadi kewajibannya. Maka dari itu, suasana harmonis di dalam organisasi perlu diimbangi oleh peran semua pelaku organisasi.

d. **Koordinasi**

Adanya peran koordinasi merupakan salah satu indikasi telah diterapkannya *actuating* pada organisasi tersebut. Selain menggerakkan, pemimpin harus mampu mengkoordinasikan anggota-anggotanya untuk dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber:

⁶⁸ Shofiah Fitriani, 'Keberagaman Dan Toleransi Antar Umat Beragama', *Analisis: Jurnal Studi Keislaman*, 20.2 (2020), 179–92.

Menurut pengalaman saya kalau menjadi koor ini tugasnya agar lebih mudah dalam suatu pengorganisasian atau jalur koordinasi lebih terstruktur, pertama, situasi online arahnya menggunkan WAGm menyeru mereka untuk melaksanakan tugas semaksimal mungkin... kemudian setelah terlaksana mengenai tugas-tugasnya, saya tanyakan “apa ada masalah/kendala ?” ini merupakan ajang untuk evaluasi. Sebis mungkin kami sebagai pengurus sudah mempunyai tugas masing-masing, begitu juga pembagian tugas ini bertujuan agar tidak saya sendiri yang mengerjakan. Juga ajang latihan sebagai pengurus perihal tanggung jawab masing-masing..(Koor Khataman)

Sebelum kegiatan dimulai kita mengadakan rapat sebelum hari H kegiatan agar waktu mau acara tahsin kita sowan dahulu ke pembimbing/pemateru, sebelum sowan kita nyusun silabusnya atau TOR ..(Koor Tahsin)

Biasanya saya akan mengawali dari koor yang terkait. Misalkan dalam kaderisasi akan ada acara maka biasanya saya akan mempertimbangkan dan nanti bisa langsung ke arah Kabid² yang berkaitan atau bisa langsung ke PH. Jadi bisa dibilang jembatan koordinasi. Tergantung juga dari agenda dan dan

apa yang akan kita kerjakan.,(Koor PSDM)

Koordinasinya sekarang terbatas hanya lewat chat, tlfon dan media social lainnya, tapi setiap tahun itu ada rapat kerja Alhamdulillah itu offline.. itu semua pengurus hadir untuk melaksanakan rapat dan membahas progam kerja yang akan dikerjakan satu tahunke depan, kesempatan ini tidak bisa dilewatkan untuk ajang pendekatan sesama penguru, saya sering mengingatkan temen-temen “minta tolong partisipasi dan antusiasnya kalok sampean sudah terjun di pengurusan seharusnya sampean memberi kan secara maksimal loyalitasnya dalam waktu, fikiran maupun aksi. Itu merupakan contoh ketika saya mmberi nasehat. ..(Koor Penerbitan)

Dari penjelasan-penjelasan menunjukkan, bahwa koordinasi perlu dilakukan untuk menerapkan sebuah *actuating*. Hal tersebut dikarenakan, setiap individu pada dasarnya tidak bisa mencapai tujuannya secara sendiri-sendiri⁶⁹, sehingga penggerakkan anggota membutuhkan sebuah penyatuan tujuan. Semua itu, pemimpin dapat menerapkan hal tersebut sebagai pancapaian tujuan.

⁶⁹ Priyono, *Pengantar Manajemen*, ed. by Teddy Chandra, 1st edn (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007), 38.

e. Mentoring

Kegiatan mentoring berguna untuk memberikan bimbingan saat dirasa tugas tersebut memerlukan sebuah figur yang mampu memberikan contoh. Berikut adalah penjelasan dari beberapa narasumber terkait mentoring:

Mentoring itu semacam kita memberikan materi tentang kepemimpinan, *public speaking*, nah.. itu bisa mengkader untuk anggota-anggota UPTQ. Jadi, kita bagi jobdesk untuk anggota-anggota kaderisasi. Misalkan ada 5 anggota di kaderisasi, sudah paten gitu jobdesknya..setiap kali kita mengadakan mentoring, sudah dibagi masing-masing jobdesk mereka. Ada yang bagian operatornya, adminnya, cetak sertifikatnya. Semisal acara mentoringnya ini webinar/seminar, jadi ada yang bagian menghubungi pemateri, menyiapkan pemateri, ada yang memegang keuangannya. Jadi sudah ada jobdesk tertentu bagi mereka..(Koor Kaderisasi)

..Pembagian tanggung jawab sebagai penyambung koordinasi seperti bagian ketua 1 dan 2..contoh semester 5 persiapan untuk menjadi pengurus itu di mentoring materi kepemimpinan ... jika pemilihan kita focus semester 5, jika mereka sudah mumpuni dalam

pengalaman, pembekalan yang sudah mereka lakukan dari tahun sebelumnya.. dan juga implementasinya itu sudah dapat dikatakan 80% , maka pengkaderan kita dikatakan sukses..(Ketua Umum)

