

**MODEL EVALUASI KINERJA DALAM
MENINGKATKAN AKTIVITAS DAKWAH ANSOR
KECAMATAN BENJENG DI KABUPATEN GRESIK**

SKRIPSI



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Oleh:

**A.H Abdul Basith Mauludi.
NIM: B94217079**

Dosen Pembimbing:

**Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.I
NIP: 197003042007011056**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : A. H. Abdul Basith Mauludi

NIM : B94217079

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian kualitatif yang saya tulis benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa penelitian ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima segala sanksi atas perbuatan tersebut.

Surabaya, 16 Juli 2022

Yang membuat pernyataan


A. H. Abdul Basith Mauludi

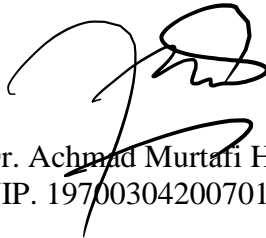
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : A. H Abdul Basith Mauludi
NIM : B94217079
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Manajemen Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 07 Juli 2022

Menyetujui
Pembimbing,



Dr. Achmad Murtafi Harits, Lc., M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

MODEL EVALUASI KINERJA DALAM MENINGKATKAN
AKTIVITAS DAKWAH ANSOR KECAMATAN BENJENG DI
KABUPATEN GRESIK

SKRIPSI

Disusun Oleh
A. H Abdul Basith Mauludi
B94217079

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 15 Juli 2022

Tim Penguji

Penguji I

Dr. Achmad Murtati Harits, Lc., M.Fil.I
NIP.197003042007011056n

Penguji III

Penguji II

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

Penguji IV

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

M. Hanga Bramayudha, MM
NIP.19791214201101005



Dr. H. M. Arif, S.Ag, M.Fil.I
NIP.1961071998031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@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 : A. H. Abdul Basith Mauludi
NIM : B94217079
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi / Majamen Dakwah
E-mail address : alihaidar210699@gmail.com

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

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

MODEL EVALUASI KINERJA DALAM MENINGKATKAN AKTIVITAS DAKWAH

ANSOR KECAMATAN BENJENG DI KABUPATEN GRESIK

berserta 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, 13 Juli 2023

Penulis


A. H. Abdul BASITH MAULUDI
nama terang dan jelas tulisan

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

A.H Abdul Basith Mauludi, NIM: B94217079, 2022.
Manajemen Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng.

.Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami aktivitas dakwah apa yang dilaksanakan mengetahui manajemen evaluasi kinerja dalam meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng.

Untuk mendiskripsikan kedua persoalan itu,peneliti memakai metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data.menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil.penelitian ini.menunjukkan bahwa (1) Aktivitas dakwah yang diselenggarakan Gp Ansor Benjeng meliputi Rijalul Ansor dan ABDI (Ansor Benjeng Peduli) dan banyak lainnya. (2) Penerapan fungsi penilaian Kegiatan Dakwah Ansor Benjeng dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi penilaian keseluruhan adalah untuk menjaga evaluasi rapat setiap bulan. Dalam menilai perencanaan operasi dilakukan pada pertemuan periode, selain menentukan tujuan kegiatan dan untuk menentukan implementasi kegiatan.

Kata Kunci: Manajemen Evaluasi Kinerja, Meningkatkan Aktivitas Dakwah.

ABSTRACT

A.H Abdul Basith Mauludi, NIM: B94217079, 2022.
Performance Evaluation Management in Improving Ansor
Da'wah Activities in Benjeng District.

This study aims to find out what da'wah activities are being carried out, knowing the management of performance evaluation in increasing Ansor Da'wah Activities in Benjeng District.

To describe the two problems, the researcher used a descriptive qualitative method. Data collection techniques using the method of observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that (1) Da'wah activities organized by Gp Ansor Benjeng include Rijalul Ansor and ABDI (Ansor Benjeng Peduli) and many others. (2) The application of the assessment function of Ansor Benjeng's Da'wah Activities can be concluded that the application of the overall assessment function is to maintain an evaluation of the meeting every month. In assessing the operational planning carried out at the meeting period, in addition to determining the objectives of the activity and to determine the implementation of the activity.

Keywords: Performance Evaluation Management, Improving
Da'wah Activities

DAFTAR ISI

Judul Penelitian (Sampul)	i
Persetujuan Dosen Pembimbing	ii
Pengesahan Tim Penguji	iii
Motto dan Persembahan	iv
Pernyataan Otentisitas Skripsi	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Konsep.....	10
F. Sistematika Pembahasan	11

BAB II : KAJIAN TEORITIK

A. Kajian Teoritik	
1. Evaluasi Kinerja	13
a. Pengertian Evaluasi Kinerja.....	13
b. Manfaat dan Tujuan	15
c. Faktor yang Mempengaruhi	18
d. Unsur-Unsur yang Dievaluasi.....	19
e. Langkah-Langkah dalam Menilai Kinerja	20
f. Model Evaluasi Kinerja	23

2. Aktivitas Dakwah	27
a. Pengertian Aktivitas Dakwah	27
b. Tujuan Aktivitas Dakwah	29
c. Unsur-Unsur Aktivitas Dakwah.....	30
3. Evaluasi Kinerja Prespektif Islam	33
4. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	39

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Jenis dan Sumber Data.....	44
D. Tahap-Tahap Penelitian	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Validitas Data	48
G. Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	51
1. Sejarah Singkat Berdirinya Ansor Benjeng	51
2. Visi dan Misi	53
3. Struktur Organisasi	54
4. Proram Kerja.....	55
B. Penyajian Data	60
1. Analisis Aktivitas Dakwah Ansor	60
2. Analisis Penerapan Fungsi Evaluasi	71
C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data) ..	84
1. Prespektif Teori	84
2. Prespektif Islam.....	87

BAB V : PENUTUP

A. Simpulan	90
B. Rekomendasi.....	91
C. Keterbatasan.....	92

Daftar Pustaka	93
----------------------	----

Lampiran 196
Lampiran 2101



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah suatu sumber yang amat krusial dari sebuah organisasi. Gerakan Pemuda Ansor adalah organisasi keagamaan pemuda, masyarakat, nasional dan kerakyatan yang telah menjadi organisasi pemuda publik di Indonesia saat ini.¹ Memiliki kemampuan mengelola anggota khusus front answer multiguna yang memiliki kualitas dan kekuatan di masyarakat. Gerakan Pemuda Ansor memajukan pemahaman Islam Ahlussunna Waljamaa yang menjunjung tinggi prinsip keterbukaan, keselarasan, netralitas, keadilan dan spiritualitas yang dilandasi nilai-nilai luhur dan moral budaya bangsa. Pemahaman ini menjadi pedoman untuk meningkatkan aktivitas Dakwah. Gerakan Pemuda Ansor sebagai organisasi kepemudaan harus memperkuat aktivitas dakwah untuk mewujudkan ilmu agama di kalangan anak muda.

Semua umat Islam harus menyebarkan nilai-nilai ilmu keIslaman. Kehadirannya adalah manifestasi Islam yang benar dan kuat di muka bumi ini. Pesan-pesan Islam yang maju mempengaruhi perkembangan agama. Di sisi lain, ketidakberdayaan dakwah menyebabkan kemunduran agama. Maka dapat dimaklumi bahwa Islam menempatkan kewajiban himbuan di pundak masing-masing pendukungnya.

¹ M Yamin, N Nelson, and B Bariyanto, "Kontribusi Gerakan Pemuda Ansor Dalam Pengembangan Pendidikan Islam Di Kabupaten Kepahiang", ... *Jurnal Penelitian Dan ...*, 9 (2020), 91–106 <<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/manhaj/article/view/3323>>.

Padahal, orientasi dakwah hanya satu individu atau kelompok. Beberapa orang tidak dapat dengan mudah melihat kesalahan mereka. Atau Anda mungkin tidak memiliki petunjuk untuk menemukan obat untuk memecahkan masalah.

Oleh karena itu, anda perlu bekerja sama untuk berhasil memperbaiki kesalahan dan menyelesaikan masalah. Kerjasama yang kuat antara Da'i dan Pengelola Dakwah dari berbagai elemen dan tingkatan. Agama Islam selaku agama dimana Dakwah telah melekat didalamnya sudah menyampaikan alternatif penyelesaian masalah melalui ajarannya. Dalam hakikatnya, dakwah adalah usaha untuk menyampaikan pengaruh pada tingkah laku atau tingkah laku seseorang. Diharapkan dakwah dapat digunakan untuk mengubah kepribadian secara pribadi dan kolektif.

Dakwah dapat dilakukan dalam berbagai cara, termasuk lisan, tertulis, sertifikat, dan bahkan lisyarat. Maka dari itu, ketika menyampaikan Dakwah terhadap sasaran Dakwah, tentunya cara penyampaian Dakwah yang baik dan sesuai harus diketahui oleh seorang Da'I. Hal ini dilakukan agar Dakwah yang disampaikan efektif, efisien, dan tepat dengan maksud serta tujuan yang diharapkan. . Dari sana'whh

Tentunya selain menggunakan cara, Da'i harus bisa menyelaraskan materi dakwah dengan permasalahan yang terjadi dan keahlian masyarakat selaku sasaran dakwah saat memperoleh dakwah. Didalam agama Islam, sasaran dari dakwah ialah semua masyarakat dan kesuksesan dakwah diputuskan oleh sejumlah faktor yang memberikan pengaruh. Salah satu dari sejumlah faktor tersebut ialah keberadaan lingkungan masyarakat.

Aktivitas Dakwah pada organisasi Ansor sangat penting tidak hanya untuk memberikan pengetahuan dan pelatihan keterampilan tertentu, tetapi juga untuk membina dan membentuk nilai-nilai tertentu di kalangan generasi muda

sebagai anggota. Selain itu, untuk memaksimalkan efektivitas anggota organisasi, perlu dilakukan evaluasi efektivitas anggota. Ansor mengevaluasi efektivitas anggotanya dalam melaksanakan dan meningkatkan program kegiatan dakwah.

Menurut Kamsir, tujuan evaluasi sistem permanen adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi kinerja individu. Evaluasi kinerja adalah panduan kemauan untuk secara teratur menunjukkan kinerja karyawan dalam menurunkan kompensasi dan manfaat peningkatan karir.² Menurut Rivai dan Basri evaluasi kinerja adalah peninjauan terstruktur terhadap situasi kerja karyawan secara formal diikuti standar operasi yang ditetapkan oleh perusahaan.³

Dari sekian banyak definisi yang tercantum di atas, bisa disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah evaluasi terhadap hasil kinerja dan perbandingannya dengan kriteria kualitatif dan kuantitatif sebelumnya. Penilaian kinerja individu berfungsi sekali dalam menentukan perkembangan organisasi secara keseluruhan dan memberikan gambaran yang benar tentang kinerja setiap individu karyawan. Dengan kata lain, penilaian ini menilai keterampilan, keahlian, keberhasilan, dan pertumbuhan seorang peserta.

Dakwah wajib diatur kembali. Pernyataan ini bermakna umat Islam wajib menyusun kembali pembahasan Dakwah yang dilakukan, harus memahami makna serta tujuan dari dakwah yang dilaksanakan. Dakwah seharusnya merupakan aktivitas yang memaksa penggapaian peningkatan dunia dengan didasarkan agama. Dengan demikian, bentuk dari dakwah ini tidak hanya ceramah atau mengaji saja.

² Eno Yunitasari, Susi Handayani, and Meilin Veronica, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Jimmulya Palembang", 2.3 (2021), 2745–2723.

³ Yunitasari, Handayani, and Veronica.

Dari penjelasan tersebut, dakwah dapat dijalankan dengan menyusun lembaga pelatihan dengan tujuan untuk mempersiapkan keturunan umat Muslim yang makmur secara duniawi yang mempunyai moralitas agama sekaligus. Hal tersebut hasilnya akan lebih sempurna daripada dakwah yang selama ini lebih banyak memfokuskan kehidupan akhirat.

Kelayakan dari kegiatan dakwah untuk bisa dijalankan, yakni mempersiapkan generasi muda Islam untuk memperoleh kecakapan dalam hidupnya. Hal tersebut dilaksanakan supaya generasi muda Islam dapat bersaing dengan sekuler serta juga mempunyai landasan agama dan moral yang tangguh. Terdapat empat golongan di masyarakat, yakni anak-anak, remaja, dewasa, dan juga orang tua.

Dakwah Islam wajib harus mencerdaskan empat golongan masyarakat. Dakwah ini wajib juga mengutamakan tumbuh kembang generasi muda serta anak-anak selaku pemasti dari kemajuan masa depan. Oleh karena itu, kegiatan dakwah yang kita lakukan harus terorganisir secara keseluruhan, di mana kita harus memiliki sistem yang komprehensif.

Evaluasi kinerja ini sangat krusial buat keberlangsungan organisasi pada masa depan, baik pada pengelolaan organisasi profit juga non profit. Hasil evaluasi krusial buat dilacak supaya kesalahan atau kelalaian dalam periode kerja sebelumnya tidak berulang pada pekerjaan organisasi pada masa depan, & output evaluasi ini sangat krusial pada organisasi pada mana output evaluasi kerja tersedia. Solusi organisasi menjadi tumpuan pada membuat keputusan organisasi pada saat nanti.

Hasil manajemen penilaian juga penting untuk membuat keputusan tentang bagaimana meningkatkan kinerja anggota. Manajemen penilaian memungkinkan organisasi

untuk mengetahui apa yang dibutuhkan organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas anggotanya, misalnya meningkatkan efektivitas aktivitas dakwah melalui program pendidikan dan pelatihan, program orientasi dan aspek lain dari sistem manajemen tenaga kerja.

Manajemen merupakan ilmu dan teknologi yang memungkinkan pengelolaan proses yang efektif dan efisien yang memakai sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Hampir semua organisasi memerlukan manajemen penilaian di mana manajemen memahami kelemahan mana yang layak diatasi dan manfaat mana yang layak diterapkan, terpenting saat memperbarui dan mengembangkan aktivitas dakwah untuk mendukung organisasi.

Kegiatan dakwah di tingkat manajemen dakwah terjadi langsung pada tingkat dakwah itu sendiri. Setiap tindakan yang dilakukan melalui banding, terutama jika tata kelola atau konsensus yang baik diperlukan untuk mencapai tujuannya pada skala organisasi atau institusional.⁴ Karena setiap aktivitas dakwah pasti memiliki permasalahan yang amat berbelit. Misalnya waktu penerapan tidak setara dengan waktu yang dibutuhkan, pekerjaan yang dilakukan berbenturan dengan pekerjaan per anggota, dan sebagainya. Oleh karena itu, diperlukan bimbingan dalam menjalankan kegiatan tersebut.

Aktivitas dakwah dapat diadakan kapan saja, di mana saja, misalnya di asosiasi pemuda. Semua paguyuban kini dapat dijadikan sebagai wadah untuk kegiatan keagamaan, sosial, pendidikan dan lainnya. Seruan Islam juga dapat digunakan sebagai upaya dan tindakan oleh orang-orang

⁴ Musholi Musholi, "Pengembangan Masyarakat Dan Manajemen Dakwah", *Tasamuh: Jurnal Studi Islam*, 9.2 (2018), 487–521 <<https://doi.org/10.32489/tasamuh.216>>.

beriman untuk menerapkan ajaran Islam dengan memakai bentuk dan metode terpilih dalam kehidupan kelompok, keluarga, individu dan masyarakat. Aktivitas ini mengarah pada pembentukan komunitas dan masyarakat Islam dan peradaban. Salah satunya adalah organisasi Ansor yang saat ini aktif, yang dapat mengembangkan kemampuan kreatif anak muda serta mendukung penyelenggaraan aktivitas dakwah.

Fenomena yang diamati saat ini memungkinkan untuk memahami betapa pentingnya peran manajemen penilaian untuk tidak hanya mempengaruhi aspek kehidupan, tetapi juga untuk mempengaruhi peradaban dunia Islam dengan menginspirasi semangat perjuangan dan meningkatkan aktivitas dakwah di kehidupan. Untuk mendukung Islam yang secara bertahap menurun seperti sekarang atau di zaman modern. Masalah yang kita hadapi saat ini ialah tantangan dakwah yang bertambah berat, baik internal ataupun eksternal

Hal ini karena perkembangan mental dan spiritual tidak memiliki bagian yang sama dari pertumbuhan fisik, yang merupakan inti dari pengembangan diri. Sebagai makhluk sempurna, manusia dikaruniai dengan dua kekuatan ialah amarah dan nafsu (keinginan). Kerentanan moral dan etika tampak lebih transparan dalam bentuk pornografi dan tindakan pornografi, seiring dengan kemajuan perangkat teknologi informasi misalkan televisi, internet, telepon genggam menggunakan perangkat yang canggih. Kualitas dan kuantitas demoralisasi terus meningkat, seperti maraknya perjudian, miras dan kriminalitas, dan sejumlah tempat hiburan siang malam. Hasilnya, orang menemukan suatu hal yang dikenal sebagai kemerosotan moral dan hilangnya rasa malu. Oleh karena itu, semuanya harus dikelola oleh manajemen dakwah yang memberikan dedikasi, ikhlas serta rela berkorban. Dalam mengganti raut

muka yang muram dari umat Islam, dibutuhkan dakwah Islam pada pemulihan penyakit fisik dari umat Islam.

