

MANAJEMEN DAKWAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI

Yolanda Dwi Putri¹, Ahmad Zuhdi², Ardiansyah³
Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Abstrak: *Metode adalah cara yang digunakan atau ditempuh untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, metode dakwah berarti cara yang digunakan seorang da'i dalam menyampaikan pesan dakwah atau ajaran Islam untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan: (1) bagaimana pengetahuan guru tahfidz terhadap metode dakwah; (2) bagaimana metode dakwah guru tahfidz; (3) bagaimana pengaruh metode dakwah guru tahfidz. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif pendekatan evaluatif. Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel bertujuan (Purposive sampel), dengan informan dalam penelitian ini adalah ketua pengurus rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan, anggota rumah tahfidz dan penjurur dakwah rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan yang memahami terkait tentang permasalahan yang dibahas dalam masalah ini. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara. Temuan dalam penelitian ini yaitu bagaimana metode dakwah guru tahfidz dalam membina akhlak santri di rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan dengan menggunakan metode dakwah Mauidzah hasanah ialah suatu dakwah melalui nasehat dengan perkataan yang lemah lembut dan penuh kasih sayang. Adapun metode pembinaan akhlak yang digunakan oleh guru tahfidz dalam membina akhlak santri di rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan ialah metode teladan (uswah), metode pembiasaan (ta'widiyah), metode nasehat (mauidzah), metode cerita (qishash), metode perumpamaan (amtsal), dan metode ganjaran (tsawab). Metode tersebut dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai moral serta etika bersosial baik dalam lingkungan rumah tahfidz al-Quran Habibah Tapan maupun masyarakat.*

Kata kunci: *Metode Dakwah, Akhlak, Santri*

PENDAHULUAN

Dakwah ialah sesuatu proses kegiatan serta usaha- usaha penyeru kepada perubahan perilaku manusia, baik yang bersifat spiritual serta sosial kepada ajaran Allah swt. Upaya untuk memberitahukan ajaran Islam di tengah- tengah kehidupan manusia ialah usaha dalam berdakwah di manapun serta kapanpun wajib dicoba oleh umat Islam. Dalam perihal ini dakwah Islam bertujuan buat menginformasikan serta mempengaruhi sikap dan perilaku batin seseorang mengarah sesuatu tatanan keshalehan individu serta sosial. Buat menggapai keberhasilan tujuan dakwah secara efisien serta efektif hingga butuh terdapatnya perencanaan yang matang.

Perencanaan pada hakikatnya ialah salah satu peranan manajemen yang secara totalitas tidak bisa dilepaskan dari peranan yang lain. Kedudukan perencanaan sangat berarti sehingga pada penerapannya bergantung pada baik buruknya sesuatu perencanaan.

Perencanaan (*planning*) adalah langkah awal dalam manajemen organisasi, pada tahap inilah sebuah langkah-langkah dan tahapan sebuah kebijakan dirumuskan.

Pada organisasi dakwah dalam proses pencapaian tujuan di perlukan manajemen yang baik yang bisa jadi dinamisator dari totalitas aktivitas yang dinamis serta terencana, sebab nyaris dalam tiap sendi kehidupan pelaksanaan manajemen sangatlah dibutuhkan serta terjalin pula dalam suatu lembaga. Ada pula manajemen dalam artian simpel merupakan keahlian bekerja dengan orang lain dalam sesuatu kelompok yang terorganisir guna menggapai sasaran yang di tentukan dalam organisasi maupun lembaga.¹

Manajemen dakwah merupakan suatu pengaturan secara sistematis serta koordinatif dalam aktivitas ataupun kegiatan dakwah yang diawali dari saat sebelum penerapan hingga akhir dari aktivitas dakwah suatu aktivitas yang sangat berarti dalam berdakwah.²

Oleh sebab itu sangat berarti pelaksanaan manajemen dakwah, tanpa manajemen dakwah berjalan dengan baik hingga hasil dari kegiatan dakwah tidak efisien dan efektif sebab tidak cocok dengan tujuan yang sudah direncanakan terlebih dulu. Manajemen dakwah pula sangat memastikan keberhasilan kegiatan dakwah tersebut.