Jadi sebelum saya menyuruh mereka, terlebih dahulu saya mencontohkan kepada mereka, jadi saya tidak hanya menyuruh-nyuruh saja, namun juga ikut bekerja..(Kabid Infokom)

Kegiatan *actuating* memerlukan sebuah mentoring dalam kegiatan-kegiatan tertentu. Karena disitu, anggota perlu diberikan bimbingan yang tepat sebelum mengemban sebuah tanggung jawab. Selain itu, peran pemimpin dalam memberikan contoh terlebih dahulu kepada anggota saat mengalami masalah di dalam pekerjaannya merupakan hal yang perlu dilakukan,⁷⁰ karena para anggota akan mempelajari dari sesuatu yang diajarkan dan dicontohkan oleh pemimpin.

f. Memberi Komando

Selain menggerakkan, pemimpin juga memberikan perintah melalui komando dalam proses *actuating*. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan penegasan terhadap tugas yang diemban oleh para anggota-anggotanya. Berikut adalah pemaparan mengenai hal tersebut sebagai berikut:

⁷⁰ Benyamin Bukit, Tasman Malusa, and Abdul Rahmad, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1st edn (Yogyakarta: Zahir Publising, 2017), 56.

. Saya kadang suka marah marah untuk memberi ketegasan agar lebih gerak cepat dan tidak meremehkan.. target setiap anak 1 bulan 1 juz (khatam ... (briefing) itu mereka melaksanakan program dan berkala dari kepengurusan sebelumnya.... kita bisa menyamakan kepala (pemikiran) mendiskusikan terlebih dahulu untuk mendapatkan solusi... strateginya.. Untuk lebih mengingatkan atau menegaskan “kamu mau 2 priode jika program kerja priode pertama belum terlaksana, tanggung jawab dari mereka harus ada karena jika nanti proses evaluasi nanti yang terkena imbasnya nanti PH (Ketua 1)

jadi saya suruh mereka buat tor jadi misalnya untuk kajian materi kali ini tentang Al-Qur'an dan sains nah itu mengenai biologis manusia dan tafsir ayat Al-Qur'an itu semisal.nah nanti saya tes mereka saya suru buat tor kemudian saya suru kirim ke saya dan nanti dari tor itu,tor itu kan kurang lebih itu seperti rangkuman gitu kan biar gimana kita itu bisa..(Koor Kajian)

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa *actuating* membutuhkan sebuah arahan komando yang sesuai dengan kondisi kebutuhan pada saat itu. Karena terkadang, gaya kepemimpinan yang otokratis perlu

diterapkan sebagai komando terhadap anggota-anggota selain sebagai pendekatan dan penegasan.⁷¹

g. Rapat

Pada umumnya, pengondisian rencana dalam mencapai tujuan ditentukan dengan melalui pertemuan seperti rapat-rapat. Dalam berbagai organisasi, penyebutan istilah rapat memiliki sebutan yang berbeda-beda tergantung bagaimana organisasi tersebut bergerak dengan sesuai bidang yang menjadi fokusnya. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber terkait urgensi rapat dalam *actuating* organisasi:

Setiap departemen itu mengadakan rapat 1 bulan sekali, tujuannya untuk evaluasi progam yang sudah terlaksana atau yang akan terlaksana , forum ini dilakukan secara online.. jika ada kepentingan mendadak itu biasanya temen-temen langsung dibicarakan via WAG..(Koor Penerbitan)

Sebelum ada rapat ada pra rapat, karena sekarang pandemi, maka pembahasannya melalui google meet. Nah.. sebelum rapat resmi, biasanya saya mengajak anak-anak ngopi, di sana kita membahas proker yang nantinya sebagai bahan rapat, namun dalam keadaan yang abstrak..(Kabid Infokom)

⁷¹ Wijaya and Rifa'i, *Op. Cit*, 85.

Dari penjelasan tersebut menunjukkan, bahwa rapat diperlukan sebagai pemantapan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bahkan, salah satu narasumber mengatakan bahwa pentingnya pra rapat sebelum rapat resmi sebagai gambaran untuk pengkerucutan dari rencana yang ingin dilakukan pada saat rapat resmi, sehingga pengkomunikasian nilai-nilai yang diyakini oleh satu orang lain khususnya pemimpin dapat diterima oleh anggota-anggota lain.⁷²

h. Memahami Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi merupakan hal yang paling penting dari setiap perilaku yang dilakukan pelaku maupun organisasi itu sendiri, sehingga peranannya menjadi hal yang wajib diperhatikan dan tidak boleh diabaikan begitu saja. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber terkait hal tersebut:

Departemen kajian disini kan saya harus bisa mencapai goals nya departemen ini yaitu meningkatkan pemahaman teman-teman untuk mengetahui dan memahami lebih detail mengenai kajian ke Al-Qur'an..(Koor Kajian)