Bentuk-bentuk lain permasalahan dakwah dalam masyarakat, paling tidak, ada tiga problematika besar di zaman kontemporer yakni: Pada hakikatnya, dakwah di mata masyarakat diartikan selaku aktivitas yang memiliki sifat *oral communication* (tablig). Hal ini menyebabkan aktivitas dakwah lebih berorientasi kepada aktivitas ceramah. Permasalahan dengan sifat epistemologis. Dakwah di zaman saat ini tidak hanya memiliki sifat rutinitas, instan serta temporal saja, dakwah juga memerlukan paradigma keilmuan. Dari keberadaan keilmuan dakwah ini memberitahukan bahwasannya hal-hal yang bersangkutan dengan tahapan strategis dan teknik bisa digali rujukannya melalui sejumlah teori dari dakwah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Soal dakwah adalah menu harian para ustadz. Tidak dapat disangkal bahwa penyebaran Islam saat ini adalah perwujudan dakwah orang-orang yang saleh di depan kita. Dakwah membutuhkan kekuatan lebih dari sekedar mengajak dan berbicara. Mengelola atau menilai hasil dakwah merupakan masalah yang sangat penting dan mendesak bagi kepentingan dakwah itu sendiri.

Sedangkan problematika yang dihadapi oleh Gerakan Pemuda Ansor ini menghadapi berbagai tantangan terkait perubahan lingkungan. Masalah yang sering dihadapi saat ini ialah rintangan dakwah didalam dan diluar yang semakin intens. Rintangan tersebut timbul dalam sejumlah wujud aktivitas dalam masyarakat modern, diantaranya adalah hiburan, pariwisata, dan tindakan pada pengadaan seni, meningkatkan peluang kerentanan moral serta etika. Kerentanan moral dan etika telah menyebabkan peningkatan alat teknologi informasi yang meliputi jaringan internet, TV, dan telepon seluler yang sangat lengkap, dan lonjakan

tempat-tempat perjudian, minuman keras, aktivitas kriminal, dan hiburan siang dan malam yang merajalela. Akibatnya, orang menderita apa yang dikatakan sebagai lumpur moral dan kehilangan rasa malu.

Tidak bisa ditentang bahwasannya klub malam adalah sebuah tempat dimana narkoba diperjual belikan ada ditempat tersebut, tempat perjudian, seks bebas, serta tempat dimana terdapatnya minuman keras. Keingintahuan bermula dari anggapan bahwa berdiam diri di rumah saja tidak dianggap modern dan murahan, apalagi di akhir pekan. Selain itu, sejak Indonesia menjalankan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) di semua negara bagian dan kabupaten, hampir semua tempat aktivitas publik telah diperkuat untuk mencegah kemacetan dan memutus mata rantai penyakit virus corona 2019 (Covid19). Artinya, aktivitas dakwah di Indonesia harus dibatasi.

Dengan memelihara dan mengembangkan lembaga itu sendiri melalui manajemen penilaian, anggota memahami kelemahan yang patut membenahi dan manfaat yang layak dipertahankan, khususnya di bidang ini. Proses globalisasi informasi pada prinsipnya berdampak sangat kuat. Dampak yang besar bagi kehidupan masyarakat. Peradaban ini tidak dapat disangkal teknologi modern yang telah mengglobal telah memudahkan umat manusia menjalani aktivitas kehidupan. Namun, ada juga efek samping negatifnya membawa berbagai masalah sosial.

Berdasarkan wawancara dengan ketua Ansor mengenai apa saja aktivitas dakwah Ansor apa saja yang sudah berjalan dan bagaimana manajemen evaluasi yang telah diterapkan. Sistem evaluasi kinerja anggotanya dilakukan oleh anggota keseluruhan dengan sistem penilaian terhadap kinerja anggota dalam melaksanakan kegiatan yang sudah di sepakati. Bentuk dan sistem penilaian terhadap anggota dinamakan Rapat mingguan, Namun hasil evaluasi kinerja

anggota ini mempengaruhi aktivitas anggota. Gerakan pemuda Ansor ini biasanya melakukan evaluasi kinerja berapa sekali seminggu. Evaluasi kinerja juga dilakukan sebulan sekali untuk memantau program yang berjalan, namun kalau evaluasi yang dilakukan 1 tahun sekali ini untuk mempertanggung jawabkan masa jabatan pengurus Gerakan pemuda Ansor. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Manajemen Evaluasi Kinerja Dalam meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng”

B. Rumusan Masalah

Dengan adanya keterbatasan masalah, dengan itu penulis bisa merumuskan masalah adalah berupa pertanyaan, seberapa besar Manajemen Evaluasi Kinerja Dalam meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng. Mempertimbangkan permasalahan diatas yang begitu luas, peneliti merinci permasalahan tersebut menjadi beberapa pokok persoalan sebagaimana berikut ini:

1. Bagaimana manajemen evaluasi kinerja dalam meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Kecamatan Benjeng di Kabupaten Gresik?
2. Bagaimana Model evaluasi kinerja dalam meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Kecamatan Benjeng di Kabupaten Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Secara umumnya, tujuan dalam penelitian adalah dalam menemukan Manajemen Evaluasi Kinerja Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng. Tujuannya ialah:

1. Supaya mengerti aktivitas dakwah yang dilakukan oleh kegiatan Lembaga Ansor Di Kecamatan Benjeng.
2. Untuk mengetahui manajemen evaluasi kinerja dalam meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng.

D. Manfaat Penelitian

Bergantung dalam tujuan penelitian, diperlukan membagikan beberapa fungsi secara umum dalam mencari makna dari manajemen evaluasi kinerja dalam peningkatan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng. Secara khusus, output dari riset ini dinantikan bisa:

1. Menyampaikan kontribusi gagasan dalam peningkatan manajemen organisasi terhadap para pelaku perubahan.
2. Membagikan masukan terhadap pemimpin lembaga untuk memastikan kebijakan pada pengambilan keputusan didalam manajemen evaluasi kinerja dalam peningkatan Aktivitas Dakwah Ansor Di Kecamatan Benjeng.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja anggota di lingkungan masyarakat dalam mencapai meningkatkan aktivitas dakwah yang maksimal agar seluruh anggota dapat mengembangkan aktivitas dakwah.

E. Definisi Konsep

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul, penulis mengklarifikasi beberapa istilah:

1. Aktivitas Dakwah

Aktivitas pada KBBI, Aktivitas merupakan kegiatan, pekerjaan/kegiatan sehari-hari juga berarti setiap pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan bagi

perbagian dari suatu organisasi atau lembaga.⁵ Dalam studi ini, aktivitas dakwah merupakan tugas hubungan khusus antara orang dan dunia, setiap makhluk hidup yang membuat atau menghasilkan sesuatu, atau efeknya pada makhluk hidup. Manusia berbuat sebagai subjek dan alam bertindak sebagai objek. Orang-orang berubah dan merawat alam. Manusia mengubah bentuk dan memanipulasi alam melalui aktivitas atau pekerjaan. Saat mengejar suatu aktivitas atau pekerjaan, orang mengalihkan perhatian dunia dan karakteristik serta kebutuhan unik mereka.

2. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja yaitu penilaian kinerja individu atau karyawan berdasarkan standar yang dikembangkan berdasarkan kinerja dan kuantitas. Evaluasi kinerja individu banyak bermanfaat bagi semua dinamika perkembangan organisasi, dan dapat membantu menentukan status kinerja aktual karyawan untuk merencanakan pengembangan karir mereka lebih lanjut. Dengan istilah lain, penilaian kinerja ini mengukur dan mengukur keterampilan, kemampuan, keberhasilan, dan perkembangan anggota.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam menelaah riset ini, peneliti membagi riset kedalam lima bagian dan terdiri dari sub-bagian, yakni:

BAB I Pendahuluan, menjelaskan terkait Istsr Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional dan Sistematika Pembahasan.

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan KBBI, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), Cet. Ke-3, h. 17

- BAB II Kajian Teoritik, menjelaskan terkait Penelitian Terdahulu dan Kerangka Teori
- BAB III Metode Penelitian, menjelaskan terkait Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi Sampel dan Teknik Sampling, Variabel, Tahap-tahap Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik validitas Instrumen Penelitian dan Teknik Analisa Data.
- BAB IV Dalam bab keempat ini, peneliti menyajikan hasil penelitian serta pembahasan penelitian.
- BAB V Bab terakhir ini berisikan ringkasan temuan penelitian dan mencakup pengantar yang memberikan informasi tentang implikasi dari temuan penelitian.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kajian Teoritik

1. Evaluasi Kinerja

a. Pengertian Evaluasi Kinerja

Kata evaluasi dalam bahasa Inggris berasal dari kata *evaluation*, pada bahasa Arab: *al-Taqdir*, evaluasi itu pada Bahasa Indonesia. Dasar kata ini adalah nilai. Adapun Arti oleh para ahli:

- 1) EdwindWandt dan Gerald W. Brown 1977 mempresentasikan: mengacu dalam konsep, terutama kegiatan atau metode, untuk memutuskan nilai dari suatu hal.
- 2) Ten Brink dan Terry D 1994 menyatakan: evaluasi ialah cara penyatuan laporan dan memakainya sebagai refleksi dalam proses pengambilan keputusan.
- 3) Suharsimi Arikunto 2004 mengutarakan: evaluasi merupakan aktivitas mendapatkan suatu hal yang bernilai dan menemukan hal yang meliputi data yang berguna untuk evaluasi, memberikan nilai atas keberadaan dari sebuah program, produksi, alternative strategi, serta prosedur. Rekomendasi untuk menggapai tujuan yang sudah diputuskan.

Evaluasi kinerja merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan atau dinilai oleh manajemen

dalam mengevaluasi hasil pekerjaan dengan cara mencocokkan hasil pekerjaan dengan detail tugas atau uraian tugas selama suatu periode waktu, kebanyakan waktu tersebut barada di akhir tahun.⁶

Menurut Hadari Nawawi, evaluasi kinerja merupakan aktivitas untuk memperkirakan ataupun mengevaluasi kinerja dan akhirnya digunakan sebagai umpan balik untuk memperhatikan keputusan tentang keberhasilan atau kegagalan seseorang yang dipekerjakan dalam kinerja fungsi utamanya. Keputusan ini tidak hanya mempengaruhi, namun juga untuk memutuskan masa depannya di tempat kerja. Apabila penilaian kinerja dianggap berhasil, maka tempat kerja tersebut baik dan memberi suasana yang menyenangkan. Jika tempat kerja tersebut buruk, maka penilaian kinerja dianggap tidak berhasil. Hal ini akan terjadi pemutusan kinerja.

Tinjauan kinerja pegawai kebanyakan dilaksanakan oleh evaluator yang hierarkinya terletak langsung di atas pegawai yang terlibat. *Output* dari kajian ini diberikan pada bagian sumber daya manusia untuk memperoleh analisis dalam rangka kebutuhan lainnya mengenai personalia karyawan terlibat maupun terkait dengan perkembangan perusahaan.

Fondasi utama evaluasi kinerja merupakan pemahaman bahwa keberhasilan setidaknya mendapatkan pengaruh dari permasalahan

⁶ Sastrohardiwiryo, Siswanto B., Manajemen Tenaga Kerja, (Jakarta: Bumi Aksara) Hal. 231

prosedural dan prosedural serta macam dari sistem pendataan standar yang dipakai. Evaluasi kinerja adalah prosedur subjektif dengan melibatkan penilaian. Akibatnya, Evaluasi kinerja sangat menyesatkan serta sangat terpengaruh oleh sumber nyata.

Sedangkan makna evaluasi dakwah ialah untuk mengembangkan pemahaman pengelola dakwah pada program formal insentif bagi pengelola atau pimpinan dakwah, di mana pengalaman ini dapat dicapai dengan kesepakatan bersama diantara kedua belah pihak. Evaluasi begitu penting dikarenakan bisa menguatkan penerapan dan proses dakwah. Selain ini, sangat penting bagi evaluasi dalam memahami aspek positif dan negatif dari kinerja, maka sisi positif bisa dibangun dan sisi negatif dihilangkan. Selain mampu menghasilkan pengalaman dan pengalaman sejati yang dapat dianggap sebagai khazanah dakwah dan harakah, harus diturunkan dari generasi ke generasi untuk dibentuk pelajaran.⁷

b. Manfaat dan Tujuan

Tinjauan kinerja adalah sebuah sistem resmi pada penilaian kinerja dari karyawan, ditentukan dengan teratur oleh organisasi. Tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:⁸

⁷M Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2006). hal 183-184

⁸ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), Hal. 14-15

- 1) Pengembangan bisa dipakai dalam menentukan karyawan mana yang harus ditugaskan dan untuk mengevaluasi hasil pelatihan.
- 2) Berikan hadiah
- 3) Motivasi karyawan
- 4) Komunikasi
- 5) Menetapkan gaji dan bonus bagi karyawan
- 6) Perancangan SDM

Sedangkan evaluasi kinerja berdasarkan pendapat dari Werther dan Davis memiliki tujuan dan kontribusi terhadap organisasi dan juga para karyawannya, yakni:⁹

- 1) Meningkatkan kinerja, membolehkan karyawan dan manajer Menerapkan ukuran peningkatan kinerja.
- 2) Penyesuaian gaji yang membantu pengambil keputusan siapa yang akan menaikkan gaji atau sebaliknya.
- 3) Keputusan pengurusan, keputusan kenaikan pangkat, mutasi dan pemberhentian.
- 4) Mengevaluasi keperluan pelatihan dan pengembangan pegawai supaya pekerjaannya lebih optimal.
- 5) Perancangan dan pengembangan karir, bimbingan dalam pengidentifikasian macam-macam karir dan bisa digapai.
- 6) Kesenjangan pada prosedur kepegawaian berpengaruh pada prosedur rekrutmen pegawai.
- 7) Ketidacermatan data dan kesalahan motif pekerjaan, yang mendukung pada penjelasan

⁹ Streers, Richard M. Efektivitas Organisasi, (Jakarta: Erlangga, 1980)
Hal. 56

kesalahan yang terjadi dibidang manajemen SDM, khususnya informasi kajian pekerjaan, sistem dari desain pekerjaan, serta manajemen SDM.

- 8) Kesempatan yang sama, memberitahukan bahwasannya keputusan dalam perekrutan tidak membeda-bedakan.
- 9) Tantangan eksternal, dan terkadang kinerja karyawan, mendapatkan pengaruh dari aspek eksternal. Aspek eksternal ini meliputi kesehatan, keuangan, dan keluarga. Faktor-faktor ini biasanya jarang terjadi, tetapi menilai kinerja faktor eksternal ini mengungkapkan bahwa dukungan SDM dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.
- 10) Umpan balik, memberikan umpan balik untuk masalah SDM serta untuk karyawan itu sendiri

Tujuan primer menurut suatu aktivitas penilaian merupakan buat menciptakan ketentuan sama dengan yang diutarakan Tylor bahwa tujuan penilaian merupakan buat “berbagi suatu kebijakan yg bertanggung jawab tentang pendidikan”. Popham menyatakan tujuan penilaian merupakan buat “menciptakan keputusan yg lebih baik”. Mehrens dan Lehman mengutarakan tentang sasaran penilaian ialah “membantu kita menciptakan keputusan”. Cronbach sudah menjelaskan sejak lama bahwa tujuan penilaian merupakan untuk “menciptakan keputusan” (Sudaryono, 2012: 50)

Kaitannya menggunakan aktivitas dakwah secara khusus tujuan menurut penilaian itu merupakan:

- 1) Mengidentifikasi sumber da`i potensial untuk pengkhususan pekerjaan manajerial.
- 2) Pemilihan kepentingan pembinaan dan pengembangan individu dan kelompok pada forum atau organisasi.
- 3) Identifikasi anggota yg telah dipromosikan ke posisi tertentu.

c. Faktor yang Mempengaruhi

Mencapai peringkat kinerja yang sempurna adalah hal yang sulit. Lingkungan dan bentuk yang berbeda di mana evaluasi dilakukan dapat mempengaruhi evaluasi yang dilakukan, terutama karena ini adalah karakteristik kualitatif yang dapat membiaskan evaluasi.¹⁰

1) Faktor pribadi

Secara psikologis, orang normal merupakan orang yang integritas yang sangat baik antara fungsi psikologis dan fisiknya. Ada integritas yang sangat baik antara fungsi spiritual dan fisik, dan manusia terfokus. Pemusatan yang baik tersebut ialah sumber modal eminen bagi pribadi pada pengelolaan dan penggunaan potensi yang dimilikinya. Kinerja terbaik pada operasi sehari-hari untuk menggapai tujuan dari organisasi. Pemusatan individu ketika melakukan kegiatan kinerja amat mendapat pengaruh dari potensi keahlian, yakni kecerdasan mental serta emosional.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2005), Hal. 16

2) Faktor lingkungan organisasi

Faktor organisasi kerja amat menguntungkan individu untuk menggapai efisiensi kerja. Maksud dari faktor lingkungan ini ialah *job description* yang gamblang, tujuan kerja yang ambisius, keefektifan dari metode komunikasi, keharmonisan ikatan kerja, peralatan kerja yang layak, dan lainnya. Bahkan ketika faktor organisasi tidak menguntungkan, seorang individu dengan kecerdasan mental yang sepadan dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik, pada kenyataannya, masih dapat unggul di tempat kerja. Namun lingkungan organisasi dapat berubah, bahkan dapat diciptakan sendiri dan merupakan pendorong bagi dirinya untuk berhasil dalam organisasinya.

d. Faktor-faktor yang Dievaluasi

- 1) Kesetiaan adalah tekad dan kemauan untuk patuh dalam tujuan penuh dan tanggung jawab. Tekanan dan kemampuan ini harus dilihat pada sikap dan perilaku mengenai kinerja tugas-tugas tertentu.
- 2) Kinerja tempat kerja, adalah prestasi dalam melaksanakan apa yang ditugaskan kepadanya. Deskripsi pekerjaan terpengaruhi dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta komitmen pegawai yang terlibat.
- 3) Tanggung jawab adalah kemampuan dari pegawai dalam melakukan tugas yang dibagikan tepat waktu sebanyak mungkin dan mengambil risiko atas keputusan dan tindakan yang diambil.

