

## Penerapan Fungsi Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Danau Kerinci

Nobelita Susanti

Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Email: [nobelita.nobel@gmail.com](mailto:nobelita.nobel@gmail.com)

### ABSTRACT

*The research was carried out because of ineffective planning as evidenced by problems that occurred among employees, namely the lack of effective planning in organizing and directing da'wah activities at KUA Danau Kerinci District. The lack of supervision and monitoring is proven by the problems that occur with employees, namely the lack of supervision and monitoring of employee performance at KUA Danau Kerinci District. The purpose of this research is to determine the application of the Da'wah Management function in improving the performance of employees at the Religious Affairs Office (Kua) of Danau Kerinci District. This study used qualitative research methods. The key informants in this research are the Head of KUA, employees and the public who understand the issues discussed in this research. Data collection techniques use observation, interviews and documentation. Data analysis consists of data reduction, data display and verification and drawing conclusions. The data validity technique uses source (data) triangulation techniques and method triangulation to test the validity of data related to the research problem studied by the researcher. The results of the research are the application of the planning function in improving the performance of KUA employees in Danau Kerinci District, Kerinci Regency in Takhttib (da'wah planning) including long-term plans and short-term plans. The application of the organizing function in improving the performance of KUA employees in Danau Kerinci District, Kerinci Regency in Tanzhim (organizing da'wah) includes work specialization and departmentalization. The application of the actuating function in improving the performance of KUA employees in Danau Kerinci District, Kerinci Regency in Tanjih (implementation of da'wah) includes providing guidance, providing motivation and establishing communication.*

**Keywords:** *Implementation, Da'wah Management, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian dilakukan karena perencanaan yang tidak efektif dibuktikan dengan masalah yang terjadi pada pegawai yaitu kurangnya perencanaan yang efektif dalam mengatur dan mengarahkan kegiatan dakwah di KUA Kecamatan Danau Kerinci. Kurangnya pengawasan dan monitoring dibuktikan dengan masalah yang terjadi

pada pegawai yaitu kurangnya pengawasan dan monitoring terhadap kinerja pegawai di KUA Kecamatan Danau Kerinci. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Fungsi Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Danau Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala KUA, Pegawai dan masyarakat yang memahami terkait tentang permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan, observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data terdiri dari reduksi data, data *display* dan verifikasi dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber (data) dan triangulasi metode untuk menguji keabsahan data yang berhubungan dengan masalah penelitian yang diteliti oleh peneliti. Hasil penelitiannya adalah penerapan fungsi *planing* dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci dalam *Takhttib* (perencanaan dakwah) meliputi rencana jangka panjang dan rencana jangka pendek. Penerapan fungsi *organizing* dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci dalam *Tanzhim* (pengorganisasian dakwah) meliputi spesialisasi kerja dan departementalisasi. Penerapan fungsi *actuating* dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci dalam *Tanjib* (pelaksanaan dakwah) meliputi melakukan bimbingan, memberikan motivasi dan menjalin komunikasi.

**Kata Kunci:** Penerapan, Manajemen Dakwah, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Manajemen sering diartikan sebagai kemampuan dalam mendapatkan atau mewujudkan suatu keberhasilan dalam rangka menggapai sebuah rencana atau tujuan. Selain itu manajemen juga disebut sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan guna untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan (Saladin, 2018:4). Dari definisi tersebut bahwa manajemen yang dimaksud adalah yang di dilakukan dalam organisasi seperti *planing, organizing, actuating dan controlling* dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Suatu organisasi atau lembaga dibentuk untuk mencapai tujuan bersama dan keberhasilan suatu lembaga dapat terwujud apabila komponen-komponen di dalamnya berfungsi secara maksimal. Suatu lembaga yang baik terdapat fungsi-fungsi manajerial yaitu: *planing, organizing, actuating, dan*

*controlling*. Masing-masing fungsi saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Suatu lembaga akan mencapai tujuan dengan baik apabila mampu merencanakan program-program secara matang dengan memperhitungkan masa yang akan datang dan melaksanakan rencana yang telah dibuat. Perencanaan dalam suatu lembaga merupakan proses dasar dalam manajemen untuk merumuskan tujuan dan cara mencapainya, sehingga perencanaan memegang peran yang lebih besar dibanding fungsi manajemen lainnya (Hasibuan, 2018:13).