Manajemen dakwah merupakan sesuatu proses merancang tugas, mengelompokkan, menghimpun, serta menempatkan tenaga- tenaga pelaksana dalam kelompok tugas yang disusun, serta setelah itu menggerakannya kearah pencapaian tujuan dakwah.³

¹ Muhammad Munir&Wahyu Ilaihi, *Manajaemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2006), h. 10.

² M.Munir, Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, h. 36.

³ Ropingi El-Ishaq, *Pengantar Ilmu Dakwah*, h. 147

Kegunaan manajemen terhadap tujuan dakwah ialah salah satu strategi untuk mengendalikan, mengelola, mengatur, ataupun mendoktrin orang lain dan anggota dalam suatu kelompok untuk mengendalikan sedemikian rupa supaya tujuan dakwah tersampaikan dengan metode terstruktur serta terorganisir untuk menggapai tujuan dari kelompok yang dipimpinya. Saat sebelum membuat perencanaan hingga terlebih dulu manajer wajib menetapkan tujuan yang hendak dicapai.⁴

Tercapainya tujuan organisasi baik tujuan ekonomi, sosial serta politik untuk sebagian besar bergantung kepada keahlian para pelakon dalam melaksanakan suatu perihal. Tanpa manajemen yang efisien dan efektif tidak akan terdapat usaha yang sukses lama. Sehingga manajemen merupakan salah satu proses yang sangat berarti yang sanggup menggerakkan sesuatu organisasi.⁵

Maka yang dimaksud manajemen dakwah adalah keputusan yang nantinya akan dipakai suatu lembaga, baik dari tindakan-tindakan, maupun metode dakwah, agar sesuai dengan yang diharapkan.

Kantor Urusan Agama ialah suatu lembaga ataupun lembaga dibawah naungan Departemen Agama yang memiliki kedudukan berarti dalam proses penerapan dakwah dengan tugas melakukan sebagian tugas kantor Departemen Agama dibidang Urusan Agama dalam daerah kerja kecamatan.

Kantor Urusan Agama selaku ujung tombak Kementrian Agama dalam melayani warga di bidang keagamaan mempunyai kedudukan yang sangat berarti. Kantor Urusan Agama(KUA) merupakan Unit Penerapan Teknis(UPT) Direktorat Urusan Agama Islam Ditjen Bismas Islam Depertemen Agama Islam RI yang terletak di tingkatan Kecamatan, satu tingkatan terletak di dasar Kabupaten. Oleh sebab itu, diharapkan pemerintah wilayah bisa mengambil langkah- langkah konkrit buat revisi kinerja aparatur pemerintah selaku penyedia layanan terhadap warga.

Apakah para pegawai telah melaksanakan tugas dengan benar serta apakah telah mengerjakan tugas dengan baik. Permasalahan lain yang butuh diwaspadai merupakan sangat berorientasi pada hasil serta mengabaikan sistem yang tidak menunjang kinerja.

Sangatlah penting diterapkan manajemen dakwah di lembaga ini, untuk menciptakan budaya kerja para individu dan kelompok guna mengemban tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang efektif. Dalam menjalankan tugas yang penting tersebut,

⁴Mahmuddin, *Manajemen Dakwah Dasar: Proses, Model, Pelatihan dan Penerapannya*, h. 25.

⁵ Ibrahim Lubis, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen* (Cet.II: Jakarta Timur:Ghalia Indonesia), h. 22.

maka manajemen dakwah sangatlah penting demi meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII, demi mewujudkan tujuan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dan untuk penelitian lebih lanjut maka hal ini akan dijadikan kajian dalam skripsi peneliti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Menurut John W.Creswell mengatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data. (John W.Creswell, 2013)

Sedangkan menurut Sugiyono bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.(Sugiyono, 2009:15)

Berdasarkan penjelasan dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Jenis metode kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Fenomenologi merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti mengidentifikasi hakikat pengalaman manusia tentang suatu fenomena tertentu.

Pendekatan fenomenologi bertujuan untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi tentang esensi atau intisari universal (pemahaman tentang sifat yang khas dari sesuatu. (John W.Creswell, 2013:105) Setelah itu, peneliti kemudian mengumpulkan data dari partisipan yang telah mengalami fenomena tersebut dan mengembangkan deskripsi gabungan tentang esensi dari pengalaman tersebut bagi semua individu itu.

PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Gambaran Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII

Tugas yang diberikan kepada setiap pegawai diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan dimensi dari sesuatu hasil. Hasil dari sesuatu pekerjaan bisa berbentuk benda ataupun jasa serta kinerja seorang bisa dilihat dari benda ataupun jasa yang dihasilkan oleh seorang tersebut. Bila benda ataupun jasa yang dihasilkan cocok dengan yang diharapkan, hingga bisa dikatakan kinerjanya baik, kebalikannya bila benda ataupun jasa yang dihasilkan kurang baik ataupun tidak cocok dengan yang diharapkan, hingga bisa dikatakan kinerjanya kurang baik. Kinerja ialah serangkaian aktivitas yang menggambarkan sepanjang mana hasil yang telah dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya dalam wujud akuntabilitas publik, baik berbentuk keberhasilan ataupun kekurangan yang terjal. Kinerja mensyaratkan terdapatnya semangat kerja yang di dalamnya tercantum sebagian nilai keberhasilan baik buat organisasi ataupun seorang.

Keberhasilan kinerja bisa dilihat dari penanda kinerja selaku berikut:

1. Tepat Waktu

Ialah sikap yang taat pada syarat waktu yang tingkatan dalam melakukan sesuatu pekerjaan dan menguasai serta mengenali betapa berharganya waktu buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Toni Irawan, S.Ag, selaku penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa, "Dalam ketepatan waktu semua pegawai datang tepat waktu dengan adanya finger, finger sebagai alat control kehadiran semua pegawai, oleh karena itu pegawai harus masuk di kantor pada pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00".⁶ Dari penjelasan diatas maka diketahui bahwa melalui alat media finger semua pegawai datang tepat waktu.

⁶ Toni Irawan, S.Ag (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10;00, pada tanggal 21 september 2021

2. Tanggung jawab

Menjelaskan kalau tanggung jawab memiliki 3 aspek ialah tanggung jawab selaku kewajiban yang wajib dicoba, tanggung jawab selaku penentu kewajiban, tanggung jawab selaku kewibawaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ikhsan Robi, S.sy, selaku penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa, “ Dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap amanah dalam melaksanakan tugasnya semua pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.”⁷ Dari penjelasan diatas dengan adanya rasa tanggung jawab semua pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Jujur

Menyatakan kejujuran pada diri sendiri juga berarti kesungguhan yang amat sangat untuk meningkatkan dan mengembangkan misi dan bentuk keberadaanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Toni Irawan,S.Ag, selaku penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa, “Kejujuran pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci cukup baik karena jika ada masalah pegawai langsung menyampaikan kepada pimpinan untuk menemukan jalan keluar atau solusi.”⁸ Dari penjelasan diatas kejujuran sangat berarti dalam suatu lembaga sebab kejujuran merupakan salah satu modal utama yang diterima dalam lembaga semacam jujur dalam mengelolah dana serta melaksanakan tugas. Dengan perilaku jujur yang terdapat pada diri seseorang hingga hendak lebih dipercaya oleh rekan ataupun Kepala. Kejujuran dalam bekerja maka akan lebih dihormati serta akan dihargai dan dikenal dengan sosok yang menyenangkan serta berperilaku baik.

4. Percaya diri

Hasil dari kekuatan diri dalam pribadi seseorang maka akan timbul yang namanya rasa percaya diri. Percaya diri tidak saja menentukan kesadaran akan nilai dan kesadaran untuk

⁷ Ikhsan Robi, S.Sy, (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

⁸Toni Irawan, S.Ag (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

pengendalian kehendak tetapi memerlukan pula kebebasan dari halangan seperti perasaan rendah diri, suasana hati dan bebas dari emosi diri sendiri

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ikhsan Robi, S.Sy, selaku penyuluh KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa, "Pengawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Deapti VII Kabupaten Kerinci dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan selalu amanah dan percaya diri, pengawai menyelesaikan amanah yang diberikan dengan rasa sabar serta optimis."⁹ Dari Penjelasan diatas Rasa percaya diri bersumber pada keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri. Orang yang memiliki percaya diri yang tinggi tidak mudah putus asa dan patah semangat. Rasa percaya diri juga sangat berpengaruh terhadap kualitas hidup dan pekerjaan yang sedang dijalani.

B. Perapan Fungsi Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melakukan di Kantor Urusan Agama dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, peneliti ingin memaparkan beberapa informan yang terkait dengan penerapan fungsi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama dan hasil peneliti adalah sebagai berikut:

Manajemen sangat ditekankan pada aspek pengaturan kegiatan guna dari sumber energi manusia. Dalam hal ini manajer ataupun pemimpin dan manajer staf sangat berkepentingan, karna ketiga komponen tersebut ialah aspek penggerak dalam suatu organisasi. Cocok dengan definisi tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diatas, umumnya orang mengatakan kalau esensi manajemen merupakan proses integrasi serta koordinasi.

Pengelolaan manajemen yang para staf mampu menjalin kerja sama yang baik dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Berikut fungsi-fungsi manajemen yang peneliti maksud:

1. Perencanaan Dakwah

Perencanaan wajib diformulasikan serta dihubungkan dengan kenyataan, memakai asumsi- asumsi tentang masa depan serta

⁹Ikhsan Robi, S.Sy, (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil. Perencanaan juga mesti bisa menanggapi tentang siapa, apa, kapan, dimana, kenapa serta bagaimana tindakan- tindakan di masa depan dapat dilaksanakan. Perihal ini sejalan dengan manajemen yang diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. Dalam membuat sesuatu aktivitas, perihal yang sangat utama dilaksanakan merupakan merancang aktivitas yang hendak dilaksanakan.

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 Depati VII Kabupaten Kerinci.

2. Perencanaan Jangka Panjang

Sebelum melakukan program kegiatan, maka perlu adanya penyusunan perencanaan yang efektif guna merencanakan yang berorientasi jangka panjang untuk kedepannya. 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 Herizal,S.Ag., MA selaku Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menjelaskan bahwa,“untuk program kegiatan perencanaan jangka panjang, kami membuat RKT (rencana kegiatan tahunan) setiap akhir tahun membuat perencanaan kegiatan untuk tugas kantor maupun melayani masyarakat sesuai SOP yang sesuai dengan PMA (peraturan menteri agama) yang ada.”¹⁰Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa pegawai KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci agar terus mampu berinovasi dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkannya.

3. Perencanaan jangka pendek

Perencanaan jangka pendek yakni perencanaan yang berorientasi jangka pendek. Perencanaan jangka pendek di KUA Kecamatan Depati VII ini ada pada rapat koordinasi. “Salah satu perencanaan untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah

¹⁰ Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

mengadakan program kegiatan perencanaan jangka pendek, kami membuat RKO (rencana kegiatan operasional) untuk satu bulan sekali, setiap akhir bulan perencanaan kegiatan untuk bulan berikutnya sudah dikerjakan. Itu dilakukan untuk semua pegawai, mulai dari kepala KUA, penyuluh, penghulu, dan staf-staf terkait dengan tugas yang diberikan sesuai dengan rincian yang ada. seluruh pegawai dan tiap-tiap departemen unit kerja semuanya mengumpulkan laporan mulai dari penghulu, staf, pegawai fungsional maupun non fungsional agar menyiapkan laporan sesuai dengan tupoksi masing-masing untuk menentukan bagaimana kinerja selanjutnya.”¹¹

Dari pernyataan diatas dapat di ketahui 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.

4. Pengorganisasian dakwah

Pengorganisasian pada dasarnya adalah merupakan suatu proses mengalokasikan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi berdasarkan suatu design 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.¹²

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.

¹¹ Herizal, S. Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

¹² Erni Trisnawati Sule, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2006), h. 169.

5. 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, Drs. Usmanadi menjelaskan tentang spesialisasi kerja pegawai: “Mengatakan tentang pembagian kerja pegawai yang ada di KUA Kecamatan Depati VII ini bahwa pengalokasi kerja tiap-tiap departement telah sesuai spesialisasi kerjanya masing-masing sehingga pegawai dapat mengetahui tugas utamanya dan tersistematis kedepannya”.¹³

Dengan hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa seluruh pegawai KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci sesuai pada spesialisasi kerjanya ditiap-tiap departemen oleh karena itu, pada peningkatan kinerja didalam organisasi atau lembaga mampu mengerjakan tugasnya secara efektif.

6. Departementalisasi

Setelah dilaksanakannya spesialisasi kerja maka selanjutnya departementalisasi artinya pengelompokkan aktivitas pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan sejumlah departement sehingga tugas yang sama dapat dikelompokkan dan dikoordinasikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak Herizal,S.Ag., MA menjelaskan bahwa : “Di KUA Kecamatan Depati VII banyak departement-departement 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

¹³ Drs. Usmanadi (Penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

penyuluhan keagamaan oleh karena itu di KUA Kecamatan Depati VII ini sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing.”¹⁴ Dari penjelasan bapak kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci diatas dapat di ketahui bahwa pegawai KUA Kecamatan Depati VII ini sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing dari departement yang ada sehingga dapat tersistematis, efektif dan efisien kedepannya.

7. Penggerakkan dakwah.

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

a. Pemberian Motivasi

Motivasi bisa dimaksud sebagai keahlian seseorang manajer ataupun pemimpin dakwah dalam membagikan suatu kegairahan, aktivitas serta penafsiran, sehingga para anggotanya sanggup untuk mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk menggapai tujuan organisasi cocok tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan terdapatnya motivasi yang memberikan semangat serta dukungan kepada para pekerja dimana sangat mempengaruhi dalam evaluasi kenaikan kinerja seorang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak H. Herizal, S. Ag., MA 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 Depati VII”¹⁵.

Dari penjelasan diatas dapat di ketahui bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah pemberian motivasi dimana daya dorong seorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Agar pegawai semangat melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pandangan seseorang atas makna pekerjaan yang dimaksud. “Dalam fungsi pergerakan setiap akhir bulan ada penyerahan evaluasi kinerja

¹⁴Herizal, S. Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10;00, pada tanggal 21 september 2021

¹⁵Herizal, S. Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10;00, pada tanggal 21 september 2021

pegawai, yang dilaksanakan kinerja awal bulan sampai akhir bulan dievaluasi apa yang sudah tercapai dan apa yang belum tercapai. Dalam satu bulan sekali diadakan pertemuan untuk seluruh pegawai kantor KUA baik yang PNS, Non PNS, dan staff-staff yang lain untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. dalam pertemuan itu diberikan juga motivasi kinerja. Di kantor KUA adanya sistem penilaian, jika penilaiannya rendah maka akan di PAW, dengan diterapkan sistem PAW maka kepala kantor KUA ingin setiap pegawai apa yang dilaporkan harus sesuai dengan apa yang dikerjakan.”¹⁶

Penggerakan sebagai fungsi manajemen, akan berperan aktif pada tahap pelaksanaan kegiatan dakwah. Melalui fungsi ini diharapkan semua anggota kelompok atau siapapun yang terlibat dalam kegiatan dakwah dapat bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, penuh kreativitas yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

b. Membangun Komunikasi

Membangun 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 Depati VII Bapak Herizal, S.Ag., MA menjelaskan bahwa: “ Dalam menjalin komunikasi antara pegawai KUA baik yang PNS maupun Non PNS dan staff-staff terjalin sangat efektif”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh KUA Depati VII Bapak Drs. Usmanadi menjelaskan bahwa: “ Untuk membangun kerjasama yang harmonis dan bersinergi, maka manusia membutuhkan proses komunikasi yang baik dalam suatu lembaga agar tercipta suatu pemahaman dan persepsi yang sama dalam mencapai tujuan. Komunikasi yang baik didalam suatu lembaga sangatlah penting karena dapat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan oleh anggotanya. Namun, sayangnya terkadang proses komunikasi tidak efektif akibat adanya gangguan pada salah satu komponen” .¹⁷

¹⁶Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

¹⁷Drs. Usmanadi, (penyuluh KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

Dari penjelasan diatas peneliti dapat diketahui bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga diharuskan untuk menjalin komunikasi antara satu dengan yang lainnya agar mampu terjalin hubungan silaturahmi agar pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan dengan sesuai tugas yang di amanhkannya. Berdasarkan penelitian dan pengamatan peneliti saat peneliti berada di KUA Depati VII untuk komunikasi yang terjalin antara pegawai KUA baik yang PNS, Non PNS dan staff-staff dilembaga tersebut kurang efektif.

8. Pengawasan dakwah

Pengawasan dakwah menjadikan tolak ukur indikator kinerja pegawai di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci apakah sesuai dengan 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.

a. Pengawasan langsung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak Herizal,S.Ag., MA mengemukakan bahwa: “Pengawasan yang saya lakukan selalu setiap saat berada di kantor dan turun langsung berada ditengah-tengah pegawai serta mengawasi pekerjaan yang dilakukan langsung oleh pegawai KUA Kecamatan Depati VII.”¹⁸ Dengan penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa pengawasan yang di maksud adalah pengawasan langsung yang berada ditengan-tengah pegawainya dengan cara mengawasi pekerjaan yang dilakukan pegawai agar pekerjaan di kantor tidak menumpuk.

b. Pengawasan tidak langsung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci Bapak Herizal,S.Ag., MA mengemukakan bahwa: “Telah diterapkan di KUA Kecamatan Depati VII bahwa dengan adanya finger, finger

¹⁸Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

sebagai alat control kehadiran semua pegawai, oleh karena itu pegawai harus masuk di kantor pada pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00, finger inilah yang membantu saya untuk bisa mengetahui pegawai dalam segi kehadiran.”¹⁹

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

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai strategi manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Depati VII Kabupaten kerinci.

Manajemen dakwah dalam tingkatan kinerja pegawai di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci terdiri dari: Takhtthih(perencanaan dakwah) meliputi rencana jangka panjang serta rencana jangka pendek. Tanzhim(pengorganisasian dakwah) meliputi spesialisasi kerja serta departementalisasi. Tawjih(penerapan dakwah) meliputi melaksanakan tutorial, membagikan motivasi serta menyalurkan komunikasi serta Riqabah(pengawasan dakwah) meliputi pengawasan langsung serta ketepatan waktu. Dengan demikian terdapatnya pelaksanaan guna manajemen dakwah hendak menghasilkan sumber energi manusia yang berkompetensi baik sehingga bisa mewujudkan kinerja pegawai yang terencana serta tertib.

Peluang adalah kesempatan yang dimanfaatkan atau memperdayakan untuk memperoleh keuntungan tersebut. Dengan adanya peluang maka manajemen dakwah dalam meningkatkan kinerja pegawai KUA di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berkompetensi baik meliputi terciptanya kerjasama yang baik didalam organisasi, tercapainya efektifitas dan efesiensi serta meningkatnya kemampuan manajerial islami. Sedangkan tantangan adalah suatu proses yang menghambat berjalannya suatu kegiatan meliputi minimnya fasilitas kantor dan rendahnya potensi pembacaan Al-Qur'an. Namun tidak menutup kemungkinan dengan adanya tantangan dapat menghambat secara menyeluruh proses kegiatan di KUA Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci.

¹⁹Herizal,S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10:00, pada tanggal 21 september 2021

REFERENSI

- Afrizal. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: Rajawali Pers
- Abroro, Abdul Rahman. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Alhidayatillah, Nur. 2017. Dakwah Dinamis di Era Modern, *Jurnal An-Nida': Jurnal Pemikiran Islam*, 41 (2): 265-27
- Arif, Muhammad . 2013. Manajemen Madrasah dalam Upaya untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Islam, *Episteme: Jurnal Pengembangan Ilmu Keagamaan*, 8(3): 1-9
- Bungo, Sakareeya. 2014. Pendekatan Dakwah Kultural dalam Masyarakat Kultural, *Jurnal Dakwah Tablik*, 15(2) : 209-219
- Creswell, John W. 2013. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Creswell, John W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darajat, Zakiah. 1976. *Kesehatan Mental*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Herizal, S.Ag, MA, (Kepala KUA Kecamatan Depati VII), wawancara, jam 10;00, pada tanggal 21 september 2021
- Mahmuddin, *Manajemen Dakwah Dasar: Proses, Model, Pelatihan dan Penerapannya*, h. 25.
- Ibrahim Lubis, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen* (Cet.II: Jakarta Timur: Ghalia Indonesia), h. 22.
- Muhammad Munir & Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2006), h. 10.
- M. Munir, Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, h. 36.