- 4) Kejujuran adalah integritas pegawai pada pelaksanaan tugasnya serta keahlian untuk tidak menyelewengkan wewenang yang dilimpahkan.
- 5) Kerjasama adalah keahlian pegawai untuk berkolaborasi dengan rekannya untuk merampungkan tugas-tugas tertentu dan memaksimalkan efisiensi dan kemudahan penggunaan.
- 6) Inisiatif adalah kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk membuat keputusan, mengukur, atau menyelesaikan tugas-tugas utama tanpa menunggu perintah atau saran dari hierarki.
- 7) Kepemimpinan merupakan kemampuan pegawai dalam membujuk rekan untuk bertindak dengan cara terbaik untuk memenuhi tanggung jawab utama mereka.

e. Langkah-Langkah dalam Menilai Kinerja

Tahapan-tahapan yang harus diperhatikan dalam melaksanakan penilaian, yaitu:

- 1) Tetapkan standar (alat ukur) dalam memastikan apakah tugas dakwah yang diidentifikasi berjalan lancar, berhasil tetapi kurang berhasil, atau gagal. Ada standar yang berupa ukuran kualitas kerja, ukuran kuantitas pekerjaan, ukuran waktu dan biaya.
- 2) Melakukan pengujian dan penelitian terhadap kinerja misi yang ditugaskan. Langkah kedua adalah melakukan pemeriksaan dan studi kinerja misi yang

diidentifikasi. Hal ini dilaksanakan dengan beragam cara, ialah:¹¹

- a) Pemeriksaan pribadi, dilaksanakan oleh seorang pemimpin dakwah menyaksikan pelaksanaan rencana perkiraan. Tinjauan individu ini memungkinkan manajer untuk melihat dan mengevaluasi semua faktor yang mempengaruhi proses perekrutan. Ini mencakup, misalnya, sikap pelaku, interaksi satu aktor dengan aktor lain, dan sebagainya. Dengan cara ini, seorang pemimpin dakwah bisa mendapatkan gambaran yang utuh dan rinci tentang proses dakwah. Atas dasar ini, bisa diucapkan bahwa pengamatan langsung adalah cara terbaik, tidak ada penggantinya.
- b) Pelaporan lisan, Mirip dengan metode pertama, adalah peninjauan dan penyelidikan kegiatan melalui laporan lisan. Penggunaan metode ini dicapai dengan menggunakan pelaksana dalam membagikan laporan secara langsung. Walaupun metode ini tidak sebegus yang pertama, dengan pelaporan lisan, pemimpin dapat mempertanyakan konteks kinerja tugas, dan sebagainya.
- c) Pelaporan tertulis, Penggunaan metode ini melalui cara pelaksana melaporkan secara tertulis laporannya sendiri kepada manajemen, atas orang yang

¹¹ Abd Rosyad Shaleh. Manajemen Dakwah Islam. (Jakarta: Bulan Bintang, 1977) hal. 155

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya laporan tersebut, manajemen dapat melakukan review, penelitian dan evaluasi pelaksanaan tugas dakwah yang disampaikan oleh pelaksana. Oleh karena itu, tanggung jawab pelaksana juga terhadap kepemimpinannya sejauh mana mereka telah menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

- d) Laporan penelitian tentang topik khusus atau kasus luar biasa. Menelaah dan mengkaji dengan cara ini dilakukan sedemikian rupa sehingga para pemimpin dakwah mengarahkan perhatiannya pada pengecualian atau keistimewaan yang terjadi. Untuk melakukannya, pemimpin harus terlebih dahulu menentukan tujuan yang ingin dicapai. Selama kegiatan berjalan sesuai rencana, mereka tidak banyak mendapat perhatian. Namun, jika ada penyimpangan, seperti backspace, dll, pemeriksaan dan pencarian akan segera dilakukan. Untuk memilih metode yang tepat dalam menyelenggarakan dakwah, kombinasi dari metode-metode tersebut akan sangat membantu. Selain itu, terkadang para kepala dakwah memeriksa secara langsung, mereka juga meminta kehadiran para imam dan laporan tertulis mereka.
- 3) Bandingkan kinerja dengan standar, langkah selanjutnya merupakan membandingkan

kinerja dakwah dengan hasil aktual dengan standar yang telah ditetapkan. Jika proses dakwah berjalan dengan baik, yaitu jika pekerjaan berjalan sesuai konsep dan hasilnya memenuhi atau menuju tujuan yang telah ditentukan, jangan khawatir. Namun jika pelaksanaan misi dakwah tidak berjalan sesuai rencana, hendaknya kepala madrasah memusatkan perhatiannya pada penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Jadi menggunakan metode exception pada fase ini sangat efektif.

- 4) Mengambil Tindakan Korektif atau Korektif Tindakan korektif dan korektif namun bisa dilakukan secara akurat jika manajemen memahami secara pasti apa yang menyebabkan penyimpangan tersebut. Oleh karena itu, sebelum mengambil tindakan korektif, kepala dakwah terlebih dahulu harus melakukan kajian terhadap faktor-faktor penyebab penyimpangan, dsb, agar tindakan yang dilakukan tepat sasaran.

f. Model Evaluasi Kinerja

Setiap organisasi memiliki ciri-ciri yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Satu atau lebih tujuan organisasi, sifat bisnis, produk, proses produksi, strategi, dan budaya organisasi. Maka dari itu, masing-masing organisasi memiliki bentuk evaluasi kinerja yang tidak sama untuk ukuran kinerja, kinerja standar serta alat kaung, di bawah ini menggambarkan model umum dan alat yang dipakai dalam organisasi yang berbeda.

- 1) Model eksperimental,
Model tes merupakan metode evaluasi untuk menentukan hasil evaluasi dalam bentuk pengujian. ESI menggambarkan kekuatan dan kelemahan dari indikator kinerja nilai-nilai. Model ini memberikan harapan besar untuk menggambarkan kinerja yang tak ternilai dalam model ini, bentuk penilaian kinerja menentukan indikator kinerja yang perlu dievaluasi dan pengertian operasi masing-masing indeks. Evaluasi hanya melakukan tes indikator dan tidak dapat ditipi dengan indikator dan ukuran.¹²
Definisi masing-masing indikator juga berisi deskripsi tingkatan yang memberitahukan kinerja yang tinggi hingga rendah di masing-masing dimensi. Tes kinerja, termasuk:¹³
 - a) Penilaian keseluruhan kinerja yang tak ternilai, termasuk manfaat dan kelemahan dari masing-masing indikator kinerja.
 - b) Promosi Promosi
 - c) Jenis Kerja dapat dilakukan terniali sekarang
 - d) Kekuatan dan kelemahan nilai
 - e) Perlu mengembangkan sumber daya manusia sangat berharga.

¹² Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 82

¹³ Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian, hal. 82

Keuntungan dari evaluasi kinerja model eksperimental adalah memungkinkan evaluator untuk menggambarkan kinerja yang dievaluasi dengan sangat rinci karena terbuka, meskipun metrik kinerja terstruktur. Di masing-masing indikator kinerja, evaluator bukan hanya membagikan peringkat numerik, tetapi juga menjelaskan arti dari nilai tersebut. Kekuatan dan kelemahan masing-masing indikator kinerja dinilai secara rinci.

Kelemahan dari contoh essay performance review adalah membutuhkan waktu yang lama untuk menulis essay performance karyawan. Evaluator harus merumuskan hasil pengamatan kinerja yang dinilai sebagai esai pada masing-masing indikator kinerja. Pembuatan tersebut memakan durasi yang lama dibandingkan model yang lain.

2) Mode manajemen berbasis tujuan

Manajemen berdasarkan tujuan mengharuskan manajer untuk mencapai tujuan yang spesifik dan terukur untuk setiap karyawan dan kemudian mendiskusikan kemajuan menuju tujuan tersebut. Pemimpin dapat mengikuti program MBO sederhana dengan bawahannya dengan memberikan umpan balik secara teratur kepada bawahannya dengan menetapkan tujuan bersama, memastikan tujuan bersama serta menyampaikan umpan balik yang teratur.

Sebutan MBO paling sering mengacu kepada evaluasi menyeluruh perusahaan dan program penetapan tujuan yang mencakup enam langkah:

- a) Tetapkan tujuan organisasi. Kembangkan agenda organisasi di tahun mendatang dan menetapkan tujuan.
- b) Penetapan tujuan departemen, disinilah kepala departemen dan atasannya bersama-sama menetapkan tujuan untuk departemennya.
- c) Mendiskusikan tujuan layanan. Kepala di sini membahas tujuan dengan semua bawahan (biasanya dalam rapat besar-besaran) meminta mereka untuk mengembangkan tujuan pribadi mereka sendiri, dengan kata lain, bagaimana setiap karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan utama departemen.
- d) Tentukan hasil yang dinantikan (tetapkan tujuan pribadi) disini, kepala departemen dan bawahannya menetapkan tujuan kinerja jangka pendek.
- e) Mengevaluasi kinerja ukuran kinerja. Manajer membandingkan kinerja aktual setiap karyawan dengan hasil yang diharapkan.
- f) Memberikan umpan balik. Kepala melaksanakan pertemuan tinjauan kinerja rutin dengan bawahan mereka untuk

menelaah serta menilai peningkatan menuju hasil yang diharapkan.¹⁴

2. Aktivitas Dakwah

a. Pengertian Aktivitas Dakwah

Secara etimologis, dakwah bermula dari kata Arab, yakni “da`a, yad`u, da`wan, du`a” , kata ini berarti mengajak, memanggil, mendesak, serta memohon. Namun, kata dakwah ini memiliki makna yang lebih luas, karena sebutan dakwah berarti kegiatan yang menyampaikan ajaran Islam, memerintahkan perbuatan yang bagus dan menahan tindakan buruk, sekaligus memberikan kabarbaik dan teguran kepada orang-orang.¹⁵

Dalam istilah, para cendekiawan menetapkan keterangan menurut pandangan mereka.

- 1) Menurut A.Hasjmy, Dakwah Islam termasuk menyerukan individu untuk memercayai, mengamalkan keyakinan dan syariat Islam yang sebelumnya meyakini dan dipraktikkan oleh pengkhotbah sendiri.
- 2) Menurut Pak Arifin, dakwah mengandung pengertian ajakan untuk berbuat baik lisan, tulisan, dan sebagainya, yang dilaksanakan secara sadar dan terencana dengan tujuan mempengaruhi orang lain, baik secara perorangan maupun kelompok, sehingga ia membangkitkan pengetahuan, kesadaran, sikap

¹⁴ Garry Dessler, Human Resource Management, (Jakarta: Prenhllindo, Cet ke 7, 1997), alih bahasa: Benyamin Molan, hal. 17

¹⁵ M. Munir dan Wahyu Ilaihi. Manajemen Dakwah. (Jakarta: Kencana Prenada Media Gru, 2006) hal

dan praktik apresiatif, tentang ajaran Agama dalam bentuk pijatan yang ditransmisikan kepadanya tanpa gangguan, faktor paksaan apa pun.

- 3) Menurut Abdul Munir Mulkan mengatakan dakwah adalah rencana menerapkan ajaran Islam dalam praktik kehidupan, termasuk keluarga, kehidupan pribadi, dan masyarakat pada umumnya, kami memindahkan orang dari satu situasi ke situasi lain dalam semua aspek kehidupan dan bersama-sama dalam satu sistem.

Pada kehidupan sehari-hari, ditemukan banyak aktivitas, kegiatan ataupun pengejaran yang dilaksanakan orang. Akan tetapi, bermakna maupun tidak bermaknanya aktivitas tersebut tergantung dari individunya, sebab berdasarkan dari pendapat Samuel Soeioe kegiatan dakwah lebih dari kegiatan pada umumnya. Dikatakannya, kegiatan dipandang sebagaimana upaya dalam menggapai atau memuaskan suatu kebutuhan.¹⁶

Salah satu dari sekian banyak keperluan manusia ialah belajar menjadi cerdas. Untuk melengkapi kebutuhan tersebut, orang harus belajar dengan pergi ke sekolah, menghadiri konferensi atau tempat belajar, membaca, berbicara dan kegiatan lainnya. Pada kenyataannya untuk melengkapi suatu kebutuhan, orang harus melaksanakan berbagai aktivitas.

Setelah memahami pengertian aktivitas dan dakwah, merumuskan aktivitas dakwah merupakan

¹⁶ Samuel Soeioe, Psikologi Pendidikan II, (Jakarta: Feui, 1982), h.52

kegiatan diprogramkan oleh individu untuk mendorong individu lainnya berbuat kebaikan dalam melaksanakan makruf dan menghentikan perlakuan munkar dalam rangka mendapat kebahagiaan di dunia dan akhirat.

b. Tujuan Aktivitas Dakwah

Umumnya, tujuan dari dakwah merupakan untuk mencapai kesenangan serta dan kedamaian dalam kehidupan di dunia dan akhirat serta mendapat ridha dari Allah SWT. Adapun dua jenis tujuan dakwah, yakni:

1) Tujuan umum dakwah

Tujuan ini ingin dicapai dalam semua kegiatan dakwah. Artinya, selalu bersifat global dan primer, semua tahapan dakwah layak untuk diwujudkan dan diusahakan. Tujuan penting dari dakwah merupakan hasil final yang didapatkan dari seluruh kegiatan dakwah. Dalam mencapai tujuan penting tersebut, maka segala perumusan agenda serta aktivitas dakwah perlu menuju pada hal itu.

2) Tujuan khusus dakwah

Hal ini bertujuan supaya ketika melakukan semua kegiatan dakwah, seseorang dapat mengetahui dengan jelas di mana itu berlangsung, atau kegiatan apa yang harus dilakukan, berdakwah kepada siapa, dengan cara yang mana, bagaimana. Jadi tidak ada tumpang tindih antara pelaku dakwah yang satu dengan

yang lainnya hanya karena itu tetap menjadi tujuan bersama.¹⁷

Selain itu, menurut A. Rosyad Shalih dalam penyelenggaraan dakwah, terbagi jadi dua tujuan dakwah:

a) Tujuan utama dakwah

Ialah hasil akhir atau nilai digapai atau didapat dari totalitas aktivitas dakwah. Dalam mencapai tujuan utama tersebut, dengan segala pembentukan rencana dan aktivitas dakwah layak terarah dan terarah

b) Tujuan departemen dakwah

Merupakan target penghubung. Sebagai mediator, tujuan departemen didasarkan pada skala yang dapat membawa kebahagiaan dan kemakmuran yang diridhai Allah, sendiri-sendiri sesuai dengan aspek atau wilayahnya.¹⁸

c. Unsur Aktifitas Dakwah

1) Pelaku Dakwah (Da'i)

Seorang da'i merupakan seseorang yang mentransmisikan dakwah dengan langsung atau tertulis dalam bentuk nasihat atau tindakan secara kelompok atau individu, organisasi atau lembaga. Da'i adalah bagian terpenting dakwah, karena tanpa keberadaan dari da'i, Islam hanyalah sebuah ideologi yang tidak diketahui oleh umat.¹⁹

¹⁷Samsul Munir Amin, *Ilmu Dakwah*. (Jakarta: Amzah, 2009). Hal. 59-62

¹⁸Samsul Munir Amin. Hhal. 65

¹⁹ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 81

Allah SWT sudah memberikan kewajiban kepada Rasul-Nya dan pengikut-Nya untuk berdakwah kepada Allah, tetapi Allah mengikat perintah-Nya dengan syarat bahwa hal itu dilakukan atas dasar ilmu pengetahuan (bashirah) dan kebijaksanaan (alhikmah).

2) Penerima Dakwah (Mad'u)

Mad'u merupakan masyarakat umum yang hendak dibujuk untuk bergabung dengan kaffah Islam. Subjek dakwah ialah seseorang yang membentuk sasaran dakwah. Oleh sebab itu, tema dakwah selalu tidak sama, sebab pergantian faktor sosial budaya. Hal ini akan menyebabkan tema dakwah hendak selalu menerima perhatian serta respon istimewa dari para pengisi acara.²⁰

Berdasarkan keterangan tersebut, unsur kedua dakwah dapat juga dikatakan madu, yaitu yang membentuk atau menerima sasaran dakwah baik secara individu maupun kelompok, laki-laki Muslim maupun bukan, yaitu orang pada umumnya.