Manajemen yang lebih baik, terutama kemampuan teknis, karena semua pekerjaan dalam lembaga tidak dapat dilakukan sendiri. Maka dari itu diperlukan kerja sama yang baik dan kejujuran dalam bekerja. Dalam suatu organisasi atau lembaga perlu dilakukan pengukuran dan *review* untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, manajemen sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Islam mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja itu harus dinilai, sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. Al-Taubah/9:105, sebagai berikut:

*“Dan Katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.* (Departemen Agama, 2012:1554).

Maksud dari ayat di atas yaitu bekerjalah dengan keras dan jujur, seperti halnya dengan pepatah mengatakan barang siapa yang bersungguh-sungguh maka dia akan mendapatkan hasil yang baik tapi barang siapa yang bekerja dengan biasa-biasa saja maka dia akan menuai hasil yang biasa pula, karena hasil tidak pernah mengkhianati prosesnya. Karena itu kesuksesan suatu organisasi atau lembaga adalah kerja orang-orang yang ada di dalamnya.

Organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok orang manusia dengan tujuan individualnya masing-masing yang bekerja sama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi. Tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis, maka diperlukan kerja sama serta usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak pengurus organisasi atau anggota organisasi untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi/pegawai maupun bagi pengurus organisasi/pejabat yang berwenang.

Kinerja lembaga sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja yang diungkapkan oleh para pakar, di antaranya bahwa “Kinerja Pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mustika: 2019).

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Dalam upaya peningkatan kinerja organisasi atau lembaga, keselarasan tujuan organisasi dan tujuan setiap individu yang ada dalam organisasi merupakan hal penting. Dengan demikian, pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki potensi atau kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan ujung tombak pelaksana tugas kementerian agama di daerah. Ia menempati posisi sangat strategis dalam upaya mengembangkan dan pembinaan kehidupan keagamaan di

masyarakat. Selain, karena memang letaknya di tingkat kecamatan yang notabene yang langsung berhadapan dengan masyarakat, juga karena peran dan fungsi yang melekat pada diri KUA itu sendiri.

KUA sebagai perpanjangan tangan Kementerian Agama memiliki banyak peran yang sangat krusial. Peran tersebut dapat diketahui dari pelayanan yang diberikan KUA, yaitu: 1) Administrasi (Pendaftaran, Pengesahan dan Pencatatan Nikah dan Rujuk); 2) Pendaftaran dan Penerbitan Akta Ikrar Wakaf; 3) Pembinaan Keluarga Sakinah; 4) Pembinaan Kemasjidan; 5) Pembinaan Syariah; 6) Pembinaan Pangan Halal; 7) Pembinaan Zakat; 8) Pembinaan wakaf; 9) Penyelenggaraan Bimbingan Manasik Haji. Dari sekian banyak peran di bidang pembangunan keagamaan tersebut, fungsi atau peran paling menonjol yang dijalankan KUA saat ini adalah administrasi pernikahan. Hal ini sesuai dengan amanat UU No.1 tahun 1974 Pasal 2 yang diperkuat dengan Instruksi Presiden No.1 tahun 1991 mengenai Kompilasi Hukum Islam Pasal 5, 6 dan 7. Produk- produk hukum ini ditunjang dengan peraturan-peraturan di tingkat menteri yang menjabarkan dengan rinci hal-hal terkait administrasi perkawinan, yang semuanya bermuara pada diperlukannya peran KUA di tingkat kecamatan untuk melakukan administrasi pencatatan perkawinan.