Kita harus paham visi, misi dan progam kita melangkah bersama dengan terwujudnya visi dengan menjalankan progam..(Ketua Umum)

Dari ulasan tersebut menunjukkan, bahwa tujuan dapat menjadi pengingat bahwa tindakan yang dilakukan adalah demi tercapainya sebuah tujuan,

⁷² Krisnandi, Efendi, and Sugiono, *Op. Cit.*, 89.

sehingga dari tindakan pencapaian tersebut seluruh pengurus dapat memiliki ilmu pengetahuan.⁷³ Dengan itu, segala kegiatan organisasi sesuai dengan tujuan dan menjadikan organisasi semakin progresif di kemudian hari.

i. Transparansi

Tindakan apapun akan menjadi mudah jika ada keterbukaan antar sesama anggota organisasi. Hal ini akan menciptakan kekompakan yang mampu mendongkrak semangat anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah penjelasan betapa pentingnya sebuah keterbukaan dalam pencapaian tujuan organisasi:

Ya..kita terus terang, dan mengambil kata-kata kita dengan kata-kata yang sopan..(Koor Kaderisasi)

agar anggota lebih terbuka dengan koor, kita sering chat/ pendekatan secara intens seperti ngopi atau kegiatan yang lain, memberikan ketenangan dan kenyamanan (Koorkhataman)

seharusnya kita sebagai pengurus menyampaikan secara transparansi alasan nya secara detail, kalau masalah personal, itu cepet diselesaikan secara internal..(Ketua Umum)

⁷³ Welia, 'Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru Rumpun Pendidikan Agama Islam (Pai) Di Man 2 Kota Bengkulu', *Al-Bahtsu*, 1.2 (2016), 287.

Ulasan di atas menjelaskan, bahwa keterbukaan diperlukan dalam mengatasi berbagai kendala yang dialami para anggota. Pada prakteknya, praktik tersebut membutuhkan keyakinan yang tinggi dalam mempercayai keadilan tindakan.⁷⁴ Dengan begitu, titik permasalahan akan bisa diselesaikan secara bersama-sama. Selain itu, pembawaan komunikasi yang baik akan menimbulkan keterbukaan yang maksimal terkait tupoksi pada bidang-bidang tersebut.

j. Sabar Dalam Memecahkan Masalah

Kunci seorang pemimpin adalah mampu menghadapi segala tantangan baik secara internal maupun eksternal dari masalah organisasi. Apalagi, masalah tersebut diakibatkan oleh anggota-anggota yang lalai terhadap tanggung jawabnya di dalam organisasi tersebut. Berikut adalah penjelasan dari beberapa narasumber terkait hal tersebut:

Kuncinya harus pintar komunikasi dan bagaimana mengatur emosi supaya kita tidak sampai tertekan dan menemukan dendam satu sama lain, seperti antar koor dan anggotanya. Jadi, sebagai pemimpin itu juga harus memiliki sabar yang luar biasa juga..(Koor Kaderisasi)

ya kalau misalkan ada anggota saya yang kurang bisa atau kurang tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya yang

⁷⁴ Meithiana Indrisari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi*, (Sidoarjo: Indonesia Pustaka, 2017), 1.

pertama saya sharing dulu kendalanya apa kalau ada udah menyatakan kendalanya begini-begini maka saya akan kasih solusi kemudian saya biarkan dulu untuk dia memecahkan dan bisa menerapkan solusi yang sudah saya kasih kalau memang mentok dia belum bisa menjalankan solusi tersebut maka saya akan sharing lagi kalau memang dia udah enggak mampu maka saya yang handle jadi setelah saya kasih masukan kasih solusi begini-begini kemudian saya kasih jembatan yang harus dilakukan adalah seperti itu tapi dia masih tetap tidak sanggup maka akan saya handle (kooor Kajian)

Ulasan di atas menjelaskan, bahwa kesabaran dalam menghadapi kendala anggota organisasi merupakan hal yang harus mampu diatasi oleh seorang pemimpin. Baik secara komunikasi maupun pendekatan, hal tersebut harus dapat mampu menjadi pemecahan masalah dan solusi yang mampu menaikkan derajat kekompakan seluruh komponen pelaku organisasi disitu, agar *image* mahasiswa terhadap UPTQ dapat terhindar dari informasi-informasi yang kurang memuaskan.⁷⁵

k. Memberi Motivasi

⁷⁵ Indra Marjaya and Fajar Pasaribu, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.1 (2019), 129–47.