3) Materi Dakwah (Maddah)

Materi Dakwah ialah aspek terpenting pada berdakwah, hal ini selalu dipedulikan dari pelaku Dakwah, sebab materi dakwah bisa memikat jika disajikan dari sikap yang bagus dan penuh energi. Pelaku dakwah wajib cakap pada pemberian materi dakwah yang tepat dengan keperluan khalayak dakwah pada masa saat itu.

²⁰ Siti Muriah, Metodologi Dakwah Konteporer, (Yogyakarta, Mitra Pustaka, 2000), h. 32

Materi dakwah dapat berupa perkataan, teks atau perilaku yang positif.²¹

Menurut informasi diatas, materi dakwah merupakan hal terpenting yang harus selalu dipedulikan karena pesan didalamnya dibungkus untuk mendapatkan minat mad'u serta melihat keperluan khalayak dakwah di saat itu juga.

4) Media Dakwah (Wasilah)

Dakwah tentu memerlukan sarana supaya dakwah bisa dikenal dan direspon oleh mad'u. Perantara dakwah tetap sebagai salah satu aspek kunci dalam memenuhi tujuan dari dakwah. Perantara dakwah ialah media yang dipakai oleh da'i untuk memberikan pesan dakwah.²² Pada media Arab seperti wasilah maupun pada wujud jamak wasail bermakna alat maupun perantara. Perantara dakwah ini merupakan sebuah perantara yang menyampaikan pesan dakwah terhadap mitra dakwah. Ditemukan tidak sedikit perantara yang dapat digunakan sebagai sarana dakwah, asalkan media tersebut digunakan sebagai sarana dakwah.²³

Media dakwah berbasis informasi adalah alat atau sarana penyampaian pesan dakwah terhadap mitra dakwah. Perantara tetap sebagai bagian dari faktor kunci dalam menggapai tujuan dakwah.

²¹ Endang Saepuddin Anshori, *Wawasan Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 1991), h 192.

²² Acep Aripudin, *Pengembangan Metode Dakwah: Respon Da'i Terhadap Dinamika Kehidupan di Kaki Cerimai*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 13

²³ Moh Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, ssh. 403-404

5) Metode Dakwah (Access)

Metode Dakwah merupakan metode yang dipakai oleh da'i untuk menggapai tujuan yang telah diputuskan berdasarkan kebijaksanaan, kasih sayang, dan perhatian. Dengan sebutan lainnya, pendekatan dakwah wajib didasarkan kepada perspektif yang berorientasi pada pribadi agar dapat membentuk penghayatan manusia.²⁴

Berdasarkan pengertian di atas, teknik dakwah ialah metode yang digunakan da'i di madu dalam menggapai tujuan yang telah diputuskan dari dasar kebijaksanaan, kasih sayang, dan perhatian.

6) Pengaruh Dakwah (Atsar)

Efek dakwah merupakan dampak maupun perilaku sesudah penerimaan pesan dakwah.²⁵ Jadi elemen dakwah merupakan bagian krusial dari dakwah. Pada kegiatan dakwah hendaknya memperhatikan sejumlah unsur yang termuat didalam dakwah ataupun bahasa lain, yaitu materi-materi yang harus dicantumkan dalam setiap aktivitas dakwah.

3. Evaluasi Kinerja Prespektif Islam

Pada bagian teori dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah seberapa berhasil seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas pekerjaan dalam kaitannya dalam tugas-tugas yang harus

²⁴ Toto Tasmara, Komunikasi Dakwah, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1997), h.43

²⁵ Aziz Ali Moh, Ilmu Dakwah, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 456.

dilakukan. Sedangkan evaluasi kinerja adalah suatu proses pengukuran kinerja seorang pegawai menurut cara yang telah ditetapkan, dengan membandingkan tujuan (kinerja pekerjaan) dengan menggunakan persyaratan uraian tugas, yaitu standar kerja yang telah ditetapkan untuk jangka waktu tertentu.

Standar ketenagakerjaan bisa ditetapkan secara kualitatif dan kuantitatif. Berlandaskan pengertian kinerja dan evaluasi kinerja, bisa dikategorikan sebagai (1) proses pengukuran prestasi kerja, (2) menurut ketentuan yang sudah diputuskan, (3) memadankan item sasaran (melakukan pekerjaan) dengan menggunakan persyaratan uraian tugas atas suatu periode waktu.

Pada agama Islam, Allah sudah pasti hendak memberikan penilaian dari setiap perilaku individu. Allah SWT hendak memberi perhitungan atas amalan dan amalan orang-orang yang berjihad untuk berbuat baik. Mereka dapat melihat bagaimana bisnis menghasilkan dan mendapatkan imbalan untuk bisnis dan pekerjaan amal yang mereka lakukan. Allah akan memberkahi hamba-Nya yang sungguh-sungguh mau berusaha.

Hasil yang dibuat orang didasarkan pada perdagangan bagus yang mereka lakukan untuk mendapatkan apa yang mereka klaim. Bukan hanya hasil dari doa yang dermawan, tetapi juga keikhlasan dalam bekerja dan kesucian iman. Mengenai kinerja penggunaan dan evaluasi kinerja ajaran Islam, seseorang dapat melihat perintah-perintah dalam Al-Qur'an dan Hadis Nabi SAW.

Menggali nikmat dari Allah Ta'ala, evaluasi kerja pada perspektif Islam wajib berdasarkan kepada sejumlah prinsip yang telah diajarkan dari Alquran ialah: keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif,

pengalamn kerja, dan kreativitas individu, sebagaimana berikut ini:

a. Keadilan

Allah Swt berfirman:

وَلَا تَحْتَسِبُوا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ
مِّمَّا أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ
فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah.kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada.sebahagian kamu lebih banyak dari.sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada.bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah.kepada Allah sebagian dari karuniaNya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu” . (QS. AnNissa [4]:32)

Dalam riwayat Imam Ahmad dari Mujahid, ia berkata, Umm Salamah berkata: “Wahai Rasulullah! Kaum laki-laki bisa ikut serta berperang, sedangkan kami tidak diikutsertakan berperang dan hanya memperoleh setengah bagian warisan”. Maka Allah Swt menurunkan ayat “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain.” (HR. at-Tirmidzi).

Lalu firman-Nya “(Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan”. Artinya, setiap orang memperoleh pahala sebanding dengan amal yang dilaksanakannya. Apabila amalnya benar dan baik,

maka pahala yang diterima merupakan kebaikan serta apabila amal yang diperbuat buruk, maka tidak akan menerima pahala kebaikan.

b. Kompetensi

Allah Swt berfirman dalam QS. Yusuf ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهَا

Berkata Yusuf: “*Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan*” . (QS. Yusuf [12]: 55)

Dalam ayat diatas, Yusuf a.s menyebutkan dirinya adalah hafizh yang berarti penyimpan yang bisa memberikan rasa kepercayaan, ‘alim yaitu mempunyai wawasan serta memahami pekerjaan yang diberikan.

c. Kejujuran

Allah Swt berfirman dalam QS. An-Nissa 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*” . (QS. An-Nissa [4]: 58)

Allah Swt memberitakan bahwasannya Dia memberikan perintah untuk melaksanakan amanat terhadap spesialisnya. Pada Hadits al-Hasan dari Samurah, bahwasannya Rasulullah Saw bersabda: “Tunaikanlah amanah kepada yang memberikan amanah dan jangan khianati orang yang berkhianat kepadamu.” (HR. Ahmad dan Ahlus Sunan).

Di dalamnya terkandung segala amanat wajib terhadap umat manusia berwujud berbagai hak Allah SWT atas hamba-hamba-Nya yang meliputi shalat, zakat, puasa, penebusan dosa, sumpah serta lain-lain, yang keseluruhan itu ialah bentuk dari amanah yang disampaikan tanpa pengontrolan.

d. Usaha

Allah Swt berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” . (QS. An-Najm [53]: 39)

Makna dari ayat tersebut ialah bahwa dosa dari orang lain hendak tidak dibebankan terhadapnya, maka manusia tidak akan memperoleh pahala kecuali dari apapun yang sudah diupayakannya.

e. Inisiatif

Allah Swt berfirman dalam QS. Az Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتٌ ءَأَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِمْ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولَٰئِكَ
الْأَلْبَابِ

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung).ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran” . (QS. Az Zumar [39]: 9)

f. Pengalaman kerja

Allah Swt berfirman dalam QS. Al Isra ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban” (QS. Al Isra [17]: 36)

Memandang dan memikirkan terlebih dahulu akibatnya apabila ingin mengatakan maupun menjalankan suatu hal. Sebutan mengikuti ini memiliki arti yang lebar, yaitu berucap dengan lisan, perilaku dan berbuat. Maka dari itu, untuk memutuskan pekerjaan maupun profesi yang dipilih sebaiknya memahami potensi yang dimiliki serta kesempatan yang bisa diambil sebelum memilih pekerjaan.

g. Kreativitas Individu

Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Zuhuf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحِمَتْ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan” . (QS. Al-Zuhuf [43]: 32)

Artinya urusan itu tidak dibalikkan terhadap mereka, melainkan terhadap Allah SWT, sebab Allah lebih memahami terhadap siapa Dia telah mengirim pesan-Nya, sebab Dia mengirimkannya hanya pada makhluk-Nya dengan hati serta jiwa yang murni, dan keluarga asal yang paling suci dan terhormat. Kemudian Allah berfirman memberikan penjelasan bahwa Dia telah menganugerahkan makhluk-Nya dengan kekayaan, kebijaksanaan dan pengetahuan yang dianugerahkan kepada mereka serta berbagai kekuatan, fisik dan mental.

4. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Ditemukan banyak riset yang relevan sebelumnya termasuk diantaranya, yaitu:

- a. Penelitian dilakukan oleh Ida Cahaya (2017), tentang “Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur”, yang membahas tentang pengelolaan suatu organisasi, terdapat banyak kendala untuk mencapai tujuan organisasi. Khususnya dalam hal sumber daya manusia, tidak mungkin tanpa sumber daya manusia yang baik dapat memutuskan mundur atau majunya suatu organisasi berdasarkan sumber tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi. Pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana manajemen penilaian kinerja dapat menghasilkan hasil yang jelas untuk kinerja karyawan dan ini menjadi dasar dari penelitian ini. Kesamaan antara studi ini adalah bahwa mereka sama-sama menggunakan manajemen penilaian untuk meningkatkan apa yang mereka inginkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Penelitian ini dilakukan oleh Maharani (2020), tentang “Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Amil Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Di Kota Bandar Lampung” membahas tentang Dalam mengelola sebuah lembaga akan di temui banyaknya kendala-kendala dalam mencapai sebuah tujuan lembaga tersebut terutama dari segi sumber daya manusia yang di mana dari sumber daya manusia inilah yang akan menentukan keberhasilannya atau tidak sebuah lembaga, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka kecil kemungkinan tujuan lembaga tersebut akan tercapai, dimana para amil Lembaga Amil Zakat (LAZ) haruslah berkinerja optimal untuk memastikan tercapainya sebuah tujuan lembaga. Masalah yang di hadapi adalah bagaimana manajemen evaluasi kerja yang bisa memberikan hasil yang baik tentang kinerja

- para amil, hal ini melatarbelakangi untuk diadakan penelitian. Kesamaan studi dan penelitian ini adalah sama dalam menggunakan manajemen evaluasi.
- c. Penelitian ini dilakukan oleh Saripudin (2018), tentang “Peran Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Aktivitas Dakwah Di Man 2 Soppeng”, ini membahas tentang Peran Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Aktivitas Dakwah di MAN 2 Soppeng, dengan sub masalah: 1) Bagaimana Peran Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Aktivitas Kegiatan Dakwah di MAN 2 Soppeng? 2) Apa Yang Menjadi Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Meningkatkan Aktivitas Kegiatan Dakwah di MAN 2 Soppeng. Kesamaan antara studi ini adalah dalam meningkatkan aktivitas dakwah.
 - d. Penelitian ini dilakukan oleh Ulfatum Mubarakah (2018), tentang “Penerapan Fungsi Evaluasi Dalam Kegiatan Dakwah Ikatan Remaja Islam Masjid Agung Semarang (Karisma), dalam membahas tentang Setiap tindakan banding pasti menimbulkan permasalahan yang sangat sulit. Misalnya lead time tidak sesuai yang kita inginkan, pekerjaan yang kita lakukan berbenturan dengan pekerjaan per anggota, dan sebagainya. Oleh karena itu, aktivitas banding membutuhkan manajemen dalam perisapan, pengorganisasian, penerapan dan pengendalian. Bagian lain yang butuh dipertimbangkan ketika menjalankan organisasi yang mengikat adalah penilaian. Pelaksanaan fungsi evaluasi memegang peranan penting dalam kinerja. Hal ini dikarenakan evaluasi dipakai untuk mengetahui berjaya tidaknya suatu kegiatan. Hal ini juga menggunakan dalam meningkatkan evaluasi kami sehingga kami dapat melakukan yang lebih baik di masa depan

- e. Penelitian ini dilakukan oleh Lastri Efida (2016), tentang “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Pendidikan di SDN Gugus VI Kecamatan Sungaitarab”, membahas tentang seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas, dan pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas, dan pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap produktivitas. Kesamaannya menggunakan manajemen evaluasi.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan cara cocok untuk melaksanakan dengan memakai pikiran tepat untuk menggapai tujuan, sedangkan riset ialah sebuah aktivitas untuk menggali, menulis, memformulasikan, serta mengkaji sesuatu yang diteliti hingga membangun laporan.²⁶ Metode riset ialah teknik ilmiah dalam memperoleh informasi ataupun data dengan tujuan dan pemakaian yang telah ditentukan.²⁷

Dengan demikian, metode riset ialah sebuah taktik yang umumnya dilaksanakan untuk menjajal penyatuan data dan mengkajinya. Berikut merupakan tahapan-yahapan pada metode riset ini, yakni:

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada riset ini, peneliti memakai pendekatan kualitatif. Teknik kualitatif digunakan unuk mengkaji situasi benda secara alamiah.²⁸ Riset kualitatif ialah riset yang bertujuan untuk memberi pemahaman tentang kejadian yang dialami oleh subjek riset, seperi tindakan, persepsi, motivasi, perilaku, emosi, secara deskriptif dan holistic pada konteks tertentu secara alamiah dan menggunakan berbagai metode alamiah.²⁹ Data yang dihasilkan

²⁶ Cholid Narbuko dan Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta; Bumi Aksara, 1997) hal. 7

²⁷ Sugiyomo, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 2

²⁸ Sugiyomo, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, hal 9.

²⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitia Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2014), hal 6

merupakan data kualitatif yang mengeluarkan informasi deskriptif berwujud kata-kata secara ulisan dan lisan melalui informan, sehingga bisa mengetahui dan memahami secara detail, terperinci dan teliti mengenai persoalan yang dialami oleh anggota.³⁰

Dasar riset yang dipakai pada riset ini adalah studi kasus yang memperlakukan objek riset selaku kesatuan yang koheren, penganalisisannya terhadap satu kasus serta dijalankan dengan intens, terperinci, detail, serta ekstensif. Dengan demikian, dari pendekatan kualitatif tersebut, peneliti menjalankan riset dengan apa adanya dalam mendapatkan data terkait dengan kinerja anggota tanpa memanipulasi situasi dan kondisi lapangan.

B. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pengurus Ansor. Karakteristik dari sasaran penelitian yaitu beberapa anggota dan jajaran pengurus dari Lembaga Ansor yang ada di Benjeng.

C. Jenis dan Sumber Data

Peneliti memakai jenis data yang bersifat non statistik. Perolehan data ini akan berbentuk verbal maupun deskriptif dan tidak dalam wujud angka didalamnya. Berikut merupakan jenis data pada riset ini:

a. Data primer

Menurut Sangadji dan Sopiah, data primer adalah sumber data penelitian yang ditemukan cara tepat dari sumbernya.³¹ Pada penelitian ini ditemukan sumber peneliti dari seorang

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2014), hal 4

³¹Etta mamang Sangadji & Sopiah. *Metodolog penelitian*. (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2010), hal 171

pemimpin dan pengurus Ansor untuk menanggapi permasalahan penelitian yang terjalin dalam penerapan evaluasi dalam aktivitas dakwah Ansor di Benjeng.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Hanurawan merupakan data yang ada dan sudah terkumpul oleh pihak lain pada waktu yang lebih awal.³² Data ini ditemukan dalam file atau dokumen yang ada, yang terpenting berkaitan dalam evaluasi dalam aktivitas Ansor di Benjeng.