Sebab posisi, peran dan fungsi yang sangat strategis itu, maka tidaklah aneh bila sebagian besar masyarakat berharap KUA mampu memberikan pelayanan prima terhadap peran dan fungsinya tersebut. Bahkan, pemerintah sendiri berharap besar KUA dapat mengembangkan perannya lebih dari sekedar peran-peran yang sudah ada selama ini, seperti dalam pengembangan kerukunan umat beragama misalnya. Akan tetapi, sesuai dengan hasil penelitian Puslitbang Kehidupan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama (2013;13), terungkap bahwa

jangan untuk mengembangkan peran-peran yang lain, untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang sudah ada pun ternyata belum bisa optimal.

Salah satu penyebabnya adalah rendahnya kinerja KUA yang diakibatkan oleh penyebaran sumber daya manusia (SDM) yang tidak merata, baik secara kuantitas maupun kualitas. Ada sebagian KUA yang dihuni oleh para pegawai yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang cukup dan terkadang berlebih jumlahnya, tetapi ada juga yang sebaliknya. Sudah jumlah pegawainya sedikit, kualifikasi dan kompetensinya pun sangat terbatas. Sehingga tidaklah aneh bila banyak KUA yang hanya mempunyai 1 (satu) pegawai saja, di mana ia bertindak selaku kepala KUA, administratornya, dan bahkan petugas kebersihannya.

Perkembangan organisasi dan perubahan struktur dalam organisasi menyebabkan kebutuhan akan pekerjaan baru semakin meningkat. Sebelum organisasi melakukan seleksi terhadap karyawan yang akan menduduki jabatan yang baru, maka manajer sumber daya manusia perlu mengetahui dan mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan serta jenis personal yang bagaimana yang layak menduduki pekerjaan tersebut. Maka suatu organisasi atau lembaga harus memfungsikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Melihat gambaran belum optimalnya kualitas pelayanan yang diberikan KUA tersebut, maka diperlukan suatu mekanisme atau proses untuk memastikan pelayanan dari KUA senantiasa baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Maka, seharusnya KUA mengoptimalkan pembagian kerja menunjukkan rincian tugas agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan,

maka pembagian tugas merupakan suatu keharusan yang mutlak, tanpa itu terjadi tumpang tindih pekerjaan menjadi lebih besar.

Untuk itu, KUA sebagai sebuah organisasi harus memiliki pengendalian kinerja SDM dalam pengukuran hal yang strategis dan memberi nilai tambah terhadap strategi organisasi secara keseluruhan, sehingga pengukuran kinerja merupakan salah satu hal yang mendasar dalam manajemen kinerja. Manfaatnya sebagai landasan untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi butir-butir kekuatan untuk mengembangkan kinerja di masa mendatang, serta mengidentifikasi butir-butir kelemahan sebagai sarana koreksi dan pengembangan bahwa apakah para pegawai sudah menjalankan tugas dengan benar dan apakah sudah mengerjakannya dengan baik. Maka fungsi manajemen dakwah sangat penting diterapkan di lembaga ini, untuk menciptakan budaya kerja para individu dan kelompok guna mengemban tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang efektif.

Berdasarkan dari hasil observasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci bahwa ada beberapa masalah penerapan fungsi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Danau Kerinci dapat melibatkan beberapa aspek. Berikut adalah uraian detail mengenai masalah dan fenomenanya:

1. Perencanaan yang tidak efektif dibuktikan dengan masalah yang terjadi pada pegawai yaitu kurangnya perencanaan yang efektif dalam mengatur dan mengarahkan kegiatan dakwah di KUA Kecamatan Danau Kerinci. Hal ini bisa terlihat dari rencana kerja yang tidak jelas, tidak adanya tujuan yang spesifik, dan tidak adanya strategi yang terukur untuk mencapai tujuan tersebut. Fenomena: Pegawai KUA Kecamatan Danau

Kerinci mungkin menghadapi kesulitan dalam menentukan prioritas tugas, mengorganisir kegiatan dakwah, dan mengalokasikan sumber daya dengan efisien. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja yang kurang optimal dan tidak tercapainya tujuan dakwah yang diharapkan.