Layaknya sebuah kendaraan yang tidak diberi bahan bakar, organisasi juga akan mengalami hal yang sama jika tidak diberi motivasi baik secara keanggotaan maupun organisasi. Hal ini juga merupakan hal yang penting yang menjadikan semangat keanggotaan para anggota lainnya tetap terjaga. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber terkait hal tersebut:

Motivasi temen-temen itu fokus ada yang fokus ke hafalan setoran saja tapi setelah masuk uptq itu tidak seperti apa yang diharapkan, saya kedepannya orang-orang yang diberikan panggung itu bukan hanya pengurus atau koordinator, tapi anggota jug diberikan panggung, akan tetapi terbayar dengan eksistensi dalam aksi panggung tersebut, itu merupakan cara untuk membuat motivasi, contoh jikatidak kepilih menjadi badal setoran mereka di ikutsertakan dikepanitiaan, motivasinya cukup apresiasi panggung untuk berekspresi, pemantapan pengalaman (Ketum)

Usaha motivasi, lebih terbuka kalok semisal aku capek nih itu langsung cerita ke temen-temen, lebih ke jujur ke perasaan kita aja sih, justru kalok kita jujur mereka malah mensupport kita saling menyemangati kembali lagi mereka sudah terpilih dan juga sudah

memegang tanggung jawab masing-masing, mereka yang lebih mengerti tentang jobdisk nya dan langsung dikerjakan ... aku sih lebih berbaur dengan mereka..(kooor kaderisasi)

Kalok kita memotivasi, terkadang mengajarkan sesuatu itu kita tdak perlu paham terlebih dahulu, kadang kita dapat bisa dalam mengajarkan sesuatu disaat itulah kita sadar, sama halnya dengan memotivasi anggota saya tidak handal dalam memotivasi tapi disaat kita memotivasi seseorang kita bisa termotibasi sendiri oleh perkataan yang kita lontarkan..(koorkhataman)

Penjelasan di atas menunjukkan, bahwa setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam memotivasi satu sama lain. Hal ini penting sebagai pemicu semangat, sehingga para pengurus maupun anggota menjadi lebih semangat dan hormat terhadap aturan organisasi⁷⁶ serta didukung dengan adanya dukungan dari satu sama lain. Dari sikap tersebut, organisasi akan memiliki iklim yang baik dalam menjaga kondisi semangat para anggotanya yang menjadikan organisasi tersebut semakin produktif di kemudian hari.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas Sistem *Actuating* Pada Unit Pengembangan

⁷⁶ Mohammad Ferdy Maulana And Rusdi Hidayat Nugroho, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Intan Ustrix Gresik)', *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11.2 (2020), 32–41.

Tahfidhul Qur'an Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Perjalanan organisasi dalam mencapai tujuan tidak akan pernah luput akan selalu diterpa oleh berbagai problematika. Akan tetapi, hal tersebut tidak akan menjadi suatu masalah yang berarti jika pemimpin dapat mengatasi berbagai masalah tersebut. Selain itu, faktor pendukung lainnya juga perlu diperhatikan sebagai penunjang yang mungkin dapat membantu stabilitas dari produktivitas organisasi. Berikut adalah faktor pendukung dan penghambat dari efektivitas sistem *actuating* pada UPTQ UINSA:

a. Faktor Pendukung

1. Komunikasi

Kehidupan organisasi sangat umum menggunakan komunikasi sebagai alat pemenuhan kebutuhan tujuan organisasi. Karena dengan komunikasi, segala hal yang akan disampaikan akan dengan mudah dimengerti sebagai sarana berkinerja di dalam organisasi. Berikut adalah pemaparan dari narasumber terkait pentingnya komunikasi:

Salah satu faktor pendukung yang paling penting bagi saya adalah komunikasi. Kita bisa berkomunikasi dengan *friendly*, ramah, tidak sungkanan. Tidak sungkanan itu bukan berarti kita ngomongnya ceplis ceplos, terus menyakiti hati orang lain, bukan seperti itu..(Koor Kaderisasi)

Dari pemaparan tersebut, bahwa komunikasi yang sesuai dengan keadaan akan menjadikan

anggota-anggotanya menjadi nyaman dalam berorganisasi. Lagipula, setiap perbedaan juga harus dikomunikasikan dengan baik dan bijak pula.⁷⁷ Hal ini menjadi kebutuhan penting karena mengingat sesuatu yang disampaikan dengan baik akan diterima baik pula oleh pendengarnya.

2. Tanggung Jawab

Peranan seseorang yang menjadi pengurus di dalam organisasi pasti masing-masing dari mereka memiliki tanggung jawab yang diemban sesuai dengan tugas mereka. Dengan adanya tanggung jawab, seseorang akan selalu meningkatkan kinerjanya yang memang sudah menjadi kewajibannya di dalam organisasi. Berikut adalah pemaparan dari beberapa narasumber terkait dengan tanggung jawab sebagai berikut:

Pertama, tanggung jawab yaitu jabatan yang sudah diberikan, yang namanya koor mengintruksikan anggotanya agar menjalankan tugas..(Koor Khataman)

Faktor pendukung yang menggerakkan mereka adalah tanggung jawab. Agak terpaksa sebenarnya, tapi ini adalah sebuah tuntutan yang harus dikerjakan bagi mereka..(Kabid Infokom)

⁷⁷ Mohammad Fuad Al-Amin Mohammad Rosyidi, 'Konsep Toleransi Dalam Islam Dan Implementasinya Di Masyarakat Indonesia', *Jurnal Madaniyah*, 9.2 (2019), 277–96.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa tanggung jawab merupakan hal yang penting selain komunikasi yang baik. Percuma saja, jika komunikasi terjalin dengan baik tetapi tanggung jawab dilupakan. Karena disitu, kinerja yang maksimal melalui pemecahan masalah hanya dihasilkan dari komunikasi yang baik.⁷⁸ Maka dari itu, kedua hal tersebut memang sangat berkesinambungan dan saling terhubung satu sama lain.

3. Kebersamaan

Setiap jabatan pengurus sudah pasti memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Akan tetapi bukan berarti, hal tersebut menjadi alasan seseorang tidak menghiraukan pengurus yang lain dalam melakukan tugasnya. Karena pada hakikatnya, perbedaan tugas dalam jabatan yang berbeda-beda tetap memiliki tujuan yang sama dalam organisasi tersebut. Berikut adalah sedikit ulasan dari narasumber pentingnya kebersamaan sebagai faktor pendukung sebagai berikut:

Faktor pendukung dari bawahan adalah intensitas. Karena intensitas tersebut yang akan membentuk chemistry daripada anak². Kenapa banyak kasus ketika anak-anak di organisasi banyak yang yang tidak aktif itu disebabkan karena kurangnya intensitas, karena ada

⁷⁸ Tri Widodo And Sri Kadarwati, 'Higher Order Thinking Berbasis Pemecahan Masalah Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Berorientasi Pembentukan Karakter Siswa', In *Cakrawala Pendidikan*, 2013, Pp. 161–71.

jeda yang terlalu lama itu membuat chemistry bisa hilang. Bentuk dari intensitas ya seperti agenda² baik itu resmi atau tidak..(Koor PSDM)

Dari penjelasan di atas menunjukkan, bahwa kebersamaan dipentingkan sebagai pembangun *chemistry* antar individu di dalam organisasi. Hal tersebut akan menjadi pengerat hubungan keorganisasian, agar anggota menyadari tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh,⁷⁹ sehingga kinerja organisasi dapat terkoordinasikan dengan baik.

b. Faktor Penghambat

1. Sedikit SDM

Bebagai kendala yang terjadi di dalam organisasi pada umumnya terjadi karena masalah kurangnya SDM. Hal ini tidak dapat dipungkiri akan menjadi masalah yang kompleks terhadap produktivitas organisasi itu sendiri. Berikut adalah pemaparan dari keluhan dari salah satu narasumber sebagai berikut:

Banyak sebenarnya yang ingin dicapai, namun kendala di SDM. Saya percaya SDM saya bagus-bagus dan sesuai di bidangnya masing-masing. Misal, humas terdiri dari lima anggota dan masing-masing anggota sudah terbagi masing-masing jobdesknya, namun terdapat

⁷⁹ Lolasari Novelly Hutabarat, 'Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.2 (2019), 200–213.

banyak kendala, seperti terhalang skripsi, sibuk di organisasi lain, kendala kerja, sehingga masalah SDM dari humas sendiri ini dari segi jumlah SDM nya.,(Koor Humas)

Sedikit ulasan tersebut menunjukkan, bahwa SDM sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Memang, kualitas sudah cukup menjadi alat yang mampu menunjang produktivitas organisasi. Akan tetapi terkadang, kuantitas juga diperlukan, agar pembagian tugas dapat lebih diefisiensikan. Karena pada hakikatnya, manusia merupakan sumber daya penting di dalam organisasi, namun penggunaan sumber daya manusia tidak akan optimal jika tidak diimbangi oleh sumber daya yang lain.⁸⁰

2. Malas

Semua orang akan memahami malas sebagai faktor kunci yang menjadi awal dari permasalahan di perusahaan maupun organisasi. Hal tersebut dikarenakan, kemalasan seseorang akan merembet ke berbagai hal jika tidak segera diatasi. Berikut adalah pemaparan dari salah satu narasumber terkait keluhan malas pada pengurus UPTQ:

Malas, dan mengundur-undur deadline alaaasanya saya sibuk dengan kegiatan pribadi, tapi aku maklumii soalnya

⁸⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 8.

anggota saya itu mayoritas angkatan 18 yang sudah sibuk PPL, PKL dan tugas lapangan. Mereka berkata “aku lagi sibuk kayak gini, jadi gak bisa aktif organisasi... ada sebagian anggota yang meninggalkan kewajiban, ada juga yang ngilang tanpa sebab, aku lebih menegaskan ke teman-teman agar lebih konsisten aja sih, ibarat udah nyebur ke organisasi itu harus basah sekalian jangan nanggung-nanggung, anggota itu masih belum terbuka dan terus terang kepada koornya..(koorpenerbitan)

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa malas adalah alasan terbesar organisasi menjadi terhambat. Organisasi perlu menjaga produktivitas kinerja anggotanya, agar para anggota mau berkerja dengan baik.⁸¹ Maka dari itu, individu perlu menyadari hal tersebut sebagai hal yang perlu diatasi sebaik mungkin secara pribadi mengingat kepentingan orang banyak akan menjadi ikut terganggu.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁸¹ Yenni Sofiana Tambunan, ‘Actuating Sebagai Penyokong Produktivitas Kerja PT. PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan’, *ECO-Buss*, 1.1 (2018), 37–43.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Jadi, kesimpulan pengertian efektifitas adalah kemampuan dalam bekerja dengan rasa konsisten yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah disepakati. Tingkat efektifitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana atau target yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai, maka usaha dan hasil pekerjaan tersebut itulah yang dikatakan efektif. Efeknya juga yang ditimbulkan tentu sudah diperkirakan dalam jangka pendek maupun jangka panjangnya, maka dari itu dalam mengerjakan dibutuhkan beberapa pengukuran yang tepat dalam manajemen suatu program dalam organisasi.

Di dalam organisasi, pelaku organisasi akan melakukan *actuating* dalam mengarahkan bawahan-bawahannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan *actuating* yang benar, seorang pemimpin akan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tempat dan kemampuan yang benar pula. Pelaku-pelaku yang melakukan koordinasi tersebut memiliki tanggung jawab yang penuh dalam mengarahkan bawahannya, sehingga keharmonisan *actuating* akan menghasilkan kinerja yang maksimal bagi organisasi.

Dengan semua elemen yang ada, pelaku-pelaku organisasi harus menjadikan *actuating* sebagai alat dalam mewujudkan cita-cita yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai pelaku utama *actuating*, mereka wajib memahami seluruh bagian organisasi dengan baik, agar pelaku-pelaku *actuating* di dalam organisasi dapat meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sehingga tujuan akan tetap tercapai dengan lancar tanpa suatu halangan yang berarti.

Sebagai fungsi manajemen yang mengandung fungsi-fungsi lain, *actuating* harus menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan setiap usaha yang dilakukan di dalam organisasi. Hal ini dikarenakan, *actuating* memiliki fungsi sebagai penggerak setiap fungsi manajemen yang lain, sehingga *actuating* yang sangat rapuh dan akan mengakibatkan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, pemahaman mengenai *actuating* harus dimaksimalkan dengan baik, agar hal-hal yang dikhawatirkan dapat ditindaklanjuti dengan baik melalui pengkoordinasian yang baik pula. Dengan kata lain, *actuating* menjadi sebuah fungsi yang penting yang tidak dapat dihilangkan oleh siapapun dalam organisasi.

Tahapan awal *actuating* sebagai pemimpin dan kepala bidang-bidang dalam organisasi hal yang wajib dipahami dalam melakukan *actuating* adalah dapat dilakukan dengan memnuat plan perencanaan. Plan perencanaan adalah suatu proses yang berkesinambungan yang mencakup keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan berbagai alternatif penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu di masa yang akan datang. Dengan kritik hal tersebut, organisasi yang berjalan akan dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik oleh seluruh anggota-anggotanya.

Dengan semua keadaan yang sangat modern saat ini, organisasi diwajibkan bisa kompetitif dengan organisasi yang sama-sama bergerak dibidang yang sedang dijalankan. Saat persaingan semakin ketat, organisasi harus menghadapinya dengan menerapkan teknologi canggih yang cocok dengan organisasi tersebut.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang didirikan 22 Desember 2009 ini merupakan organisasi intra kampus dalam mewedahi para Huffadhul Qur'an yang berproses secara

akademis di dalam kampus UINSA. Dalam mewadahi para mahasiswa tersebut, UPTQ memiliki bidang-bidang yang melayani para mahasiswa tersebut dalam melakukan proses membaca menghadal Al-Qur'an, antara lain: Bimpres, Bidang Tarbiyah, Tahfidz, PSDM, Infokom, dan departemen-departemen lain yang bersentuhan dengan mahasiswa.

Sinergitas yang dimiliki setiap bidang telah menjalankan tugasnya dengan baik, karena *actuating* memang harus disinkronkan dengan baik, agar bidang-bidang yang telah ada dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa hambatan.

Dengan pola kepemimpinan yang benar, para bawahan akan dengan mudah diatur dan diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.

Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Dan yang lebih parah, sikap individu akan menjadi hambatan bagi individu lain dalam menjalankan tugasnya, sehingga organisasi akan terhambat lajunya dengan adanya sikap individu ini di dalam salah satu pelaku organisasi.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan dan temuan beberapa fakta di lapangan, peneliti memiliki beberapa saran dan rekomendasi bagi UPTQ UINSA adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan sistem yang lebih efektif dan efisien. Hal ini bertujuan, agar efektivitas sistem *actuating* UPTQ UINSA kerja lebih terlaksana dengan baik.
2. Merekrut tenaga kerja yang lebih proporsional dan lebih berkualitas. Hal ini bertujuan, agar SDM tersebut mampu memberikan efektivitas sistem *actuating* yang baik.

3. Menggunakan teknologi yang ada dengan lebih baik. Hal ini bertujuan, agar proses pengefektifan sistem *actuating* dapat terefisienkan.
4. Memberikan pemahaman yang lebih intensif kepada para pengurus dan anggota UPTQ UINSA. Hal ini bertujuan, agar para pengurus mampu bersinergi dengan UPTQ UINSA, sehingga para pengurus UPTQ UINSA dapat mengembangkan efektivitas sistem *actuating*.

Saran dan rekomendasi tersebut merupakan salah satu saran yang keluar dari pendapat subjektifitas peneliti melalui temuan-temuan yang ada pada penelitian ini. Semoga, saran dan rekomendasi ini bisa menjadi masukan yang bermanfaat bagi UPTQ UINSA, sehingga UPTQ UINSA dapat mengembangkan efektivitas sistem *actuatingnya* dengan lebih baik lagi.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dilakukan di UPTQ UINSA adalah subjektifitas peneliti. Subjektifitas tersebut merupakan hal yang sangat dimungkinkan. Hal tersebut dikarenakan, interpretasi yang dilakukan peneliti bisa saja menjadi interpretasi yang kurang baik, karena peneliti sangat mungkin kurang mengetahui teori-teori yang ada. Khususnya, hal-hal yang berkaitan dengan penafsiran temuan-temuan yang ada kaitannya dengan UPTQ UINSA

Hal yang perlu diperhatikan kembali dalam keterbatasan penelitian adalah peneliti mungkin kurang mendalami pendalaman di dalam proses wawancara. Hal tersebut disebabkan, proses wawancara tidak bisa dilakukan dengan lebih intens, karena faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut membuat proses wawancara kurang maksimal seperti keterbatasan waktu yang dimiliki oleh narasumber-narasumber karena kesibukan mereka dan rumah narasumber yang

memiliki jarak tempuh yang lumayan jauh dan memakan waktu. Akan tetapi selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk memaksimalkan dengan kesempatan yang ada. Dengan kondisi pandemi yang seperti ini, peneliti mencoba untuk melakukan yang terbaik demi menuntaskan penelitian ini dengan sebaik mungkin.

Dengan penjelasan-penjelasan keterbatasan penelitian tersebut, peneliti mengharapkan kritik maupun saran yang dapat dijadikan masukan dalam menciptakan penelitian-penelitian dengan konteks yang sama oleh peneliti lain, agar peneliti-peneliti selanjutnya dapat memperbaiki penelitian ini dengan lebih baik lagi di kemudian hari, sehingga penelitian dengan konteks efektivitas sistem *actuating* dapat menjadi penelitian yang lebih menarik lagi yang nantinya akan diteliti oleh peneliti-peneliti lain di masa-masa yang akan datang khususnya di masa setelah pandemi covid 19 ini berakhir.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Daftar Pustaka

1. Abusama, Qomaria, Kasim Yahiji, Damhuri, And Ibnu Rawandy, 'Actuating Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an Dan Hadits', *Jurnal Al-Himayah*, 3.3 (2020), 298–310
2. Bukit, Benyamin, Tasman Malusa, And Abdul Rahmad, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1st Edn (Yogyakarta: Zahir Publising, 2017)
3. Firmansyah, M. Anang, And Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen*, 1st Edn (Yogyakarta: Deepublish, 2018)
4. Fitriani, Shofiah, 'Keberagaman Dan Toleransi Antar Umat Beragama', *Analisis: Jurnal Studi Keislaman*, 20.2 (2020), 179–92
5. Hutabarat, Lolasari Novelly, 'Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.2 (2019), 200–213
6. Indrisari, Meithiana, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi*, (Sidoarjo: Indonesia Pustaka, 2017)
7. Krisnandi, Herry, Suryono Efendi, And Edi Sugiono, *Pengantar Manajemen*, Ed. By Melati (Jakarta Selatan: Lpu-Unas, 2019)
8. Marjaya, Indra, And Fajar Pasaribu, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.1 (2019), 129–47
9. Maulana, Mohammad Ferdy, And Rusdi Hidayat Nugroho, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Intan Ustrix Gresik)', *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11.2 (2020), 32–41
10. Nurcholiq, Mochamad, 'Actuating Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Al-Hadits (Kajian Al-Qur'an Dan Al-Hadits Tematik)', *Evaluasi*, 1.2 (2017), 137–50
 11. Priyono, *Pengantar Manajemen*, Ed. By Teddy Chandra, 1st Edn (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007)
 12. Purnama, Adek, Kms Badaruddin, And Febriyanti, 'Fungsi Actuating Dalam Layanan Perpustakaan Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu (SmaIt) Kota Palembang', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.2 (2020), 111–28
 13. Rosyidi, Mohammad Fuad Al-Amin Mohammad, 'Konsep Toleransi Dalam Islam Dan Implementasinya Di Masyarakat Indonesia', *Jurnal Madaniyah*, 9.2 (2019), 277–96
 14. Sakinah, Nur, Dadang Kuswana, And Yuliani, 'Penerapan Fungsi Actuating Pesantren', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2.4 (2017), 399–416 <<https://doi.org/10.15575/Tadbir>>
 15. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 19th Edn (Bandung: Alfabeta, 2013)
 16. Sumadi, M. Hasan Ma'ruf, 'Implementation Of The Concept And Theory Of Management Functions In Efforts To Improve Quality', *International Journal Of Economics, Business and Accounting Research (Ijekar)*, 2020.2 (2020), 353–60
 17. Tambunan, Yenni Sofiana, 'Actuating Sebagai Penyokong Produktivitas Kerja Pt. Pln (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangunan Pandan', *Eco-Buss*, 1.1 (2018), 37–43
 18. Tsauri, Sofyan, *Manajemen Kinerja* (Jember: Stain

- Jember Press, 2014)
19. Welia, 'Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru Rumpun Pendidikan Agama Islam (Pai) Di Man 2 Kota Bengkulu', *Al-Bahtsu*, 1.2 (2016), 287
 20. Widodo, Tri, And Sri Kadarwati, 'Higher Order Thinking Berbasis Pemecahan Masalah Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Berorientasi Pembentukan Karakter Siswa', In *Cakrawala Pendidikan*, 2013, Pp. 161–71
 21. Wijaya, Candra, And Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ed. By Syarbani Saleh, 1st Edn (Medan: Perdana Publishing, 2016)
 22. Wisudaningsih, Endah Tri, 'Konsep Actuating Dalam Alquran Dan Hadits', *Humanistika*, 4.1 (2018), 1–15
 23. S, Handrik. *Efektifitas Kegiatan Orientasi Perpustakaan (Studi Eksplanatif Tentang Efektifitas Kegiatan Orientasi Perpustakaan Terhadap Pemanfaatan Layanan Pada Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya)*.
 24. Sakinah, Nur, Dadang Kuswana, And Yuliani, 'Penerapan Fungsi Actuating Pesantren', *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2.4 (2017), 399–416 <<https://doi.org/10.15575/Tadbir>>
 25. Saleh, Akh. Muwafik. 2016. *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*, Malang: Ub Press.
 26. Sangkur, Kurniawan. 2019. *Dragon Leadership*, Yogyakarta: Deepublish.
 27. Sare, Yuni. 2006. *Antropologi*, Jakarta: Grasindo.
 28. Satyagraha, Hadi. 2015. *Kekeliruan Manajer*, Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.

29. Schermerhorn. 1986. *Management For Productivity*. Newyork.
30. Setiawan, Hasrian Rudi. 2021, *Manajemen Peserta Didik Upaya Peningkatan Lulusan*, (Medan: Umsu Press), 34.
31. Setyosari, Punaji. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Dan Pengembangan*, Jakarta: Prenadamedia Grup.
32. Silalahi, Ulber. 2015, *Asas- Asas Manajemen* , (Bandung : Refika Aditama).
33. Sugiarto, Eko. 2015. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media
34. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 19th Edn (Bandung: Alfabeta, 2013)
35. Sumadi, M. Hasan Ma'ruf, 'Implementation Of The Concept And Theory Of Management Functions In Efforts To Improve Quality', *International Journal Of Economics, Businessand Accounting Research (Ijebar)*, 2020.2 (2020), 353–60
36. Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*, Yogyakarta: Deepblish.
37. Suwendra, Wayan 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Nilacakra.
38. Suwendra, Wayan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bali: Nilacakra
39. Tika, Moh. Pabundu. 2014, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Bumi Aksara).
40. Triyono, Urip. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Formal, Non Formal Dan Informal*, Yogyakarta: Deepublish.
41. Umar, Husein. 2003, *Business An Introduction*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama).

42. Waluya, Bagja. *Sosiologi*, 2007. *Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*, Bandung: Pt Setia Purna Inves.
43. Wijaya, Candra, And Muhammad Rifa'i, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ed. By Syarbani Saleh, 1st Edn (Medan: Perdana Publishing, 2016)
44. Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A