D. Tahap-tahap Penelitian

Riset ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan sebagaimana berikut ini:

1. Memilih persoalan
2. Melakuakn studi literatur
3. Penentuan lokasi riset
4. Studi pendahuluan
5. Penerapan teknik pengumpulan data, yakni dengan metode observasi, wawancara dan diskusi terarah.
6. Analisa data selama riset.
7. Analisa data sesudah validasi dan reliabilitas.
8. *Ouput*: cerita, personal, deskripsi tebal, naratif, dapat bantuan table frekuensi.³³

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah tahapan yang sangat strategis pada riset ini, sebab tujuan utamanya ialah untuk memperoleh data. Tanpa pengetahuan

³²Fattah Hanurawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), hal 120

³³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998) hal. 140

tentang metode pengumpulan data, data yang sesuai dengan parameter peraturan tidak akan diterima oleh peneliti.³⁴ Pada riset ini, penulis memakai sejumlah metode, yakni:

a. Metode Observasi

Observasi merupakan pengamatan sistematis dan pencatatan kepada fenomena yang dipelajari. Metode ini telah dipakai untuk menulis fakta serta fenomena yang muncul ketika kasus terjadi.³⁵

Peneliti memakai metode observasi langsung dalam riset ini. Metode tersebut ialah metode pengumpulan data yang mana peneliti melaksanakan peninjauan secara langsung tanpa perantara dari indikasi subjek yang telah dipelajari baik itu pemantauan yang dilaksanakan di situasi saat ini atau keadaan buatan khusus. Macam pengamatan yang digunakan, yakni peserta, peneliti tidak wajib untuk turut membuat objek yang diamati.³⁶ Pada metode ini peneliti melaksanakan observasi di Lembaga Ansor Benjeng.

b. Metode Wawancara

Metode ini ialah sambungan antara dua orang untuk berganti data ataupun informasi serta gagasan melewati pertanyaan dan umpan

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2016), hl. 224

³⁵ Huzaini Usma dan Purnomo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Bumi Aksara, 1996) Hal. 54

³⁶ Soewardji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hal. 158

balik, ini dapat dibangun dalam tema tertentu.³⁷ Wawancara digunakan dalam pengumpulan data tidak hanya ketika peneliti menginginkan penelitian terdahulu dalam mendapatkan masalah, akan tetapi ketika ingin menemukan hal yang lebih dalam dari banyak orang.

Gaya wawancara yang dipakai ialah wawancara berencana yang bukan terstruktur. Wawancara berencana bukan terstruktur ialah ketika penanya membuat agenda wawancara yang stabil akan tetapi tidak menggunakan format dan deretan mentah.³⁸

Selidiki lebih banyak informasi dengan administrator Ansor Benjeng menggunakan lingkungan wawancara yang tidak terstruktur dan terjadwal. Data yang diperoleh selama wawancara meliputi sejarah berdirinya Lembaga Ansor Benjeng, format dari aktivitas dakwah yang dilakukan, serta pengaplikasian penilaian pada aktivitas dakwah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu aktivitas pengumpulan informasi yang dilaksanakan melewati pelacakan dokumen. Metode tersebut dilaksanakan menggunakan beberapa dokumen tertulis, gambar, foto maupun barang yang lain yang terjalin dengan sejumlah aspek yang

³⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 213.

³⁸ Farida Yusuf Tayibnapi. *Evaluasi Program*, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2000), hal. 377

dikaji.³⁹ Metode ini bersifat komplementer, berdasarkan metode observasi dan wawancara, dan jika didukung dengan dokumentasi maka hasil riset hendak lebih bisa diyakini. Dalam metode dokumentasi, peneliti menggunakan data yang diterima dari manajemen dengan wujud foto, catatan, maupun laporan terkait dengan objek riset dari Lembaga Ansor di Benjeng.

F. Teknik Validitas Data

Peneliti memakai metode triangulasi, yakni pengamatan keabsahan data dengan menggunakan yang lainnya diluar dari data. Hal ini dilakukan untuk kebutuhan pemeriksaan maupun selaku penyelarar dari data tersebut. Metode triangulasi yang sangat banyak dipakai ialah pengamatan lewat sumber lain.⁴⁰

Berdasarkan pendapat dari Moloeng, triangulasi ialah metode mengamati keabsahan data yang digunakan adalah soal lainnya. Kehabisan data ini dilakukan untuk kebutuhan pembanding dengan data. Metode triangulasi yang amat banyak dipakai ialah ditinjau oleh pangkal lainnya.⁴¹

G. Teknik Analisis Data

Sesudah data dikumpulkan dan menyempurnakannya untuk dikumpulkan pada satu kesatuan, tahapan berikutnya ialah analisis. Analisis data adalah cara sistematis untuk menemukan dan mengedit

³⁹ Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, (2017), hal. 75

⁴⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2014), hal 175

⁴¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2014), hal 175

catatan wawancara dan pengamatan lain untuk mempromosikan interpretasi peneliti dari kasus yang dikaji serta untuk menyampaikannya sebagaimana tujuan yang dihabiskan untuk individu lain.⁴²

Untuk mengkaji ulang, maka pada riset ini peneliti memakai riset kualitatif. Analisis yang dilaksanakan secara konstan bermsamaan dengan pengumpulan data. Pada teknik analisa data, peneliti memakai tiga langkah aktivitas, diantaranya yaitu:

a. Reduksi Data.

Mereduksi data yaitu meringkas, menentukan hal-hal inti, mendasarkan kepada sejumlah hal utama, menggali tema serta motifnya, supaya sejumlah data bisa menyampaikan penjelasan dengan terang.⁴³

b. Penyajian Data

Sesudah mereduksi data, tahapan berikutnya ialah penyajian data. Langkah ini dapat mempermudah dalam memahami apapun yang terjadi, merancang tindakan berikutnya, sehingga bisa diambil asumsi serta pengambilan perilaku..⁴⁴

c. Analisa Data

Tujuan dari analisa, yakni untuk menyederhakan beberapa data yang tersedia. Hal ini akan mempermudah untuk dipahami. Berdasarkan pendapat dari Lexy, riset kualitatif memakai data

⁴² Noeng Muhajir, *Metodologi Kualitatif*, (Yogyakarta: Rakesarasin, 1989), hal. 186

⁴³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Alfabeta, 2008), Hal, 92

⁴⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Alfabeta, 2008), Hal, 95

induktif.⁴⁵ Teknik induktif ialah teknik yang digunakan dalam memperoleh hasil riset yang dimulai dari mengamati pertanyaan atau masalah tertentu dan kemudian menarik kesimpulan umum.⁴⁶



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴⁵ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2014), hal 26

⁴⁶ Sudarto, *Metodologi Penelitian filsafat*, (Jakarta: raja Grafindo, 2000), hal, 57

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Ansor Benjeng.

Kelahiran gerakan Ansor muda (GP Ansor) ditandai oleh semangat perjuangan, etnisisme, pembebasan dan kepahlawanan. GP dari Ansor lahir dalam keadaan terintegrasi diantara pemilikan pemilikan perintis, semangat kebangsaan, populus dan semangat agama. Oleh karena itu, kisah Laskar Hizbullah, Ansor dari Barisan Scroucx Ansor dan Banser (Peringkat Serbaguna) selaku wujud Ansor yang hampir legendaris. Organisasi keagamaan berpartisipasi dalam pendidikan Islam, pelatihan mubaligh dan bingkai. KH Abdul Wahab Hasbullah, kepemimpinan tradisional dan modern, akhirnya menerapkan berbagai gerakan ketika Roh tumbuh untuk membentuk organisasi pemuda Muslim. Dua tahun setelah putus, pada tahun 1924, kaum muda mendukung KH Abdul Wahab - kemudian menjadi pendiri wadah plafon yang terbentuk dengan nama Sybanul Wathan (pemuda negara).

Organisasi ini telah menjadi prekursor untuk menciptakan gerakan Ansor muda setelah menjalani perubahan nama sebagai Nup Youth Association (NPPC) dan Anshoru Nahdlatul Oelama (ANO). Nama Ansor adalah saran dari rencana tersebut. Abdul.Wahab, “ulama besar” sekaligus guru.besar para pemuda pada masanya, yang secara terhormat dinamai menurut nama

penduduk Madinah oleh Nabi Muhammad SAW, yang berjasa dalam perjuangan perlindungan dan penopang agama. Tuhan. Sehingga ANO dikatakan mampu mengambil hikmah dan keteladanan sikap, perilaku, dan semangat juang para sahabat Nabi yang telah dianugerahi gelar Ansor.

KH Abdul Wahab diberi nama Ansor karena merupakan penghormatan Nabi Muhammad SAW kepada penduduk Madinah yang turut serta dalam perjuangan membela dan menegakkan agama Allah SWT. Oleh karena itu, ia berharap agar pemuda bernama ini bisa mencontoh sesama nabi yang mendapat gelar Ansor.⁴⁷

Di sepanjang sejarah perjalanan bangsa, dengan kemampuan dan kekuatan tersebut GP Ansor memiliki peran strategis dan signifikan dalam perkembangan masyarakat Indonesia. GP Ansor mampu mempertahankan eksistensi dirinya, mampu mendorong percepatan mobilitas sosial, politik dan kebudayaan bagi anggotanya, serta mampu menunjukkan kualitas peran maupun kualitas keanggotaannya. GP Ansor tetap eksis dalam setiap episode sejarah perjalanan bangsa dan tetap menempati posisi dan peran yang strategis dalam setiap pergantian kepemimpinan nasional.

PAC GP Ansor Benjeng adalah salah satu Badan Otonom MWC NU Benjeng, secara hirarkis organisasi yang berada di bawah kepemimpinan PC GP Ansor Kabupaten Gresik. Alamat Kantor adalah Gedung MWC NU Benjeng Jl. Raya Pasar Benjeng, Kec. Benjeng Kode Pos 61172.

⁴⁷ Choirul Anam, *Gerak Langkah Pemuda Ansor*, (Surabaya,: Aula, 1990), hal. 17-18

2. Visi dan Misi

a. Visi

"Menjadi Organisasi Kepemudaan Yang Unggul Dalam Pengkaderan, Pemberdayaan Masyarakat dan Pengembangan Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah"

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan Pendidikan Kader baik formal maupun Nonformal
- 2) Melakukan Penguatan Kelembagaan GP Ansor Kec. Benjeng
- 3) Mengadakan program pemberdayaan masyarakat utamanya di bidang ekonomi
- 4) Mengadakan program kajian dan dakwah Islam ala Ahlussunnah Wal Jama'ah
- 5) Menjalin kerjasama dengan instansi pemerintah, pelaku usaha, dan organisasi lain.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

3. Struktur Organisasi

**SUSUNAN PENGURUS
PIMPINAN ANAK CABANG GERAKAN PEMUDA ANSOR
KECAMTAN BENJENG KABUPATEN GRESIK
MASA KHIDMAT 2021-2023**

I. PENGURUS HARIAN

Ketua	: M. FARID SUYUFI
Wakil Ketua	: MUHLISIS, S.Pd.I
Wakil Ketua	: M. FAISHOL ARIF
Wakil Ketua	: HANIF ROMADHON. S.Pd.I
Wakil Ketua	: A. CHOLISON ABDUH AL
Wakil Ketua	: ZAINUL ABIDIN
Wakil Ketua	: JA'FAR SHODIq, S.Pd
Sekretaris	: AKHWAN, S.Pd.I
Wakil Sekretaris	: MOHAMMAD ALI KHAFID
Wakil Sekretaris	: DUL LATIF
Wakil Sekretaris	: SUTRISNO
Wakil Sekretaris	: SUTOPO
Wakil Sekretaris	: PRIONO
Wakil Sekretaris	: ERI ISNAINI
Bendahara	: SYAFI'UDIN
Wakil Bendahara	: AINUL YAQIN TIRTA SAPUTRA
Wakil Bendahara	: VERY PRANATA
Wakil Bendahara	: CHOIRUL ANANG

II. DEWAN PENASIHAT

Ketua	: M.LUDFI KHAMBALI A. S.Pd.I
Sekretaris	: ABI DZARIN, M.Pd
Anggota	: MUHIBIN

4. Program Kerja

**FORM RENCANA PROGRAM
PIMPINAN ANAK CABANG
KECAMATAN BENJENG KABUPATEN GRESIK
MASA KHIDMAT 2019 – 2021**

**BIDANG/DEPARTEMEN : RIJALUL ANSOR,
DAKWAH, DAN PESANTREN
PENANGGUNG JAWAB : MUHLISIN**

N O	LATAR BELAKANG MASALAH	RENCANA PROGRAM	TUJUAN	WAKTU	KETERANGAN
1	Lemahnya Pemahaman Agama Tentang Aqidah Aswaja	MDS Rijalul Ansor & Kajian Kitab KH Hasyim Asari	Membentengi Generasi Muda NU dalam Pemahaman Aswaja	1 Bulan Sekali	
2	Minimnya Kondisi Imam yang Kurang di tingkat Ranting	Safari Ramadhan	Bersinergi Dengan MWC serta Ranting di Kecamatan Benjeng	Bulan Ramadhan	
3	Banyak Pemuda Nadhiyin kurang begitu	Ziarah Wali	Dapat Mengetahui sejarah dan Perjuangan	Kondisional	

	Mengenal dengan Tokoh-Tokoh NU		n Para Pendiri NU		
4	Minimnya Kondisi Imam yang Kurang di tingkat Ranting	Khotib Jumat	Bersinergi Dengan MWC serta Ranting di Kecamatan Benjeng	Zona Merah Desa yang minim Imam	

BIDANG/DEPARTEMEN : Olahraga, Kesehatan dan Seni

PENANGGUNG JAWAB : Mahbub

N O	LATAR BELAKANG MASALAH	RENCANA PROGRAM	TUJUAN	WAKTU	KETERANGAN
1	Kurang Minat Pemuda Untuk GP Ansor	Ansor Cup (Futsal)	Menarik Minat Pemuda Untuk GP Ansor	Tahunan	
2	Kurangnya Program Ansor di masyarakat	Sponsori Bintang 9 Melalui Logo GP ANSOR	Menarik Branding di Luar masyarakat Pemuda Untuk GP Ansor	Comeback	

3	Kurangnya Konsolidasi Antar anggota GP Ansor	Kegiatan Futsal Bersama	Saling Bersinergi dalam Keanggotaan	1 Bulan sekali	
4	Kurang Minat Pemuda Untuk GP Ansor	Voli Tahunan (Ansor Cup)	Menarik Minat Pemuda Untuk GP Ansor	Tahunan	

BIDANG/DEPARTEMEN : Pengkaderan dan media Informasi dan UKM
PENANGGUNG JAWAB : Ahmad Khabib

N O	LATAR BELAKANG MASALAH	RENCANA PROGAM	TUJUAN	WAKTU	KETERANGAN
1	Kurang paham tentang Organisasi Ansor	PKD	Meningkatkan Kapasitas Kader Ansor	Tahunan	
2	Kader-kader Kurang Paham tentang Kebanseraan	DIKLATSAR BANSER	Rekrutmen Peningkatan Kebanseraan	Kondisional	
3	Kurang Memahami Fenomena terkini	Kajian TEMATIK	Meningkatkan Intelektual kader kita	Kondisional	Kolaborasi dengan Kajian Aswaja

	tentang Masalah sosial				
4	Kurangnya skill Interpreneurship	Pelatihan Kewirausahaan	Meningkatkan Kader yang berjiwa Wirausaha	Kondisional	
5	Kurangnya Kader yang mengetahui Akses Media Informasi	Edukasi Traning Media Informasi	Meningkatkan Kader yang bisa menguasai IT	Kondisional	
6	Kurangnya Akses Internet	Pemasangan Wifi di MWC	Meningkatkan Akses Informasi Baik Seluruh Banom	Kondisional	

BIDANG/DEPARTEMEN : Kegiatan Sosial
PENANGGUNG JAWAB : Sholeh dan Nanang

N O	LATAR BELAKANG MASALAH	RENCANA PROGRA M	TUJUAN	WAKTU	KETERANGAN
1	Kurang Kesadaran Berbagi antar Sesama	Pengumpulan Pundi (Kotak Kaleng) setiap anggota Ansor	Meningkatkan Kesadaran Sosial dalam Berbagi	Di kumpulkan ketika ada Tatap Muka	

		untuk Berbagi	antar Sesama		
2	Kurang Kesadaran Berbagi antar Sesama	Kegiatan Santunan Yatim Piatu	Meningkatkan Kesadaran Sosial dalam Berbagi antar Sesama	Kondisional	

BIDANG/DEPARTEMEN : Kebanseran, Bela Negara
PENANGGUNG JAWAB : Abdul Manan

N O	LATAR BELAKANG MASALAH	RENCANA PROGAM	TUJUAN	WAKTU	KETERANGAN
1	Kurangnya Anggota Banser	DIKLAT TERPADU	Penambahan Anggota Banser baru	Tahunan	
2	Kesadaran Dalam Keamanan	LATIHAN BESAMA PBB dengan KORAMIL	Bisa melaksanakan Kedisiplinan PBB	3 Bulan	
3	Kurangnya Anggota Banser	DIKLATSUS	Mencetak Kader Banser	Kondisional	

4	Kurangnya pengetahuan dalam Kebanseraan	UPGRADING Gabungan	Merapatkan Barisan antar wilayah	Kondisional	
5	Kurangnya KAS Banser	Memperdayakan Tugas	Incam Kas	Kondisional	

B. Penyajian Data

1. Analisis Aktivitas Dakwah Ansur Benjeng

Aktivitas dakwah adalah suatu aktivitas yg telah direncanakan buat mengajak, menyeru insan buat melaksanakan kebaikan menggunakan perbuatan yang makruf dan mencampakkan tindakan yg mungkar. Setiap.aktivitas niscaya menyebabkan penilaian, dimana penilaian tadi sangat berperan krusial pada aplikasi aktivitas. Dalam penelitian ini memakai pengertian Ten Brink & Terry D mengutarakan, penilaian merupakan proses mengumpulkan informasi dan memakainya untuk membuat keputusan.