2. Kurangnya pengawasan dan monitoring dibuktikan dengan masalah yang terjadi pada pegawai yaitu kurangnya pengawasan dan monitoring terhadap kinerja pegawai di KUA Kecamatan Danau Kerinci. Pengawasan yang lemah dapat mengakibatkan kurangnya akuntabilitas, kurangnya pemantauan terhadap pencapaian tujuan, dan kurangnya tindakan korektif ketika terjadi ketidaksesuaian dengan rencana. Fenomena: Tanpa pengawasan yang memadai, pegawai KUA Kecamatan Danau Kerinci mungkin tidak merasa terdorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya motivasi, ketidaksiplinan, dan ketidakseimbangan antara tanggung jawab dan kinerja yang diharapkan.
3. Kurangnya koordinasi dan komunikasi dibuktikan dengan masalah yang terjadi pada pegawai yaitu kurangnya koordinasi dan komunikasi antara pegawai di KUA Kecamatan Danau Kerinci. Kurangnya koordinasi dapat mengakibatkan tumpang tindih tugas, ketidakjelasan peran, dan konflik antar pegawai. Fenomena: Dalam konteks ini, pegawai KUA Kecamatan Danau Kerinci mungkin mengalami kesulitan dalam berkolaborasi, berbagi informasi, dan membangun kerja sama yang efektif. Kurangnya koordinasi dan komunikasi dapat menghambat efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan kegiatan dakwah.
4. Kurangnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan dibuktikan dengan masalah yang terjadi pada pegawai yaitu kurangnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai di KUA



Kecamatan Danau Kerinci. Jika pegawai tidak menerima pelatihan dan pendidikan yang memadai, mereka mungkin tidak mampu menghadapi tantangan baru atau mengikuti perkembangan terkini dalam bidang dakwah. Fenomena: Tanpa pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang kontinu, pegawai KUA Kecamatan Danau Kerinci mungkin kesulitan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya inovasi, stagnasi, dan kurangnya kemampuan untuk memberikan pelayanan yang optimal.

Penting untuk diingat bahwa analisis ini bersifat umum dan berdasarkan asumsi-asumsi yang mungkin. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah dan fenomenanya, direkomendasikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut atau berdiskusi dengan pihak terkait di KUA Kecamatan Danau Kerinci.

Hal ini yang mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang fungsi-fungsi manajemen dakwah terhadap KUA untuk meningkatkan kemampuan dan mendorong pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci. Agar bekerja dengan penuh semangat, efektif, efisien dan produktif serta sesuai dengan proses kerja yang benar sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal dalam pengelolaan Kantor Urusan Agama Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas bahwa pentingnya pelaksanaan fungsi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Fungsi Manajemen dakwah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Danau Kerinci”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penerapan Fungsi *Planing* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci

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

#### 1. Perencanaan Jangka Panjang

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak selaku Kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa pegawai harus berinovasi dalam bekerja dikarenakan pekerjaan selalu menumpuk oleh karena itu pegawai harus berinovasi dalam bekerja (Wawancara, Tanggal 18 Desember 2023).

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

## 2. Perencanaan Jangka Pendek

Perencanaan jangka pendek yakni perencanaan yang berorientasi jangka pendek. Perencanaan jangka pendek di KUA Kecamatan Danau Kerinci ini ada pada rapat koordinasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci mengemukakan bahwa:

*“Salah satu perencanaan untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah mengadakan rapat koordinasi satu kali dalam sebulan oleh karena itu seluruh pegawai dan tiap-tiap departemen unit kerja semuanya berkumpul mulai dari penghulu, staf, pegawai fungsional maupun non fungsional agar menyiapkan laporan sesuai dengan tupoksi masing-masing untuk menentukan bagaimana kinerja selanjutnya” (Wawancara, Tanggal 20 Desember 2023).*

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

### **B. Penerapan Fungsi *Organizing* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci**

Pengorganisasian pada dasarnya adalah merupakan suatu proses mengalokasikan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi berdasarkan suatu desain organisasi. Pengorganisasian adalah suatu proses menetapkan penggunaan secara teratur semua sumber-sumber daya dalam sistem manajemen. Penggunaannya menekankan pencapaian sasaran-sasaran sistem manajemen yang bersangkutan, dan bukan saja membantu sasaran-sasaran yang menjadi jelas, tetapi menjelaskan pula sumber-sumber daya yang digunakan untuk mencapainya.

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

#### 1. Spesialisasi kerja

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu sebagai pegawai KUA Kecamatan Danau Kerinci menjelaskan tentang spesialisasi kerja pegawai:

*“Pendistribusian kerja tiap-tiap departemen telah sesuai spesialisasi kerjanya masing-masing sehingga pegawai dapat mengetahui tugas utamanya dan tersistematis ke depannya” (Wawancara, Tanggal 20 Desember 2023).*

Dengan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa seluruh pegawai KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci sesuai pada spesialisasi kerjanya di tiap-tiap departemen oleh karena itu, pada peningkatan kinerja di dalam organisasi atau lembaga mampu mengerjakan tugasnya secara efektif.

#### 2. Departemenisasi

Setelah dilaksanakannya spesialisasi kerja maka selanjutnya departemenisasi artinya pengelompokan aktivitas pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan sejumlah departemen sehingga tugas yang sama dapat di kelompokkan dan dikoordinasikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa:

*“Di KUA Kecamatan Danau Kerinci banyak departemen-departemen jadi setiap pegawai itu mempunyai uraian tugas masing-masing yaitu ada yang menangani tentang SIMKAH yang menjadi tugas pokok utama di KUA adalah di pelayanan nikah dan itu intinya ada di SIMKAH dan yang menjadi andalan sekarang adalah SIMKAH WEB jadi pelayanan untuk pencetakan buku nikah itu sudah berdasarkan WEB dan pendaftaran juga sudah berdasarkan WEB. Berikutnya ada yang menangani tentang kepenghuluan yang khusus untuk menerima penjelasan-penjelasan dari pertanyaan-pertanyaan masyarakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan nikah, ada juga yang menangani tentang pendataan-pendataan tentang keagamaan, dan juga ada yang menangani tentang penyusunan administrasi nikah, ada juga yang menangani tentang pelayanan penerbitan AIW (Akta Ikrar Wakaf), ada pelayanan IBSOS (Ibadah sosial), juga ada yang menangani tentang pengelolaan kemasjidan dan juga ada penyuluhan keagamaan oleh karena itu di KUA Kecamatan Danau Kerinci ini sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing” (Wawancara, Tanggal 22 Desember 2023).*

Dari penjelasan bapak kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci di atas dapat diketahui bahwa pegawai KUA Kecamatan Danau Kerinci ini sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing dari departemen yang ada sehingga dapat tersistematis, efektif dan efisien kedepannya.

### **C. Penerapan Fungsi *Actuating* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci**

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

## 1. Pemberian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kemampuan seorang manajer atau pemimpin dakwah dalam memberikan sebuah kegairahan, kegiatan dan pengertian, sehingga para anggotanya mampu untuk mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya motivasi yang memberikan semangat dan dukungan kepada para pekerja di mana sangat berpengaruh dalam penilaian peningkatankinerja seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci menjelaskan tentang memberikan motivasi:

*“Memberikan motivasi dalam bekerja terhadap teman-teman pegawai agar bisa bekerja dengan sepenuh hati dan mampu menumbuhkan semangat kerja dan sesuai dengan tujuan visi dan misi KUA Kecamatan Danau Kerinci”  
(Wawancara, Tanggal 22 Desember 2023).*

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah pemberian motivasi di mana daya dorong seorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Agar pegawai mendapatkan etos kerja di mana etos kerja merupakan kadar komitmen dan semangat melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pandangan seseorangatas makna pekerjaan yang dimaksud.