Soal dakwah adalah menu harian para ustadz. Tidak dapat disangkal bahwa penyebaran Islam saat ini adalah perwujudan dakwah orang-orang yang saleh di depan kita. Dakwah membutuhkan kekuatan lebih dari sekedar mengajak dan berbicara.

Mengelola atau menilai hasil dakwah merupakan permasalahan yang amat krusial serta mendesak bagi tujuan dakwah itu sendiri. Masalah adalah suatu kondisi atau situasi. Tidak pasti, tidak jelas, dan sulit dipahami.

Salah satunya adalah pernyataan yang membutuhkan pemecahan masalah.

Berdasarkan wawancara dengan ketua Ansor mengenai apa saja aktivitas dakwah Ansor apa saja yang sudah berjalan dan bagaimana manajemen evaluasi yang telah diterapkan. Sistem evaluasi kinerja anggotanya dilakukan oleh anggota keseluruhan dengan sistem penilaian terhadap kinerja anggota dalam melaksanakan kegiatan yang sudah di sepakati. Bentuk dan sistem penilaian terhadap anggota dinamakan Rapat mingguan, Namun hasil evaluasi kinerja anggota ini mempengaruhi aktivitas anggota. Gerakan pemuda Ansor ini biasanya melakukan evaluasi kinerja berapa sekali seminggu. Evaluasi kinerja juga dilakukan sebulan sekali untuk memantau program yang berjalan, namun kalau evaluasi yang dilakukan 1 tahun sekali ini untuk mempertanggung jawabkan masa jabatan pengurus Gerakan pemuda Ansor

Evaluasi memegang kontribusi penting untuk manajemen yang bertujuan dalam menimbang keberhasilan atau kegagalan kegiatan dalam suatu organisasi, terutama dalam organisasi dakwah. Suatu aktivitas membutuhkan agar berjalan dengan lancar. Seperti yg pada ungkapkan sang Sekretaris.

“Evaluasi sangat krusial buat kegiatan, lantaran menggunakan adanya penilaian ini mampu mengetahui sejauh mana aktivitas tadi berjalan menggunakan baik, buat mengetahui kekurangan atau hambatan & kita akan berusaha buat mengubahnya. Tanpa adanya penilaian nir mampu mengetahui berhasil tidaknya aktivitas yg sudah diselenggarakan tadi”.⁴⁸

⁴⁸ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabtu 12 Februari 2022, Pkl 18;45.

Evaluasi yg dilakukan sang anggota Ansor meliputi aktivitas bulanan, minggua. dan harian. Sementara itu dalam aktivitas yanglain berlangsung setiap tahun atau aktivitas.eksternal dilaksanakan evaluasi eksklusif untuk disetiap aktivitas. Aktivitas.dakwah yg dilaksanakan Lembaga Ansor telah dipersiapkan dengan matang, bila terdapat hambatan yg timbul mampu pada selesaikan menggunakan mengevaluasinya. Evaluasi dilakukan secara eksklusif sang anggota Lembaga Ansor dalam aplikasi aktivitas. Sedangkan buat mengevaluasi secara holistik pada satu bulan sekali dalam ketika akhir bulan. Seperti yg diungkapkan sang kepala Ansor.

“Evaluasi dilakukan setia satu bulan sekali dalam ketika akhir bulan. Kegiatan yg dinilai mencakup seluruh aktivitas rutin yg dilaksanakan selama satu bulan. Setiap kegiatan diikuti 10 hingga 15 anggota Ansor. Sedangkan buat aktivitas lain yg dilakukan satu tahun sekali dilakukan penilaian sendiri”.⁴⁹ (Wawancara menggunakan mas Ludfi menjadi kepala Ansor dalam 16)

Penerapan fungsi penilaian nir hanya dilakukan sesudah aktivitas saja, namun pula dilakukan dalam ketika aplikasi aktivitas. Pelaksanaan suatu aktivitas tentunya wajib sinkron menggunakan apa yg diagendakan. Hal ini dirancangan supaya output yg didapat bisa lebih tinggi. Namun, yang melaksanakan penilaian tanpa persiapan yang kentara sebagai akibatnya alhasil kurang maksimal, sang karena itu sebelum melaksnakan aktivitas wajib menciptakan persiapan. Perencanaan ini krusial lantaran menghipnotis tahapan selanjutnya, apalagi menghipnotis keefektifan mekanisme penilaian secara utuh.

⁴⁹ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabtu 12 Februari 2022, PKI 18;45.

Perencanaan aktivitas yg diselenggarakan sang Ansor direncanakan dalam ketika kedap kerja yg dilaksanakan dalam athun baru periode. Kegiatan yg direncanakan merupakan aktivitas yg akan diselenggarakan setiap periode yg akan tiba yaitu aktivitas yg telah terealisasi juga merencanakan aktivitas yg akan diselenggarakan. Setelah aktivitas direncanakan, aktivitas tadi akan dilaksanakan sinkron menggunakan saat yg telah ditetapkan. Selain itu, hal yang dilaksanakan merupakan menggunakan perbandingan setiap aktivitas. Hal ini dilaksanakan buat memilih aktivitas tadi berhasil atau nir sinkron menggunakan tolak ukur yg telah direncanakan. (Wawancara sang).

Dalam penelitian ini, peneliti akan memeriksa laporan penilaian berdasarkan bulan Desember 2021 hingga bulan Februari 2022. Kegiatan tadi antara lain:

a. Kegiatan Rijalul Ansor

Rijalul Ansor adalah kumpulan Dzikir dan Shorawat. Rijalul Ansor menyandang status sebagai lembaga semi-otonom yang didirikan oleh Gerakan Pemuda Ansor untuk memenuhi visinya menghidupkan kembali nilai-nilai dan tradisi serta misinya untuk menginternalisasikan nilai-nilai dan karakter kerasulan Aswaja ke dalam peningkatan Gerakan Pemuda Ansor.

Rijalul Ansor adalah salah satu kegiatan yang menjadi tulang punggung kelompok agama yang sangat penting dan berpengaruh di Indonesia. Karena generasi muda adalah pelopor generasi penerus bangsa dan agama. Dengan kata lain, organisasi pemuda memiliki kekuatan untuk membuat perbedaan di masyarakat.

Untuk mencapai keberhasilan tersebut, Indonesia berhak memiliki Persatuan Pemuda Islam. Artinya, pemuda Islam yang memiliki potensi, kekuatan, tanggung jawab, kemauan dan tindakan untuk membangunkan umat dari tidur dan kelesuan untuk mencapai tujuan khilafah.

Kegiatan Rijaul Ansor kegiatan bulanan yang di selenggarakan oleh Ansor Benjeng. Rijalul Ansor merupakan aktivitas keagamaan, penguatan aqidah Ahlussunah wal Jama'ah dan dakwah Islam Rahmatan lil a'lamin Terutama bagi generasi muda. Hidup menjadi berwarna dengan sangat cepat, apalagi di era digital sekarang ini, dimana banyak sekali informasi, berita, mahar, bahkan berita bohong dan tuduhan. Oleh karena itu, tantangan GP Ansor mengatasnamakan pemuda adalah semangat generasi muda untuk melaksanakan kegiatan Ahlussunnah Waljamaah Annahdiah Amaliyah sekaligus mengimbangi pesatnya pola digitalisasi dakwah dan memajukan penelitian Aswaja di kalangan pemuda berusaha untuk meremajakan.

Fungsi Majelis Dzikir dan Shalawat Rijalul Ansor adalah untuk menjaga dan memelihara pemahaman Aqidah Ahlussunnah wal Jama'ah ala Nahdlatul Ulama dan untuk mengintegrasikan kiai muda dan ulama gerakan pemuda Ansor di semua tingkatan.

Misi Majelis Dzikir adalah menyebarkan ajaran dan amalan agama yang diajarkan oleh Nahdlatul Ulama Paramasayyih dan para orang tua yang menyebarkan agama Islam di Nusantara, dan menyebarkan agama Islam dalam rangka memperingati hari besar Islam ala Nahdlatul Ulama.

Tanggung jawab majelis Dzikir ini mendukung, mendukung dan mengamankan kelangsungan dan kejayaan aqidah Ahlussunnah wal Jama'ah ala Nahdlatul Ulama dan mempertahankan gerakan Islam Indonesia sebagai agama Islam Rahmatan Lil Alamin. Menolak bentuk kekerasan lain atas nama Islam.

Tantangan yang dihadapi untuk membebaskan generasi muda dari paham radikalisme dan memperkuat Aqidah Ahlussunnah wal Jama'ah ala Nahdlatul Ulama bagi generasi Anzor menjadi prioritas semua kegiatan gerakan pemuda Anzor semakin meningkat. Mengingat kuatnya dan meluasnya pengaruh radikalisme, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kegiatan Rijalul Anzor dilakukan secara rutin dari desa ke desa dan dari masjid ke masjid. Dalam hal ini Ketua Anzor menyampaikan bahwa kegiatan ini sangat penting karena dapat meningkatkan semangat para pengurus Anzor, dan yang kurang aktif dapat menjadi lebih aktif dan menambah jumlah anggota Anzor.

Harapan dari kegiatan ini adalah meningkatkan semangat. Dan loyalitas para eksekutif Anzor. Kegiatan Rijalul Anzor ini meliputi rangkaian acara antara lain pembukaan, pembacaan Dzikir, pembacaan Maurid Addiba`I dan Sholawat, sambutan, diskusi, atau Mauidlo khasanah, penutupan komunitas untuk membangkitkan minat peserta.

Semua materi yang dikirimkan didasarkan pada Al-Qur'an dan hadits asli untuk referensi dalam aktivitas dakwah ini. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan wawasan dan ilmu keislaman

serta meningkatkan akhlak keislaman. Kegiatan ini dilaksanakan sebulan sekali yang diikuti oleh anggota Ansor dan undangan seperti Ketua PAC, IPNU dan tokoh masyarakat.

“Setiap kegiatan Rijalul Ansor ini pematerinya selalu berganti karena menyesuaikan dengan tema dan agar silaturahmi tidak terputus, metode yang digunakan oleh pemateri ini diskusi agar bisa saling bertukar pendapat”.⁵⁰ Dengan cara ini, anggota yang mengikuti kegiatan bisa juga berbagi pendapat masing-masing.

Hingga kini aktivitas ini pasti berjalan secara rutin, namun aktivitas masih kurang diinginkan oleh pemuda-pemuda NU. Meski peserta yang dibidik dari anggota Ansor sendiri, namun hanya sebagian kecil saja yang mengikutinya secara rutin, seperti yang dikatakan oleh pengurus “Untuk yang mengikuti kegiatan hanya 12 sampai 19 setiap pertemuan, itu mereka kurang istiqomah. Karena terkadang kondisi dan waktu yang berbenturan dengan kegiatan lain yang harus mereka lakukan”.

Kegiatan Rijalul Ansor ini dilakukan sebagaimana mestinya yaitu meliputi kegiatan pembukaan, pembacaan Dzikir, Pembacaan Maulid Addiba’I dan Sholawat, sambutan, diskusi atau mauidlo khasanah, kemudian penutup, yang dihadiri oleh anggota Ansor dan para tamu undangan. Pemateri pada kegiatan bulan Februari adalah Ustadz Muhlisin yang diselenggarakan di desa Jogodalu. “Kendala yang terjadi pada kegiatan Rijalul Ansor ini seperti keterlambatan peserta yang datang

⁵⁰ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabtu 12 Februari 2022, PKL 18;45.

pada saat kegiatan sudah dimulai karena ada kegiatan lain sebelumnya”.⁵¹

Kegiatan Rijalul Ansor pada bulan maret ini dilakukan sebagaimana mestinya yaitu meliputi kegiatan pembukaan, pembacaan Dzikir, Pembacaan Maulid Addiba’I dan Sholawat, sambutan, diskusi atau mauidlo khasanah, kemudian penutup, yang dihadiri oleh anggota Ansor dan para tamu undangan. Pemateri pada kegiatan bulan Maret ialah Ustadz Muhlisin yang diselenggarakan di desa Punduttrate. “Kendala yang dialami adalah terbatasnya sumber daya manusia untuk menggali ide-ide kreatif dalam proses dakwah dan cara memperluas medianya”.⁵²

Jumlah peserta yang boleh terlibat dalam kegiatan ini adalah seluruh anggota Ansor, dan tidak perlu ada peserta dari masyarakat sekitar yang menyasar kalangan remaja di wilayah tempat kegiatan ini berlangsung. Saat ini, Anda hanya dapat memulai suatu aktivitas dengan mengundang anggota Ansor sebelumnya, jadi mengapa Anda harus memprioritaskan anggota Ansor?

Dari penjelasan di atas kegiatan Rijalul Ansor diselenggarakan di berbagai desa dan diikuti beberapa tamu yang datang, itu bisa dimengerti kenapa tidak semua aktivitas yang terencana akan berhasil sesuai rencana, namun hambatan seperti keikutsertaan peserta yang sedikit karena keterbatasan waktu peserta harus diatasi. Peserta mengeluarkan kegiatannya masing-masing yang tidak terlalu konsisten dalam kegiatannya.

⁵¹ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabtu 12 Februari 2022, PKI 18;45.

⁵² Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabtu 12 Februari 2022, PKI 18;45.

Hambatan selanjutnya adalah keterlambatan peserta Rijalul Ansor yang membuat kegiatan ini tidak berjalan dengan lancar, meskipun masih diusahakan dan ditingkatkan semaksimal mungkin untuk mengatasi hambatan dan sumber daya tersebut. Keterbatasan tenaga untuk menggali ide-ide inovatif dalam proses dakwah.

b. Kegiatan Ansor Benjeng Peduli (ABDI)

Gerakan pemuda Ansor bukan hanya tentang Tahlilan, doa, dan amalan lainnya. Tetapi mereka harus mampu bekerja di semua bidang masyarakat, terutama di bidang sosial.

Program ABDI ini bergerak di bidang sosial, yang antusias memberi untuk menabung di dunia post-mortem dan sengaja mendidik dan mendidik para eksekutif untuk menjaga orang lain. Saya tidak tahu namanya, tetapi saya tidak tahu seberapa besar kepedulian para anggota Ansor dan berbagi kesadaran dengan orang lain.

Selain itu, ABDI ini juga sebagai sarana promosi kepada masyarakat luas mengenai kehadiran Gerakan Pemuda Ansor di kalangan mainstream, khususnya di kecamatan Benjeng.

Program tersebut kini mulai direplikasi oleh beberapa pimpinan cabang yang rutin melakukan kegiatan santunan untuk anak yatim di setiap cabang. Mereka membuka kesempatan kepada seluruh anggota atau pengurus masing-masing cabang untuk memberikan itikad baik sesuai dengan kemampuannya, tanpa paksaan, berdasarkan kesadaran dan kepedulian yang tumbuh dari kepribadian masing-masing anggota.

Program ABDI (Ansor Benjeng peDuli) yakni kegiatan santunan kepada anak yatim-piatu atau warga yang kurang mampu dengan sedikit menyisihkan 1 koin seribu perhari kedalam kaleng ABDI, kita bisa beramal buat mereka yg membutuhkan. Kegiatan meng_*ABDI* ini bukan hanya untuk kalangan Ansor atau Banser saja, tapi bisa buat semua orang diluar Ansor yg ingin berdonasi dg sukarela secara Istiqomah.

Kegiatan ini dilaksanakan sebulan sekali, tepatnya setelah acara Rijalul Ansor yang diikuti oleh anggota Ansor dan mengundang anak yatim-piatu atau warga yang kurang mampu dalam desa yang ditempati untuk acara.

Kegiatan offset berasal dari donasi anggota atau pengurus Gerakan Pemuda Ansor Benjeng yang digunakan untuk kegiatan bakti sosial anak yatim. Diharapkan dapat menghibur dan menyenangkan anak yatim, meskipun santunan yang diberikan tidak berlebihan.

Kegiatan ABDI ini meliputi pemberian santunan kepada korban bencana alam di dalam dan di luar wilayah Benjeng serta pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat.

Acara pada bulan Januari ini di adakan di desa Dsn. Nyanyat Ds. Bulurejo yang di hadiri oleh anggota ansor dan anak yatim piatu yang ada di desa Dsn. Nyanyat Ds. Bulurejo “Respon masyarakat ini membawa pengaruh baik terhadap keberhasilan kegiatan ini”⁵³. Masyarakat juga beranggapan bahwa pemuda Ansor adalah kader penggerak para

⁵³ Wawancara dengan Mas Tirta, Ahad 13 Februari 2022, Pkl 19;00.

pemuda-pemudi untuk selalu ulet dan gigih dalam membantu masyarakat.

Namun dengan keberhasilan kegiatan ini juga tidak terlepas dengan kendala-kendala yang terjadi, seperti yang dikatakan oleh mas Tirta selaku Bendahara pada. “Kendala untuk acara ini itu karena kurangnya komunikasi antar anggota, sehingga masih minim dalam hal kerjasama dalam setiap kegiatan”.

Begitu juga pada bulan Februari ada beberapa kendala yang terkait dengan tertundanya kegiatan ABDI ini, “Ada beberapa kendala yang terjadi, termasuk para pengurus yang kurang begitu perhatian dalam melaksanakan kegiatan rutin ini”⁵⁴ (Wawancara dengan mas selaku pada). Dikarenakan adanya aktivitas yang bersifat pribadi dan kebanyakan jadwal yang bentrok dengan kegiatan ABDI.

Ansor Benjeng Peduli ini dilaksanakan di desa Jogodalu “Untuk masalah tempat pelaksanaan ini masih belum bisa menyeluruh, karena selama ini masih hanya beberapa wilayah tertentu saja yang digunakan”.⁵⁵

Jumlah peserta yang boleh terlibat dalam kegiatan ini adalah seluruh anggota Ansor, dan tidak perlu ada peserta dari masyarakat sekitar yang menyasar kalangan remaja di wilayah tempat kegiatan ini berlangsung. Saat ini, Anda hanya dapat memulai suatu aktivitas dengan mengundang anggota Ansor sebelumnya, jadi mengapa Anda harus memprioritaskan anggota Ansor?

⁵⁴ Wawancara dengan Mas Tirta, Ahad 13 Februari 2022, Pkl 19:00.

⁵⁵ Wawancara dengan Mas Tirta, Ahad 13 Februari 2022, Pkl 19:00.

Penjelasan di atas bisa dimengerti pada setiap aktivitas sudah diagendakan hanya beberapa berjalan lancar dan ada kendala seperti kurang komunikasi dan kekompakan antar anggota satu dengan yang lainnya, para pengurus yang kurang begitu perhatian dalam melaksanakan kegiatan rutin ini dan tempat pelaksanaan belum menyebar karena para pengurus yang kurang begitu perhatian dalam melaksanakan kegiatan rutin.

2. Analisis Model evaluasi kinerja dalam meningkatkan Aktivitas Dakwah Ansor Kecamatan Benjeng di Kabupaten Gresik

Model yang digunakan adalah Manajemen berdasarkan tujuan mengharuskan manajer untuk mencapai tujuan yang spesifik dan terukur untuk setiap karyawan dan kemudian mendiskusikan kemajuan menuju tujuan tersebut. Pemimpin dapat mengikuti program MBO sederhana dengan bawahannya dengan memberikan umpan balik secara teratur kepada bawahannya dengan menetapkan tujuan bersama, memastikan tujuan bersama serta menyampaikan umpan balik yang teratur.

Proses yang pertama adalah menyepakati program yang akan dilaksanakan, yaitu dimana ketua Ansor mengadakan pertemuan dengan para anggota untuk membahas program-program apa yang akan dilaksanakan pada masa kerja selanjutnya. Semua ini dilakukan demi mendapatkan program yang efektif, proses ini dibilang menetapkan sasaran besar organisasi.

Tahap selanjutnya adalah proses penetapan sasaran individual dalam organisasi, dalam proses penentuan sasaran individual organisasi telah menetapkan dengan jelas tanggung jawab pekerjaan dan tujuan-tujuannya, anggota diberikan keluasaan untuk menetapkan cara yang

akan di tempuh dalam mewujudkan tugas dan fungsi sesuai dengan jabatan yang di temapati, hal ini membantu setiap rencana individu secara efektif untuk mencapai sasaran yang ditargetkan. Para anggota yang menentukan sasaran mereka sendiri cenderung menuju peningkatan dari hasil unjuk kerja yang lampau bila mereka telah mencapai peningkatan ini, mereka kemudian menetapkan lagi sasaran yang lebih tinggi.

Tahapan yang ketiga ialah otonomi dalam pelaksanaan perencanaan, begitu sasaran telah ditetapkan dan disetujui, individu itu mempunyai kebijakan yang luas untuk memilih dan disetujui, anggota itu mempunyai kebijakan yang luas untuk memilih sarana-sarana guna pencapaian tujuan tersebut. Dari berbagai aspek yang mereka pilih dengan bebas dalam menentukan sarana dan kebijakan yang diberikan oleh organisasi.

Tahap yang keempat ialah tahap pengkajian kembali hasil kerja anggota atau umpan bali, Ansor secara berkala mengadakan pertemuan untuk mengkaji kembali kemajuan dalam menuju sasaran visi misi Ansor. Selama pengkajian kembali, mereka mendiskusikan masalah-masalah untuk memecahkan masaalah. Bila perlu tujuan dapat dimodifikasi untuk periode peninjauan kembali yang akan datang. Proses ini mempunyai dampak yang positif pada sikap para pegawai, menciptakan rasa persahabatan, kepercayaan pada pemimpin dan kemauan menerima kritik yang lebih toleran.

Semua tahap-tahap di atas merupakan serangkaian kegiatan yang terjadi pada Ansor dalam menjalankan roda organisasi guna mencapai visi misi Ansor.

Kegiatan Rijalul Ansor ini merupakan kegiatan yang diselenggarakan oleh GP Ansor. Setiap kegiatan

pasti membutuhkan evaluasi, maka dari itu perlunya penerapan fungsi evaluasi dalam kegiatan Ansor Benjeng. Penilaian kinerja anggota yang ditentukan oleh administrator hari memudahkan untuk menilai keberhasilan proses kinerja. Inilah kegiatan yang dilakukan oleh lembaga Ansor ini.

Evaluasi memiliki kontribusi penting untuk manajemen yang memiliki tujuan dalam memperkirakan berhasil atau tidak aktivitas untuk suatu organisasi, utamanya organisasi.dakwah. Aktivitas yang sangat ingin kegiatannya berjalan mulus, yang diungkapkan oleh sekretaris Ansor.

“Evaluasi sangat penting untuk kegiatan, karena dengan adanya evaluasi ini bisa mengetahui sejauh mana kegiatan tersebut berjalan dengan baik, untuk mengetahui kekurangan atau kendala dan kita akan berusaha untuk mengubahnya. Tanpa adanya evaluasi tidak bisa mengetahui berhasil tidaknya kegiatan yang telah diselenggarakan tersebut”⁵⁶

Evaluasi kegiatan dilaksanakan langsung oleh anggota selama aktivitas berlangsung. Sementara itu evaluasi hasil aktivitas dilakukan keseluruhan untuk sebulan sekali pada akhir bulan, ini yang dikatakan ketua Ansor “Evaluasi dilakukan setiap satu bulan sekali pada saat akhir bulan. Kegiatan yang dengan apa yang diharapkan. Ini didedikasikan untuk hasil yang maksimal. Namun banyak juga orang yang melaksanakan evaluasi tanpa perencanaan yang jelas sehingga hasilnya kurang optimal, sehingga diperlukan perencanaan. Rencana ini signifikan karena berdampak

⁵⁶ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabu 12 Februari 2022, Pkl 18;45.

pada langkah selanjutnya menyesuaikan efektivitas keseluruhan proses pemeringkatan.”⁵⁷

Aktivitas yang diadakan oleh Ansor dijadwalkan di saat rapat kerja di permulaan periode. Aktivitas yang dirancang ialah aktivitas yang hendak berlangsung pada semua tahap di masa depan, yaitu kegiatan yang dilakukan atau direncanakan. Setelah bekerja yang cocok dengan keinginan, Selain itu, ini memungkinkan Anda untuk menentukan referensi untuk setiap aktivitas. Hal ini dilakukan untuk menentukan apakah operasi itu berhasil pada tingkat yang diharapkan.

Saat melakukan penilaian kinerja di GP Ansor, berikut adalah langkah-langkah yang diambil sehubungan dengan hasil wawancara dengannya. Langkah awal ialah persiapan, yakni penyiapan dokumen dan data yang dibutuhkan. Yang kedua ialah persiapan. Fase tersebut menjelaskan tugas dan fungsi utama dari masing-masing bagian dari organisasi. Tahapan berikutnya ialah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja bermakna memadankan kinerja dengan ketentuan lain. Kinerja umumnya membutuhkan satu atau lebih sesi umpan balik. Di sini akan menemukan kinerja dan kemajuan aktivitas, serta rencana pengembangan yang diperlukan.

Demikian pula dengan penerapan hasil penilaian kinerja akan meningkatkan aktivitas dakwah Ansor Benjeng. Demikian dilansir Mas Ludfi dalam sebuah wawancara. Dengan kata lain, merupakan kesepakatan atas program yang akan dijalankan. Membagi tugas kerja, menentukan tujuan tingkat atas, menetapkan tujuan untuk tugas individu, melibatkan bawahan dalam

⁵⁷ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabu 12 Februari 2022, Pkl 18;45

menetapkan tujuan, otonomi dalam melaksanakan rencana, dan meninjau kinerja.

Dalam penelitian ini, peneliti meninjau keterangan evaluasi sejak bulan Januari hingga Maret 2022. Kegiatan ini, yakni:

a. Kegiatan Rijalul Ansor

Proses penilaian kinerja kegiatan Rijalul Ansor Benjeng lebih memperhatikan kinerja anggota yang dilakukan oleh manajemen sehari-hari, karena kinerja anggota merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja seluruh organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti Ansor Benjeng terhadap kegiatan peningkatan dakwah berdasarkan evaluasi ditemukan beberapa poin yang digunakan. Kedua, berbagi hasil evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kinerja dengan departemen. Ketiga, memberikan peringatan atau motivasi untuk membantu anggota memaksimalkan kegiatan yang dilakukan.

Pada bahasan yang sebelumnya, peneliti menerangkan dalam kegiatan Rijalul Ansor. Dalam penjelasan ini peneliti mengambil hasil kegiatan dari Rijalul Ansor, Peserta harus mengerjakan sendiri, sehingga ada kendala seperti total partisipan yang sedikit, sebab tidak sempat menghadiri kegiatan, dan peserta menjadi tidak konsisten. Dalam mengikuti aktivitas dapat keterlambatan anggota yang bergabung dari Rijalul Ansor sehingga membuat kegiatan ini tidak berjalan dengan baik, namun tetap dilakukan dan ditingkatkan semaksimal mungkin untuk mengatasi kendala tersebut dan keterbatasan sumber daya manusia untuk mencari sejumlah ide

inovatif dalam dakwah proses. Dengan memahami secara jelas kondisi yang menyebabkan anggota terlambat atau berhalangan hadir karena jam operasional yang bertentangan dengan kegiatan masing-masing. Untuk mengatasi kendala tersebut, manajemen melakukan review pasca acara, sebagaimana terungkap dalam review Januari.

“Karena kendala kurangnya peserta kegiatan tersebut kami berusaha untuk mengatasinya dengan cara sosialisasi dan meningkatkan kekompakan dalam anggota Ansor. Hal ini dilakukan untuk memberikan semangat dan tetap melakukan kegiatan rutin yang sudah disepakati”⁵⁸

Solusi untuk memberikan sosialisasi dan mengajak anggota yang belum mengikuti kegiatan Rijalul Ansor. Dengan adanya solusi tersebut sudah ada beberapa yang mulai mengikuti kegiatan ini. Penerapan fungsi evaluasi yang dilaksanakan dalam kegiatan Rijalul Ansor nir hanya dilakukan sehabis aktivitas atau hanya dalam penilaian bulanan. Namun pula melakukan setiap kegiatan yg dilakukan. Seperti yang terungkap dalam ulasan Februari terungkap.

“Kendala untuk kegiatan bulan Januari sudah teratasi namun pada bulan ini juga menemukan kendala lagi yaitu keterlambatan anggota dan kami berusaha mengatasinya dengan memilih waktu yang luang, mengubah jadwal dan menyesuaikan waktu dengan anggota. Hal ini untuk mengantisipasi peserta yang terlambat”⁵⁹

⁵⁸ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabu 12 Februari 2022, Pkl 18;45

⁵⁹ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabu 12 Februari 2022, Pkl 18;45

Penerapan evaluasi yang dilakukan ini memberikan kesempatan untuk semua peserta untuk memilih hari dan menentukan waktu yang luang. Pelaksanaan fungsi evaluasi dapat diucapkan maksimal jika sesuai dengan apa yang direncanakan. Dalam menangani masalah seperti yang telah ada, evaluasi adalah salah satu cara untuk mendapatkan solusi, seperti evaluasi dalam bulam Maret yang dingkapkan sekretaris Ansor

“Langkah yang dilakukan untuk mengatasi kendala kurangnya sumber daya manusia untuk enggali ide ide dakwah adalah dengan mengajak semua anggota untuk bisa mengikuti setiap kegiatan yang dilaksanakan, karena target yang paling utama adalah mengajak semua anggota”.⁶⁰

Waktu	Kegiatan Dakwah	Rijalul Ansor
Januari	Kendala	Rendahnya jumlah peserta tersebut.dikarenakan peserta tidak sempat mengikuti kegiatan. sebab wajib melaksanakan kegiatan sendiri sehingga menjadikan

⁶⁰ Wawancara dengan Mas Ludfi, Sabu 12 Februari 2022, Pkl 18;45

		partisipan tidak dapat mengikuti kegiatan secara rutin.
	Solusi	Sosialisasi dan meningkatkan kekompakan dalam anggota Ansor. Hal ini dilakukan untuk memberikan semangat dan tetap melakukan kegiatan rutin yang sudah disepakati
Februari	Kendala	Keterlambatan peserta Rijalul Ansor sehingga membuat kegiatan ini berjalan kurang lancar, walaupun demikian aktivitas ini akan dilakukan dan diperbaiki sebisa mungkin untuk mengatasi masalah tersebut
	Solusi	Memilih waktu yang luang, mengubah jadwal dan menyesuaikan waktu dengan anggota. Hal ini untuk

		mengantisipasi peserta yang terlambat
Maret	Kendala	Sumber daya manusia terbatas dalam mencari ide yang kreatif pada kegiatan dakwah.
	Solusi	Mengundang seluruh anggota untuk dapat berpartisipasi di masing-masing kegiatan yang dilakukan, karena tujuan utamanya ialah mengikutsertakan seluruh anggota

Dapat dipahami bahwa langkah awal dari kegiatan ini adalah menetapkan standar kegiatan menentukan keberhasilan atau kegagalan operasi. Evaluasi dijalankan disaat pelaksanaan pembuatan laporan secara tertulis yang berwujud keikutsertaan partisipan pelatihan selama pelatihan serta laporan lisan yang disampaikan disaat rapat evaluasi setiap bulannya mengenai gangguan yang ditemui saat pelatihan berlangsung. Hal ini akan memudahkan anggota yang memiliki tanggung jawab atas operasi untuk mengevaluasi kegiatan di masa depan.

b. Kegiatan Asosiasi Benjeng Peduli (ABDI)

Proses Penilaian Kinerja Kegiatan ABDI Ansor Benjeng lebih memperhatikan kinerja anggota yang dilakukan oleh pengurus sehari-hari, karena kinerja anggota merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja seluruh organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti Ansor Benjeng dalam meningkatkan aktivitas dakwah berdasarkan penilaiannya, ditemukan beberapa poin yang dapat digunakan. Pertama, untuk memanggil anggota secara individual, ini dilakukan untuk menjaga emosi. Dari anggota. Kedua, berbagi hasil evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kinerja dengan departemen. Ketiga, memberikan peringatan atau motivasi untuk membantu anggota memaksimalkan kegiatan yang dilakukan.

Pada keterangan sebelumnya peneliti telah memperjelas kegiatan ABDI yang dilaksanakan oleh Ansor Benjeng. Peneliti memperoleh pandangan bahwa dari aktivitas ABDI, ada beberapa masalah yang dijumpai diantara lain, sedikitnya komunikasi serta kekompakan antar anggota, para pengurus yang kurang begitu perhatian dalam melaksanakan kegiatan rutin ini dan tempat pelaksanaan belum menyebar karena para pengurus yang kurang begitu perhatian dalam melaksanakan kegiatan rutin. Hambatan terjadi sebagai administrator untuk melakukan evaluasi setiap operasi yang diselesaikan, termasuk dengan menetapkan laporan tentang setiap implementasi kegiatan. Sementara mengatasinya dilakukan berdasarkan perjanjian anggota.

Setiap kegiatan diselenggarakan untuk menemukan kegiatan yang sukses dengan referensi. Untuk mengatasi pembatasan ini, instruksi akan

memimpin setelah rahmat, karena evaluasi Januari menunjukkan.

“Dengan adanya kendala kurangnya komunikasi pada anggota, kami berusaha mengatasinya dengan memberikan informasi via personal tapi tetap ada pemberitahuan di group online. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi peserta yang tidak mengetahui kegiatan ini”⁶¹

Solusi untuk memberikan informasi secara pribadi ini telah dilakukan dan aktivitas ini berjalan lancar tanpa adanya missskomunikasi. Dengan adanya evaluasi ini pasti akan menjadi bekal untuk kegiatan berikutnya, seperti yang diungkapkan oleh sekretaris Ansor Benjeng.

“Selain itu, hasil dari evaluasi bulan lalu sudah diterapkan dan sudah mengalami kemajuan di kegiatan bulan Februari ini, namun ada juga kendala di bulan Februari ini yaitu kurang perhatian dengan agenda kegiatan, untuk itu solusi yang didiskusikan adalah dengan saling mengingatkan antara pengurus dan penanggungjawab kegiatan”⁶²

Pernyataan diatas menyebutkan untuk saling mengingatkan agar semua kegiatan bisa berjalan sesuai yang direncanakan. Kemudian kegiatan akan terselenggara tanpa ada hambatan dan tidak terlaksananya kegiatan. Dengan adanya evaluasi ini pasti akan menjadi bekal untuk kegiatan berikutnya, seperti yang diungkapkan oleh sekretaris Ansor Benjeng.

“Kendala pada bulan Maret adalah tempat kegiatan yang belum menyeluruh, solusinya adalah

⁶¹ Wawancara dengan Mas Tirta, Ahad 13 Februari 2022, Pkl 19:00.

⁶² Wawancara dengan Mas Tirta, Ahad 13 Februari 2022, Pkl 19:00.

memperluas jaringan dengan memaksimalkan anggota untuk menentukan tempat yang berpindah-pindah tetapi masih muda di akses untuk semua orang, karena sebelumnya kami masih menggunakan tempat-tempat yang sama, karena kekurangan informasi yang akurat”.⁶³

Selain menargetkan kegiatan, Hal lainnya yang harus dilaksanakan di tahap ini ialah menentukan tujuan yang ingin dicapai. Rencana kegiatan yang akan dilakukan sesuai kesepakatan, seperti yang telah dilakukan saat ini dan telah diuraikan. Dalam rapat tinjauan bulanan, anggota berdiskusi untuk semua kegiatan yang dilakukan di waktu sebulan, dimulai dari kegiatan harian, mingguan, dan bulanan. Kegiatan evaluasi dilaksanakan dengan memberikan evaluasi pada perencanaan program, tujuan yang telah ditetapkan, hambatan yang muncul pada setiap kegiatan, membahas langkah-langkah perbaikan kegiatan dan perencanaan kegiatan yang akan diadakan.

Waktu	Kegiatan	Rijalul Ansor
Januari	Dakwah	Kendala sedikitnya komunikasi dan kekompakan antar anggota.

⁶³ Wawancara dengan Mas Tirta, Ahad 13 Februari 2022, Pkl 19;00.

	Solusi	memberikan informasi via personal tapi tetap ada pemberitahuan di group online
Februari	Kendala	para pengurus yang kurang begitu perhatian dalam melaksanakan kegiatan rutin ini
	Solusi	saling mengingatkan antara pengurus dan penanggungjawab kegiatan
Maret	Kendala	tempat pelaksanaan belum menyebar karena para pengurus yang kurang begitu perhatian dalam melaksanakan kegiatan rutin
	Solusi	memperluas jaringan dengan memaksimalkan anggota untuk menentukan tempat yang berpindah-pindah tetapi masih muda di akses untuk semua orang

Karena sumber daya manusia ialah unsur puncak untuk menjalankan fungsi suatu kegiatan. Ada juga batasan waktu, sebab sebagian besar anggota memiliki pekerjaan dan tidak seluruh kegiatan dapat diikuti. Tindakan yang dilaksanakan antara lain mendengarkan keluhan individu anggota, menyelesaikan masalah yang dihadapi, mencari umpan balik dari individu anggota, dan memilih solusi akhir dan bersahabat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

Berdasarkan temuan yang dijelaskan pada bagian sebelumnya dengan penyesuaian landasan teori yang ada, peneliti akan menjabarkan secara sistematis temuan penelitian terkait dengan fokus penelitian sesuai dengan temuan lapangan.

1. Perspektif Teori

a. Manajemen Evaluasi Kinerja

Evaluasi adalah fungsi final dari manajemen. Proses tersebut amat krusial untuk diterapkan di masing-masing kegiatan. Hal ini dikarenakan proses evaluasi dimungkinkan untuk mengambil sebuah keputusan untuk program berikutnya. Berdasarkan hasil dari riset GP Ansor Benjeng, penilaian adalah gabungan data maupun deskripsi yang dipakai untuk melakukan pengukuran ataupun mengevaluasi suatu kegiatan yang sudah dilakukan serta bisa digunakan sebagai patokan kesuksesan sebuah sasaran serta dipakai untuk pengambilan keputusan serta selaku acuan dari program yang dilaksanakan.

Mulyono dan Romly (2000:3) berpendapat bahwasannya “Evaluasi dapat diartikan sebagai

proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau standar objek yang dievaluasi”.⁶⁴ Firman B Aji dan Martin juga berpendapat bahwasannya, “Evaluasi adalah upaya untuk mengukur dan mengevaluasi secara objektif pencapaian hasil yang direncanakan”.⁶⁵ Arikunto mengatakan bahwasannya “Evaluasi merupakan kegiatan yang mengukur keberhasilan suatu kegiatan”.

Padahal, berdasarkan pendapat dari Nurhasan, penilaian ialah alat atau prosedur yang dipakai untuk menemukan dan melakukan pengukuran atas suatu hal di atmosfer dengan rute dan kaidah yang telah diputuskan. Edward Wand W. Brown (1997) menyampaikann bahwasannya penilaian memberitahukan ataupun melibatkan suatu perilaku ataupun proses untuk menetapkan nilai sesuatu. Dari evaluasi biasanya didapatkan hasil terkait atribut atau atribut yang ada dalam diri seseorang. Selain memakai tes, pengumpulan data juga bisa dilakukan dengan memakai kuesioner, observasi dan wawancara.

Masing-masing aktivitas yang dilakukan pasti mempunyai tujuan, begitu pula penilaian yang dijalankan di GP Ansor Benjeng tindakan atau keputusan.

b. Meningkatkan Aktivitas Dakwah

Pentingnya peningkatan aktivitas dakwah tidak hanya mempengaruhi aspek kehidupan, tetapi juga mendorong semangat juang untuk mendukung Islam yang semakin terpuruk seperti

⁶⁴ Agustanico Dwi Muryadi “ model evaluasi program dalam penelitian evaluasi”, Jurnal ilmiah Penjas, Vol. 3, No. 1 Januari 2017, hal 3.

⁶⁵ Firman B. Aji S. Martin, perencanaan dan evaluasi , hal 30

sekarang ini. Selain mempengaruhi dunia, sangat penting dalam kehidupan di dunia ini. Kemuliaan Islam di mata Allah di era modernisasi. “Meningkatkan aktivitas dakwah membutuhkan semangat juang yang tinggi dan ilmu yang cukup tidak hanya untuk mengetahui segala sesuatu di dalam dan di luar Islam, tetapi juga untuk merealisasikannya di masyarakat.

Solusinya, kegiatan Dakwah Islam tetap relevan, efektif dan produktif di era informasi saat ini. Pertama, kita membutuhkan eksekutif yang serius untuk menghasilkan menteri dengan pembagian kerja yang bersih. Pengetahuan mahar saja tidak cukup untuk mendukung proses mahar dan membutuhkan banyak keahlian dalam teknologi informasi terkini.

Kedua, ormas-ormas Islam yang tertarik dengan pekerjaan Mahar harus mendirikan Lembaga Mahar. Hasil ini mengungkapkan masalah sebenarnya di lapangan dan memperjelas apa yang harus dilaksanakan.

Ketiga, proses dakwah tidak sebatas moha atau dakwah bi allisan, tetapi perlu diperluas hingga mencakup dakwah bialhal.

Keempat, media massa cetak, khususnya media elektronik, kini perlu diperhatikan selaku perantara dalam melakukan kegiatan promosi. Media ini bisa dijadikan sebagai sarana atau sarana mahar haruslah umat Islam.

Kelima, menangkap pemuda Indonesia ialah tugas jangka panjang dakwah Islam. Anak-anak dan remaja merupakan aset yang tidak tergantikan. Mereka harus diselamatkan dari tergerusnya aqidah akibat “serbuan” nilai-nilai

non-Islam ke dalam hati sejumlah komunitas Islam di Indonesia. Dari penjelasan di atas, kita bisa memprediksi bahwasannya misi dan tantangan Dower hendak lebih berat, lebih intens, lebih kompleks dan melelahkan. Itulah masalah mahar kita hari ini. Oleh karena itu, apapun yang dilakukan manajemen mahar yang profesional harus dikelola oleh pekerja mahar yang sangat berbakti, rela berkorban, dan dermawan.

2. Perspektif Islam

a. Manajemen Evaluasi Kinerja

Berdasarkan dari sejumlah sumber riset tentang evaluasi evaluasi Islam, bisa disebut khataman, yakni untuk mengevaluasi hasil akhir suatu proses atau operasi. Quran menginspirasi penilaian manusia sebagai tugas krusial yang perlu dilakukan. Terdapat tiga tujuan dari evaluasi manusia Allah, terutama sebagai berikut:⁶⁶

- 1) Mengetes daya keahlian manusia beriman kepada sejumlah jenis permasalahan kehidupan.
- 2) Untuk mendapati hingga mana hasil yang sudah diaplikasikan Rasulullah SAW kepada umatnya.
- 3) Untuk memutuskan kategori jenjang kehidupan keIslaman maupun keimanan seseorang kepada ajaran Islam.

Berikut ini merupakan budaya kerja didalam Islam yang berpatokan kepada berbagai sifat Nabi

⁶⁶ M. Nazar Al Masri, Evaluasi Menurut Filsafat Pendidikan Islam, hal

dalam keberhasilan melakukan bisnis yang didasarkan pada:

- 1) Shidiq, yakni jujur ataupun mengatakan kebenaran. Pernyataan ini berarti masing-masing seseorang wajib menanam kejujuran dalam berkata, baik itu didunia pekerjaan maupun kehidupan sehari-harinya.
- 2) Amanah, yakni bisa dipercaya. Dimana individu melakukan apapun yang diinstruksikan dengan baik. Amana ini bermakna mempunyai tanggungjawab pada pelaksanaan tugas.
- 3) Tablight, yaitu menyampaikan. Masing-masing orang dapat melakukan komunikasi dengan baik dan benar.
- 4) Fathonah artinya cerdas atau pandai. Cerdas dalam mengerti, memahami, dan menaati secara mendetail semua hal yang diberikan.

b. Meningkatkan Aktivitas Dakwah

Secara etimologis, Dakwah datang dari Arab, yakni “Da'a, Yad, Da'wan” , dipahami untuk diundang atau dipanggil, menelepon, menelepon, menelepon dan menuntut. Tapi Dakwah memiliki pemahaman yang lebih besar tentang istilah-istilah ini karena istilah Da'wah berarti kegiatan Muslim yang masuk akal, yang seharusnya berhasil dan mencegah Mungkar dan memperingatkan kabar baik dan peringatan untuk manusia.⁶⁷

⁶⁷ M. Munir dan Wahyu Ilaihi. Manajemen Dakwah. (Jakarta: Kencana Prenada Media Gru, 2006) hal.

Mengenai terminologi (istilah), sejumlah ahli ataupun cendekiawan sudah membuat batasan berdasarkan persepsinya. Menurut A. Hasjmy, dakwah Islam adalah mengajak orang untuk meyakini dan mengamalkan keyakinan serta hukum Islam yang pertama kali dipercayai dan dipraktikkan oleh da'i. Sedangkan menurut Pak Arifin, dakwah mengandung arti suatu kegiatan mengajak dalam ucapan, tulisan, perilaku, dan lain-lain, yang dilaksanakan dengan sadar serta terstruktur dengan tujuan untuk memberikan pengaruh pada orang secara individu maupun golongan supaya muncul pemahaman pada dirinya, perilaku apresiatif dan pragmatis, kepada ajaran agama selaku terapi pijat diberikan untuknya dengan tidak ada unsur paksaan didalamnya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Aktivitas dakwah yang dilaksanakan oleh Ansor Benjeng adalah kegiatan Rijalul Ansor yang dilaksanakan satu bulan sekali dan ABDI (Ansor Benjeng Peduli) yang dilaksanakan satu bulan sekali setiap selesai kegiatan Rijalul Ansor. Setiap aktivitas dakwah yang dilaksanakan jelas akan mengalami gangguan, di sinilah aplikasi aplikasi krusial pada aktivitas kegiatan Dakwah.
2. Hasil riset pada pengaplikasian fungsi penilaian Kegiatan Dakwah Ansor Benjeng dapat disimpulkan bahwa penerapan fungsi penilaian keseluruhan adalah untuk menjaga evaluasi rapat setiap bulan. Dalam menilai perencanaan operasi dilakukan pada pertemuan periode, selain menentukan tujuan kegiatan dan untuk menentukan implementasi kegiatan. Hal-hal yang dibuat untuk dievaluasi adalah meningkatkan segala sesuatu yang terjadi dari kecelakaan. Kemudian identifikasi solusi terbaik untuk meningkatkan operasi. Tidak hanya itu, mereka juga melakukan sejumlah langkah evaluasi yang meliputi penentuan benchmark, pengevaluasian kinerja aktivitas dengan pemantauan langsung dan pemantauan kegiatan. Untuk evaluasi hasil dari aktivitas yang dijalankan meliputi perilaku perbaikan aktivitas jika aktivitas tersebut terkendala.

Sebelum	Setelah
Rendahnya jumlah peserta, peserta yang mengikuti hanya sebagian dari anggota yaitu 15 orang, dan partisipan dari warga ada 11 orang.	Sosialisasi dan meningkatkan kekompakan dalam anggota Ansor. Anggota hampir keseluruhan

	mengikuti kegiatan, sejumlah 21 anggota.
Keterlambatan peserta Rijalul Ansor	Memilih waktu yang luang, mengubah jadwal dan menyesuaikan waktu dengan anggota.
Sumber daya manusia terbatas untuk menjelajahi ide yang kreatif pada metode dakwah.	Adanya diskusi-diskusi mengenai kegiatan dengan anggota dan silaturahmi ke penasihat Ansor.
Sedikitnya komunikasi dan solidaritas antar peserta satu dengan yang lain.	Informasi sudah disampaikan secara group dan individu.
para pengurus yang kurang begitu perhatian dalam melaksanakan kegiatan rutin.	Kordinasi langsung dari setiap penanggungjawab kegiatan.
Tempat pelaksanaan belum menyebar.	Adanya silaturahmi ke setiap senior yang ada di beberapa desa.

B. Rekomendasi

1. Untuk Ansor Benjeng

Menurut pendapat peneliti, Ansor Benjeng wajib membuat jadwal dari kagiatan evaluasi. Hal ini akan membuat proses dari evaluasi dapat dengan teratur untuk dijalankan dan lebih tertata serta membuat pihak dapat dipantau perkembangan dalam kondisi yang baik maupun dalam kondisi yang tidak baik.

2. Untuk peneliti berikutnya

Peneliti menyampaikan pendapat untuk riset berikutnya apabila memakai objek yang serupa, maka dapat menggunakan variabel yang tidak sama supaya dapat dipadankan dengan riset ini.

C. Keterbatasan

Penelitian ini menggunakan beberapa sumber yang mengetahui permasalahan yang ada di Ansor Benjeng. Namun peneliti sedikit kesulitan dalam pencarian narasumber dikarenakan masa pandemic Covid-19



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rosyad Shaleh. Manajemen Dakwah Islam. (Jakarta: Bulan Bintang, 1977)
- Acep Aripudin, Pengembangan Metode Dakwah: Respon Da'`i Terhadap Dinamika Kehidupan di Kaki Cerimai, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)
- Agustanico Dwi Muryadi “ model evaluasi program dalam penelitian evaluasi”, Jurnal ilmiah Penjas, Vol. 3, No. 1 Januari 2017
- Amin, Samsul.Munir. Ilmu.Dakwah. (Jakarta: Amzah. 2009)
- Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM (Bandung: Refika Aditama, 2005)
- Cholid Narbuko dan Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), Cet. Ke-3
- Endang Saepuddin Anshori, Wawasan Islam, (Jakarta: Rajawali Press, 1991)
- Farida Yusuf Tayibnaps. Evaluasi Program, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2000)
- Firman B. Aji S. Martin, perencanaan dan evaluasi , Garry Dessler, Human Resource Management, (Jakarta: Prenhllindo, Cet ke 7, 1997), alih bahasa: Benyamin Molan,
- Gito Supriadi, M.Pd, pengantar dan teknik evaluasi pembelajaran, intimedia, malang, 2011,
- Hanurawan, Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016)
- Huzaini Usma dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Bumi Aksara,

- 1996)Soewardji, Jusuf. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)
- Lexy J. Moleong, *Metode Peneliti Kualitatif (edisi revisi)*, (Bandung: PT. Remaja Roskadarya, 2014)
- M. Munir.dan Wahyu.Ilaihi. Manajemen Dakwah. (Jakarta: Kencana.Prenada Media Gru, 2006)
- M. Nazar Al Masri, Evaluasi Menurut Filsafat Pendidikan Islam,
- Moh. Ali Aziz, Ilmu Dakwah (Jakarta: Kencana,2009)
- Munir, M dan Wahyu Ilaihi, Manajemen Dakwah, (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2006).
- Noeng Muhajir, *Metodologi Kualitatif*, (Yogyakarta: Rakesarasin, 1989)
- Samuel Soeitoe, Psikologi Pendidikan II, (Jakarta: Feui, 1982)
- Sangadji, Etta mamang dan Sopiah. *Metodologi penelitian*. (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta. 2010)
- Siswanto B. Sastrohardiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Siti Muriah, Metodologi Dakwah Konteporer, (Yogyakarta, Mitra Pustaka, 2000)
- Soewardji, Jusuf. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)
- Streers, Richard M. Efektivitas Organisasi, (Jakarta: Erlangga, 1980)
- Sudarto, *Metodologi Penelitian filsafat*, (Jakarta: raja Grafindo, 2000)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)
- Surya Dharma, Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005)

Toto Tasmara, *Komunikasi Dakwah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1997),
Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017)
Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*,



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A