## 2. Melakukan Bimbingan

Pembimbingan yang dimaksud adalah pembimbingan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dakwah terhadap pelaksanaan dakwah dengan jalan memberikan perintah atau petunjuk serta usaha lain yang bersifat mempengaruhi dan membimbing ke arah tindakan anggota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa:

*“Sebagai bentuk pelaksanaan dakwah yakni melakukan bimbingan, setiap hari rabu selalu mengadakan yasinan (pengajian) bentuk pembinaan kepada teman-teman pegawai yang di KUA Kec Danau Kerinci untuk senantiasa menjalin hubungan silaturahmi sesama pegawai dengan duduk bersama mengaji bersama dengan adanya yasinan supaya jiwa para pegawai itu menjadi sejuk dengan senantiasa membaca Al-Quran dan juga item kegiatan yasinan ini ada ceramah pada akhir pengajian oleh karena itu pada proses ceramah dapat mampu memberikan dorongan agar mampu tampil di depan umum dengan kegiatan dakwah yang dilakukan dan bukan hanya duduk saja di kantor. Dengan melalui media itu setiap hari rabunya usai kegiatan yasinan saya akan memberikan bimbingan lebih intensif seperti pengarahan-pengarahan, petunjuk-petunjuk dan memberikan masukan yang membangun semangat kerja pegawai di KUA Kecamatan Danau Kerinci ini” (Wawancara, Tanggal 23 Desember 2023).*

Berdasarkan dari penjelasan yang ada di atas dapat diketahui bahwa melakukan bimbingan sangat perlu dilakukan terhadap pegawai agar senantiasa menjalin silaturahmi sesama pegawai dan salah satu bentuk yang dilakukan yasinan ini dapat meningkatkan hubungan silaturahmi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal bimbingan terhadap pegawai.

### 3. Menjalin Komunikasi

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa:

*“Dalam menjalin komunikasi itu sangat penting untuk menyatukan hubungan emosional dan menciptakan keharmonisan sesama pegawai agar hubungan kerja akan tetap terkoordinir dan tersistematis sesuai dengan departemen masing-masing” (Wawancara, Tanggal 22 Desember 2023).*

Dari penjelasan di atas peneliti dapat diketahui bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga di haruskan untuk menjalin komunikasi antara satu dengan yang lainnya agar mampu terjalin hubungan silaturahmi agar pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan dengan sesuai tugas yang di amanahkannya.

#### **D. Penerapan Fungsi *Controlling* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci**

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

##### **1. Pengawasan Langsung**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci mengemukakan bahwa “Pengawasan yang saya lakukan selalu setiap saat berada dikantor dan turun langsung berada di tengah-tengah pegawai serta mengawasi pekerjaan yang dilakukan langsung oleh pegawai KUA Kecamatan Danau Kerinci”. Dengan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa pengawasan yang di maksud adalah pengawasan langsung yang berada di tengah-tengah pegawainya dengan cara mengawasi pekerjaan yang dilakukan pegawai agar pekerjaan dikantor tidak menumpuk.



## 2. Ketepatan Waktu Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci juga menjelaskan bahwa:

*"Telah diterapkan di KUA Kecamatan Danau Kerinci bahwa dengan adanya finger, finger sebagai alat kontrol kehadiran semua pegawai, oleh karena itu pegawai harus masuk dikantor pada pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00, finger inilah yang membantu saya untuk bisa mengetahui pegawai dalam segi kehadiran" (Wawancara, Tanggal 22 Desember 2023).*

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

## **PENUTUP**

Setelah penulis melakukan penelitian serta membahas data hasil yang diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, penerapan fungsi *planing* dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci dalam Takhttht (perencanaan dakwah) meliputi rencana jangka panjang dan rencana jangka pendek. *Kedua*, penerapan fungsi *organizing* dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci dalam Tanzhim (pengorganisasian dakwah) meliputi spesialisasi kerja dan departementalisasi. *Ketiga*, penerapan fungsi *actuating* dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci dalam Tawjih (pelaksanaan dakwah) meliputi melakukan bimbingan, memberikan motivasi dan menjalin komunikasi. *Keempat*, penerapan fungsi *controlling* dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci dalam Riqabah (pengawasan dakwah) meliputi pengawasan langsung dan ketepatan waktu.

Dengan demikian adanya penerapan fungsi manajemen dakwah akan menciptakan sumber daya manusia yang berkompentensi baik sehingga dapat mewujudkan kinerja pegawai yang terarah dan teratur.

Hasil penelitian memberikan panduan praktis untuk meningkatkan manajemen di KUA Danau Kerinci, dengan memanfaatkan fungsi *planing*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* secara terintegrasi. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan, memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, dan mencapai tujuan organisasional secara optimal.

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut: *Pertama*, dengan adanya penerapan fungsi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci maka, segala aktivitas manajerialnya dijadikan acuan sebagai proses manajerial Islami. *Kedua*, pihak pemerintah Kementerian Agama Kabupaten Kerinci agar lebih memberikan pelatihan khusus kepada pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkompentensi baik. *Ketiga*, pihak Kantor Urusan Agama Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci agar lebih meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang berjalan lancarnya kinerja pegawai dikantor. *Keempat*, dengan adanya peluang akan menjadikan faktor pendukung agar lebih ditingkatkan lagi dan tantangan yang dihadapi agar dapat menciptakan inovasi yang baru.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, S. (2015). *Metode Penelitian (Suatu Pemikiran dan Penerapan)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Addasuqy, & Muhtarom, Z. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Adiwarman. (2014). *Ekonomi Mikro Islami*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Ahmad, H. (2021). Fungsi Manajemen dakwah dalam Pengelolaan Wakaf di Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 5(15448–55878), 15–16.
- Andriani, D. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Arikunko, S. (2017). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Gung Persada.
- Arikunto, S. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. . Jakarta: Rineka Cipta, .
- Departemen Agama. (2012). *Al-Qur'an dan Terjemah*. Bandung: Syamil Qur'an.
- Desiana. (2012). *Metodologi Penelitian*. Sungai Penuh: STAIN Kerinci.
- Effendi, U. (2017). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Emzir. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers,.
- Hadi, S. (2018). *Metodologi Research II*. Yogyakarta: Andi Offset,.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Ida, C. (2021). Manajemen Evaluasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Manajemen* , 1(55–59), 15–16.
- Idrus, M. (2019). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Lubis. (2019). *Manajemen Perpustakaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mardani. (2017). *Hukum Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. (2012). *Metodologi Studi Islam*. . Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Riduwan. (2013). *Dasar Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2016). *Belajar Mudah Penelitian (Untuk Guru – Karyawan dan Penelitian Pemula)*. Bandung: CV Alfabeta.

- Saladin. (2018). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : Penerbit Andi. .
- Sudjana. (2015). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alvabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alvabeta.
- Suhaemi, S. (2019). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktifitas kerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu, kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen* , 1(568–684), 15–16.
- Suryahani, I., Putri, O. H., Hastuti. Dwi, Suarmanayasa, N., Marina, Haryono, G., Wijaya, H., Satria, E., & Tirwan. (2023). *PENGANTAR ILMU EKONOMI DAN MANAJEMEN (Memahami Dasar-Dasar Keberhasilan Bisnis*. Kota Jamb: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Syakirman. (2016). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Kopertis Wilayah VI Sumatera Barat dan Keinci.
- Umam, K. (2019). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada.