BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dakwah merupakan suatu proses yang bertujuan untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, karena dakwah merupakan seruan atau ajakan kepada keinsyafan manusia, agar hidupnya berkualitas. Begitu pula menurut Hafidhuddin, bahwa tujuan dakwah adalah mengubah masyarakat ke arah kehidupan yang lebih baik dan lebih sejahtera lahir dan batin.[1] Selain itu, dakwah juga dipahami sebagai suatu ikhtiar dalam mewujudkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga, jama'ah dan masyarakat pada semua tatanan kehidupan agar tercipta konsep khair alummah.

Dakwah dengan cara menyampaikan pesan-pesan agama, terutama melalui mejelis talim yang merupakan sarana dan lahan dakwah atau tabligh yang bercorak Islami serta mempunyai peran sentral pada pembinaan dan peningkatan kualitas hidup umat Islam sesuai tuntutan dan tuntunan ajaran Islam.[2]

Islam sebagai agama yang membebaskan manusia dari berbagai persoalan hidup semestinya mampu menjawab problem-problem kemanusiaan, seperti ketidakadilan, penindasan, kewenang-wenangan, dan kemiskinan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat. Sehingga Islam tidak kehilangan orientasi horizontalnya dalam menjaga hubungan dengan sesama manusia. Belum lagi problem sosial tentang maraknya praktik korupsi yang terjadi di masyarakat dan

[1]Didin Hafidhuddin, *The, Power of Zakat Studi Perbandingan Pengelolaan Zakat. Asia Tenggara,* (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 64.

[2]Faqih, A. *Sosiologi Dakwah,* (Semarang: CV. Karya Abadi Jaya, 2015), h. 39.

sistem penyelenggaraan Negara birokrasi. Islam yang hanya memiliki orientasi vertikal merupakan karakter Islam yang esklusif dan tidak memiliki semangat perubahan. Padahal, sejak dari awal, Islam didakwahkan memiliki orientasi kemanusiaan yang sangat kuat agar terjadi keseimbangan sosial dalam masyarakat. Itulah sebabnya dalam dakwah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dakwah.

Upaya peningkatan kualitas aktivitas dakwah sangat berkaitan dengan usaha meningkatkan seluruh komponen yang terlibat dalam kegiatan dakwah, yakni kulaitas sumber daya manusaia (SDM), serta sumber daya yang lain. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah sejauh mana komponen-komponen dakwah itu diakumulasikan dalam proses pelaksanaan dakwah yang sistematis yang terpadu. Dengan kata lain, bagaimana kegiatan dakwah itu dapat berhasil dengan baik dna meningkat kualitasnya dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya.[3]

Pengembangan sumber daya manusia Indonesia adalah bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para da'i untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan medan dakwah mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru.[4] Kondisi mad'u, situasi dan kondisi serta menyesuaikan dengan materi dan metode yang dipilih. Dalam hal dakwah,

[3]Munir M. & Ilahi W, *Manajemen Dakwah,* (Jakarta: Rahmat Semesta, 2016), h. 33.

[4]Shaleh, Abd R, *Manajemen Dakwah Islam,* (Jakarta: Penerbit Bulan Bintang, 2017), h. 61.

pengembangan sumberdaya dakwah diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas dakwah. Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai man power management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).[5]

Upaya peningkatan kualitas aktivitas dakwah sangat berkaitan dengan usaha meningkatkan seluruh komponen yang terlibat dalam kegiatan dakwah, yakni kualitas sumber daya manusaia (SDM), serta sumber daya yang lain. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah sejauh mana komponen-komponen dakwah itu diakumulasikan dalam proses pelaksanaan dakwah yang sistematis yang terpadu. Kata lain, bagaimana kegiatan dakwah itu dapat berhasil mengembangkan kualitas sumber daya manusianya.

Pengembangan sumber daya manusia Indonesia adalah bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang.

Pengembangan juga membantu para da'i untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan medan dakwah mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, Kondisi *mad'u,* situasi dan kondisi serta menyesuaikan dengan materi dan metode yang dipilih. Dalam hal dakwah, pengembangan sumber daya

[5]Arsyad A, *Pokok-Pokok Manajemen,* (Cet. I; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 42

dakwah diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas dakwah. Bermacam-macam pendapat tentang pengertian sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai man power management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Peningkatan kualitas kinerja organisasi atau lembaga, keselarasan tujuan organisasi dan tujuan setiap individu yang ada dalam organisasi merupakan hal yang penting. Dengan demikian pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki potensi atau kemampuan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan sehingga dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.[6]

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang terkait kualitas sumber daya manusia, dimana aspek utama dalam hal tersebut adalah dakwah, belum ada terlihat secara jelas dan spesifik bagaimana pentingnya dakwah untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia sehingga masih perlu diadakan pengamatan dan penelitian yang lebih mendalam terkait hal tersebut guna mengetahui bagaimana peran dakwah yang sesungguhnya.

Bertolak dari latar belakang dan data observasi yang ditemukan dilapangan, maka ditariklah sebuah benang merah dari permasalah yang ditemukan sehingga diramulah sebuah judul penelitian yaitu, Urgensi Dakwah

[6]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Edisi revisi V: Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 5.

dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

B. Rumusan Maslah

Berdasarkan uaraian latar belakang masalah diatas maka yang menjadi pokok masalah adalah:

1. Bagaimana urgensi dakwah dalam meningkatkan kualitas sumber daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang?
2. Bagaimana kekuatan dan kelemahan dakwah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang?

C. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

   Untuk lebih memudahkan pemahaman dalam penilitian ini, dan menghidari terjadinya penafsiran yang keliru dari pembaca dan keluar dari permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada Urgensi Dakwah dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. mulai dari masa sekarang hingga pada masa yang akan datang di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang, yang di maksud disini adalah bagaimana Urgensi Dakwah dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

2. Deskripsi Fokus

   Berdasarkan pada fokus penelitian diatas, dapat dideskripsikan berdasarkan substansi permasalahan dan substansi pendekatan penelitian ini, yaitu Urgensi Dakwah dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber

Daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Maka deskripsi fokus penelitian ini adalah:

a. Urgensi Manajemen Dakwah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

   Urgensi Manajemen Dakwah yang dimaksud pada penelitian ini adalah, Adanya penerapan manajemen dakwah yang efektif dan efisien dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang dalam kaitannya dengan kegiatan dakwah.

b. Kualitas Kinerja Pegawai di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

   Mengenai kualitas kinerja pada penelitian ini adalah, adanya upaya yang mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dan merupakan kemampuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang telah ditentukan di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian dan rumusan masalah yang dijelaskan terdahulu maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

a) Untuk mendeskripsikan urgensi dakwah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

b) Untuk mendeskripsikan kekuatan dan kelemahan dakwah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

2. Kegunaan Penelitian

a) Kegunaan Teoritis

Sebagai tambahan pemahaman ilmu pengentahuan mengenai urgensi dakwah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

b) Kegunaan praktis

(a) Membantu dalam pengambilan keputusan terutama terkait kualitas Sumber Daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

(b) Membantu untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai khususnya di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

E. Garis-garis Besar Isi Skripsi

Penulisan skripsi ini diawali dengan halaman formalitas, yang terdiri dari: halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, kata pengantar, dan daftar isi. Dalam pembahasan proposal skripsi penulis membagi dalam bagian-bagian, tiap bagian terdiri dari bab-bab dan setiap bab terdiri dari sub-sub, bab yang saling berhubungan dalam kerangka satu kesatuan yang logis dan sistematis. Adapun sistematis pembahasan sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan membahas tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaaan penelitian, definisi operasional dan ruang lingkup penelitian.

BAB II. Tinjauan Pustaka Membahas tentang: hubungan dengan penelitian sebelumnya, Dakwah Islam, Sumber Daya Manusia, dan Kerangka piker penelitian.

BAB III. Metode Penelitian Membahas tentang: jenis dan lokasi penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV. Hasil penelitian akan membahas paparan data dan menuliskan tentang temuan-temuan dan sekaligus analisis data sehingga dikemukakan hasil penelitian.

BAB V. Penutup, peneliti akan mengambil kesimpulan dan saran guna memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Hubungan Penelitian Sebelumnya

1. Zulkarnaini, Dakwah Islam Di Era Modern, 2015.

Adapun hasil penelitian yaitu memiliki dua tantangan. Pertama adalah tantangan keilmuan dakwah yang hingga sekarang belum tampak perkembangannya yang menggembirakan. Kedua, problem atau tantangan praksis dakwah. Ilmu dakwah tampak stagnan dalam tataran pengembangan keilmuannya. Jika mengacu pada dimensi pengembangan keilmuan tersebut pada tulisan-tulisan ilmu dakwah yang sangat menonjol, maka rasanya tidak kita jumpai karya akademis outstanding tentang dakwah tersebut.

Masyarakat modern memiliki cirri-ciri : a) hubungan antar manusia terutama didasarkan atas kepentingan pribadi; b) hubungan dengan masyarakat lain dilakukan secara terbuka dengan suasana yang saling mempengaruhi; c) kepercayaan yang kuat akan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahateraan masyarakat; d) masyarakat modern tergolong ke dalam bermacam-macam profesi yang dapat dipelajari dan ditingkatkan dalam lembaga pendidikan, ketrampilan, dan kejuruan; e) tingkat pendidikan formal pada umumnya tinggi dan merata; f) hukum yang berlaku adalah hukum tertulis yang sangat kompleks, dan g) ekonomi hampir seluruhnya merupakan ekonomi pasar yang didasarkan atas penggunaan uang dan alat-alat pembayaran lain. Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah sama membahas tentang Dakwah dan perbedaan yang menonjol adalah penelitian ini fokus membahas masyarakat Modern dan peneliti fokus membahas Sumber daya manusia sebagai objek fariabel Y atau dependen.

2. Ahmad Zaini, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi Dakwah, Tadbir, 2016.

Kulitas sumber daya manusia merupakan modal dasar atau titik sentral yang menjadi subjek pembagunan, karena keberhasilan pembangunan terutama ditentukan oleh kualitas sumber dasya manusianya bukan oleh melimpah ruahnya kekayaan alam. Terlebih lagi di era globalisasi ini sebagai era yang penuh dengan persaingan.

Upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur diantaranya pendidikan. Pendidikan ini merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar seperti keimanan, kepribadian, kecerdasan, kreatifitas dan sebagainya. Dahulu pendidikan lebih merupakan model pembentukan maupun pewarisan nilai-nilai tradisi masyarakat artinya misi pendidikan dianggap berhasilketika anak didik sudah mempunyai sifat positif dalam memelihara tradisi masyarakatnya.

Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah sama membahas tentang sumber daya Manusia dan perbedaan yang menonjol adalah penelitian ini menjadikan sumber daya manusia sebagai fariabel independen atau fariabel X dan peneliti menjadikan Sumber daya manusia sebagai fariabel Y.

3. Fahmi Akbar Almuhajir, Urgensi Manajemen Dakwah Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kota Makassar, Tahun 2021.

Hasil penelitian ini menemukan, bahwa Urgensi manajemen dakwah dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di balai penelitian dan pengembangan Agama Kota Makassar sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan Perumusan Tujuan, Umpan balik, Pengukuran kinerja, Kompetensi

Pegawai, Spesialisasi kerja, Peningkatan kualitas kinerja, Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam meningkatkan kualitas kinerja, dengan demikian, pegawai harus siap menerima dan memahami tugas yang diberikan sehingga seluruh aktivitas kegiatan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah sama membahas tentang Dakwah dan perbedaan penelitian ini adalah Fahmi Akbar Almuhajir berfokus peneliti Kinerja Pegawai Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kota Makassar dan peneliti lebih fokus ke sumber daya manusia di kecamatan Maselle kabupaten Enrekang.

B. Dakwah Islam

1. Pengertian Dakwah

Dakwah mengandung pengertian sebagai suatu kegiatan ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam usaha mempengaruhi orang lain baik secara individual maupun secara kelompok agar supaya timbul dalam dirinya suatu pengertian, kesadaran, sikap penghayatan serta pengalaman terhadap ajaran agama sebagai message yang disampaikan kepadanya dengan tanpa adanya unsur-unsur paksaan.[7]

Arti kata dakwah yang sering terdengar adalah gambaran seseorang yang sedang menyampaikan pesan-pesan dakwah dihadapan jama'ah yang banyak jumlahnya. Model tersebut tidaklah selalu salah tapi juga tidak betul, gambaran seperti tersebut hanyalah merupakan salah satu metode dakwah yang sering dipakai orang karena kepraktisan dan keumumannya. Lagi pula dakwah dengan metode seperti tersebut di atas sudah dikenal dan dipakai orang sejak zaman dahulu kala. Selanjutnya pengenalan seseorang pun suatu istilah tidak selalu

[7] M Arifin, *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 6.

menjadi jaminan bahwa orang itu dapat memahami dengan baik pengertian yang dimaksud oleh istilah tersebut. Demikian pula halnya terhadap istilah dakwah oleh karena itu sudah seharusnya bagi seseorang yang akan membahas tentang dakwah, terlebih dahulu harus memahami arti perkataan dakwah baik dari segi etimologi (bahasa) maupun dari segi terminologi istilah.

Pengertian Dakwah Secara Etimologi Bahasa Kata dakwah berasal dari bahasa Arab yakni *da'aa, yad'u, du'aah da'watan*. Jadi kata *duaa'* atau dakwah adalah isim mashdar dari *du'aa,* yang keduanya mempunyai arti yang sama yaitu ajakan atau panggilan.[8]

Kata dakwah menurut arti bahasa mempunyai beberapa arti, antara lain:

a. Mengharap dan berdoa kepada Allah Swt, misalnya: *da'allaaha* artinya raja *minhul khayra* contoh dalam Q.S. Al Baqarah/ 2: 186 :

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِى عَنِّى فَإِنِّى قَرِيبٌ ۖ أُجِيبُ دَعْوَةَ ٱلدَّاعِ إِذَا دَعَانِ ۖ فَلْيَسْتَجِيبُوا۟ لِى وَلْيُؤْمِنُوا۟ بِى لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾

Terjemahnya :

> Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang aku, Maka jawablah, bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, Maka hendaklah mereka itu memenuhi segala perintah-Ku dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.[9]

b. Memanggil dengan suara lantang misalnya, *da'aa fulanan* artinya *shaahja bihi wa naada'ahu,* contoh dalam Q.S. Ar-Rum/ 30: 25 :

وَمِنْ ءَايَـٰتِهِۦٓ أَن تَقُومَ ٱلسَّمَآءُ وَٱلْأَرْضُ بِأَمْرِهِۦ ۚ ثُمَّ إِذَا دَعَاكُمْ دَعْوَةً مِّنَ ٱلْأَرْضِ إِذَآ أَنتُمْ تَخْرُجُونَ ﴿٢٥﴾

Terjemahnya :

---

[8]Alwisral Imam Zaidallah, *Strategi Dakwah Dalam Membentuk Da'i dan Khotib Proesional*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2012), h. 1.

[9]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya,* (Jakarta: Departemen Agama, 2014), h. 5.

> Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah berdirinya langit dan bumi dengan iradat-Nya. Kemudian apabila dia memanggil kamu sekali panggil dari bumi, seketika itu juga kamu keluar dari kubur.[10]

c. Mendorong seseorag untuk memeluk suatu keyakinan tertentu, misalnya *da'aahu iladdini wa ilal madzhab* artinya *hatstsahu ala 'itiqadihi* contohnya dalam Q.S Al-Baqarah/ 2: 201 :

وَمِنْهُم مَّن يَقُولُ رَبَّنَآ ءَاتِنَا فِى ٱلدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِى ٱلْءَاخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ ٱلنَّارِ ﴿٢٠١﴾

Terjemahnya :

> Dan di antara mereka ada orang yang bendoa: "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka.[11]

Di samping arti-arti di atas kata dakwah juga mempunyai arti mendorong orang lain untuk memeluk suatu keyakinan tertentu. Tentu saja arti dakwah menurut bahasa ini masih mempunyai pengertian netral, artinya mencakup semua bentuk keyakinan yang benar maupun yang salah, baik keyakinan Islam maupun yang bukan Islam. Menurut pendapat para ulama Bashrah, dasar pengambilan kata dakwah itu adalah dari kata mashdar yakni *da'watan* yang artinya panggilan. Sedangkan menurut ulama Kufah perkataan dakwah itu diambil dari akar kata *da'aa* yang artinya telah memanggil.[12]

Pengertian Dakwah Secara Terminologi Para ahli yang banyak menulis dan mendalami masalah dakwah telah banyak mengemukakan definisi tentang dakwah menurut redaksi dan susunan bahasa mereka masing-masing, namun masih dalam pengertian dan maksud yang tidak jauh berbeda, bahkan antara definisi yang satu melengkapi definisi lainnya.[13]

---

[10]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama, 2014), h. 231.

[11]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama, 2014), h. 5.

[12] Alwisral Imam Zaidallah, *Strategi Dakwah Dalam Membentuk Da'i*, (Jakarta : Penerbit Wijaya, 2019). h. 24.

[13]M, Masyhur Amin, *Dakwah Islam dan Pesan Moral*, (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2018),h. 44.

Pengertian dakwah menurut terminologi atau istilah ada beraneka ragam yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

a. Muhammad Natsir

Dakwah adalah usaha-usaha menyerukan dan menyampaikan kepada perorangan manusia dan seluruh umat manusia konsepsi Islam tentang pandangan dan tujuan hidup manusia di dunia ini, dan yang meliputi al-amar bi al-ma'ruf an-nahyu an almunkar dengan berbagai macam cara dan media yang diperbolehkan akhlak dan membimbing pengalamannya dalam perikehidupan bermasyarakat dan perikehidupan bernegara.[14]

b. Prof. Thoha Yahya Umar, MA

Prof. Thoha Yahya Umar, MA membagi pengertian dakwah menjadi dua bagian yakni dakwah secara umum dan khusus.

1) Pengertian dakwah secara umum ialah ilmu pengetahuan yang berisi cara-cara dan tuntuan bagaimana seharusnya menarik perhatian manusia penganut, menyetujui melaksanakan suatu idiologi pendapat pekerjaan yang tertentu.
2) Pengertian dakwah secara khusus ialah mengajak manusia dengan cara bijaksana kepada jalan yang benar sesuai dengan perintah Tuhan untuk kemaslahatan dan kebahagiaan mereka di dunia dan di akhirat

c. Drs. Hamzah Ya'cub

Hamzah Ya'cub mengkategorikan dakwah secara umum dan dakwah menurut Islam. pengertian dakwah secara umum adalah suatu pengetahuan yang mengajarkan dan tekhnik menarik perhatian orang, guna mengikuti suatu idiologi dan pekerjaan tertentu. Adapun definisi dakwah Islam

[14]Samsul, Munir Amin, *Ilmu Dakwah*, (Jakarta: Amzah, 2019), h. 3.

adalah mengajak ummat Manusia dengan hikmah kebijaksanaan untuk mengikuti petunjuk Allah dan Rasul.[15]

Berpedoman kepada pengertian yang dikemukakan para ahli di atas maka, dapatlah ditarik beberapa kesimpulan, Dakwah adalah suatu proses penyelenggaraan aktivitas atau usaha yang dilakukan secara sadar dan sengaja dalam upaya meningkatkan taraf dan tata nilai hidup manusia dengan berlandaskan ketentuan Allah swt. dan Rasulullah saw.

Adapun bentuk usaha tersebut hendaklah meliputi:

1) Mengajak manusia untuk beriman, bertaqwa serta mentaati segala perintah Allah swt dan Rasul.
2) Dengan melaksanakan amar makruf, nahi mungkar.
3) Memperbaiki dan membangun masyarakat yang Islami.
4) Menegakkan serta menyiarkan ajaran agama Islam.
5) Proses penyelenggaraan merupakan suatu usaha untuk mencapai tujuan yakni kebahagiaan dan kesejahteraan hidup dunia dan akhirat.[16]

2. Unsur-unsur Dakwah

Di dalam unsur-unsur dakwah dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu:

a. Da'i

Didalam subjek dakwah ada yang disebut dengan ulama da'i, mubaligh subjek tersebut melaksanakan tugas-tugas dalam berdakwah. Pelaksanaan tugas dakwah bisa dilakukan perorangan ataupun berkelompok, seorang da'i menempati kedudukan yang terbaik dan terhormat dihadapanAllah.

---

[15] Alwisral Imam Zaidallah, *Strategi Dakwah Dalam Membentuk Da'i*, (Jakarta : Penerbit Wijaya, 2019), h. 4.

[16] Alwisral Imam Zaidallah, *Strategi Dakwah Dalam Membentuk Da'i*, (Jakarta : Penerbit Wijaya, 2019). h. 2-5.

b. Mad'u Secara etimologi kata mad'u berasal dari Bahasa Arab artinya objek atau sasaran. Secara terminology mad'u adalah orang atau kelompok yang lazim dibuat jamaah yang sedang menuntut ajaran dari seorang da'i.

c. Maddah

   Materi dalam kegiatan dakwah meliputi akidah, ibadah, muamalah, dan akhlak yang diajarkan Allah dalam Al-qur'an melalui Rasulnya. Ajaran tersebut tidak hanya berupa teori akan tetapi juga perbuatan para da'I sehingga audience akan menganggap bahwa da'I tersebut patut dicontoh.

d. Wasilah Media dakwah sebagai alat perantara bermanfaat untuk menyampaikan pesan dakwah kepada khalayak, sedangkan menurut Wardi Bakhtiar media dakwah adalah peralatan yang dipergunakan untuk menyampaikan materi dakwah pada saat zaman modern seperti ini yang berupa televisi, radio, internet, dan lain-lain.[17]

e. Thariqah Metode dakwah adalah berasal dari Bahasa Yunani asal kata dari methods berarti jalan. Secara istilah metode dakwah adalah segala cara menegakkan syariat Islam untuk mencapai tujuan dakwah yang telah ditentukan, yaitu terciptanya kehidupan baik didunia maupun diakhirat dengan menjalani syariat Islam secara murni dan konsekuen. Metode dakwah adalah cara-cara tertentu yang dilakukan oleh seorang da'I kepada mad'u untuk mencapai tujuan diatas dasar hikmah dan kasih sayang.[18]

3. Dalil kewajiban tentang dakwah

Secara normative yang dijadikan landasan dalam berdakwah adalah QS. An-Nahl/16: 125 yang berbunyi sebagai berikut:

---

[17]Pehainanto, *Internet Sebagai Media Dakwah Alternatif Pada Masyarakat Informasi*, (Surabaya : Jurnal Ilmu Dakwah, Fakultas Dakwah IAIN SunanAmpel.Vol.4no2, 2001), h. 8.

[18]Mira Fauziyah, *Urgensi Media Dan Dakwah*, (Yogyakarta : AKGroup, 2006), h. 102.

ادۡ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلۡحِكۡمَةِ وَٱلۡمَوۡعِظَةِ ٱلۡحَسَنَةِۖ وَجَٰدِلۡهُم بِٱلَّتِي هِيَ أَحۡسَنُۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعۡلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِۦۖ وَهُوَ أَعۡلَمُ بِٱلۡمُهۡتَدِينَ ١٢٥

Terjemahnya :

> Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.[19]

Berdasarkan ayat diatas, dakwah yaitu kewajiban mengajak manusia kejalan Allah dengan cara hikmah, *mau'i dhahhasanah*, dan mujadalah secara ahsan yang diaplikasikan dengan cara baik QS. Fushshilat/41: 33 yang berbunyi;

وَمَنۡ أَحۡسَنُ قَوۡلٗا مِّمَّن دَعَآ إِلَى ٱللَّهِ وَعَمِلَ صَٰلِحٗا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ ٱلۡمُسۡلِمِينَ ٣٣

Terjemahnya :

> Siapakah yang lebih baik perkataannya dari pada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata: "Sesungguhnya Aku termasuk orang-orang yang menyerah diri?

Dakwah juga merupakan perwujudan tugas dan fungsi manusia sebagai khalifah *fial-ardh* yang melekat sejak awal penciptaan manusia. yaitu dalam rangka menumbuhkan dan mewujudkan keshalehan individu dan keshalehan sosial, yaitu pribadi yang memiliki kasih saying terhadap sesama umat serta mewujudkan tatanan masyarakat marhamah yang dilandasi oleh kebenaran tauhid, persamaan derajat, semangat persaudaraan, kesadaran akan arti pentingnya kesejahteraan untuk Bersama, serta penegakan keadilan ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Tugas dan fungsi manusia sebagaimana disebutkan diatas merupakan implikasi dari kedudukan dan posisi manusia sebagai hamba Allah yang diangkat menjadi petugasnya dengan jabatan sebagai khalifah (wakil Allah) dibumi, sebagaimana ditegaskan didalam Al-Qur'an diantaranya yaitu:

1. Tugas beribadah, yaitu menegakkan ke-Esaan Allah memberantas segala macam kemusyirikan dan melaksanakan pengabdian kepadanya.

[19]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama, 2014), h. 276.

2. Tugas khalifah, yakni bahwa manusia adalah khalifah (wakil Allah) dibumi.

Sementara itu dalam dakwah pasti ada yang namanya masalah atau problem dengan adanya perkembangan masyarakat merupakan sebuah keniscayaan. Haltersebut sangat memungkin karena manusia secara fitrah diciptakan sebagai makhluk social yang hanya saja bisa bertahan hidup secara bersama-sama.

Dakwah adalah upaya untuk mengubah situasi kepada yang lebih baik dan sempurna baik terhadap individu maupun masyarakat. Pada hakikatnya dakwah Islam merupakan aktualisasi yang dimanifestasikan dalam suatu sistem kegiatan manusia beriman, dalam bidang kemasyarakatan dilaksanakan teratur, untuk mempengaruhi cara merasa, berfikir, bersikap dan bertindak manusia pada dataran kenyataan individual sertasosial-kultural dalam rangka mengusahakan terwujudnya ajaran Islam dalam semua segi kehidupan manusia dengan cara tertentu dan sudah tertata.

Sistem dakwah memiliki fungsi mengubah lingkungan secara lebih terperinci yang memiliki fungsi meletakan dasar eksistensi masyarakat Islam, merumuskan nilai-nilai keadilan, samaan, persatuan, perdamaian, kesejahteraan, kebaikan maupun keindahan sebagai bentuk penggerak pengembangan masyarakat membebaskan individu dan masyarakat dari sistem kehidupan yang dzalim tirani, totaliter menuju system yang adil, menyampaikan kritik sosial atas penyimpangan yang berlaku dalam masyarakat dalam rangka membantu menyeru nahimunkar, memberi alternative konsepsi atas kendala sistem, untuk rangka melaksanakan amarma’ruf dalam meletakkan system sebagai inti dari penggerakan jalannya sejarah.

4. Materi dakwah

Materi dakwah ialah ajaran-ajaran agama Islam. Ajaran-ajaran Islam inilah yang wajib disampaikan kepada umat manusia dan mengajak mereka agar mau menerima dan mengikutinya. Ajaran Islam itu dapat dibagi menjadi tiga macam.

a. Keyakinan atau Akidah, Akidah ini merupakan tema bagi dakwah Nabi Muhammad saw. Ketika beliau pertama kali melakukan dakwah di Mekah. Hal ini dapatlah dilihat dari kandugan ayat-ayat Makiyah. Akidah ini juga merupakan tema bagi dakwah para Rasul yang diutus sebelumnya.
b. Hukum-hukum, Hukum-hukum itu merupakan peraturan-peraturan atau sistem-sistem yang disyaratkan oleh Allah swt. Untuk umat manusia, baik secara terperinci maupun pokok-pokoknya saja, Rasulullah saw. Yang memberikan keterangan dan penjelasan. Hukum-hukum ini sebagai berikut :
    1) Ibadah, ibadah ini meliputi tata cara shalat, zakat, puasa, haji dan ibadah-ibadah lainnya. Nabi Muhammad saw. Bersabda:[20]
    dari Ibnu Umar R. A. ia berkata Rasulullah saw. Bersabda, Islam didirikan atas lima perkara, yakni bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah swt. Dan sesungguhnya Muhammad adalah utusanNya; mendirikan shalat; menunaikan zakat; melaksanakan ibadah haji ke Baitullah, dan berpuasa di bulan Ramadhan (H.R.Al-Bukhari). [21]
    2) Hukum keluarga, meliputi hukum pernikahan, nasab, waris, nafakah dan masalah-masalah yang berada dalam lingkupnya.
    Akhlak dan Moral merupakan pendidikan jiwa agar jiwa seseorang dapat bersih dari sifat-sifat yang tercela dan dihiasi dengan sifat-sifat terpuji, seperti rasa persaudaraan dan saling tolong-menolong antar sesama manusia, sabar, tabah, belas kasihan, pemurah dan sifat-sifat terpuji lainnya.[22]

5. Pengembangan dakwah

Metode dan strategi pengembangan dakwah agar dapat membentuk masyarakat yang harmonis dan damai. Beberapa metode dan cara yang dapat dikembangkan adalah prinsip-prinsip berikut ini:

a) Pengembangan metode bil lisan dan bil ’amal sesuai dengan tantangan dan kebutuhan.

---

[20]M, Masyhur Amin, *Dakwah Islam dan Pesan Moral,* (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2018), h. 13-14.

[21]Rachmat Syafe’i, *Al-Hadis, Aqidah, Akhlak, Sosial, dan Hukum,* (Bandung: Pustaka Setia, 2000), h. 19.

[22]M. Masyhur Amin, *Dakwah Islam dan Pesan Moral,* (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2018), h. 15.

b) Mempertimbangkan metode dan media sesuai dengan tantangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
c) Memilih metode dan media yang relevan, baik mimbar, panggung, media cetak, atau elektronik (radio, televisi, komputer, dan internet).
d) Mengembangkan media atau metode kultural dan struktural, yakni pranata sosial, seni, karya budaya, dan wisata alam.
e) Mempertimbangkan struktur sosial dalam tingkatan kadar intelektual, yakni khawas, awam, dan yang menentang.
f) Mempertimbangkan struktur dan tingkatan masyarakat dari segi kawasan, geografis, demografis, sosiologis, antropologis, politis, dan ekonomis.
g) Mengembangkan dan mengakomodasikan metode dan media seni budaya masyarakat setempat yang relevan, seperti wayang, drama, musik, lukisan, dan sebagainya.
h) Mempertimbangkan dan mengkaji metode pendekatan spiritual, antara lain melalui doa dan salat, silaturrahim, dan sebagainya.
i) Prinsip-prinsip pengembangan dakwah yang dipaparkan tersebut dapat digunakan sebagai pijakan untuk mengembangkan masyarakat Islam di suatu daerah dan tentu harus disesuaikan dengan kondisi masing-masing dari lokasi.[23]

6. Tujuan dakwah Islam

Proses penyelenggaraan dakwah yang terdiri dari berbagai aktivitas dilakukan dalam rangka mencapai nilai tertentu. Nilai tertentu yang diharapkan dapat dicapai dengan melakukan dakwah itu disebut tujuan dakwah. Setiap penyelenggaraan dakwah harus mempunyai tujuan. Tanpa adanya tujuan tertentu, maka penyelenggaraan dakwah tidak mempunyai arti apa-apa bahkan hanya sia-sia belaka yang akan menghamburkan pikiran, tenaga dan biaya saja. Tujuan ini dilandaskan segenap tindakan dalam rangka usaha kerjasama dakwah. Disamping itu tujuan dakwah juga menentukan langkah-langkah penyusunan tindakan dakwah dalam kesatuan-kesatuan horizontal dan vertical. Serta, penentuan orang-orang yang kompeten, dengan mengikuti aturan-aturan permainan yang baku dan standar serta memperhitungkan untung dan ruginya, madarat dan manfaatnya, tujuan yang diinginkan oleh setiap pembawa risalah dakwah kepada ummat

[23]Asep Muhyidi dan Agus Ahmad Safei, *Metode Pengembangan Dakwah*, (Terbitan: Pustaka Setia , 2012), h. 139-140.

manusia. Tujuan ini pula lah yang akan memberikan arah sebagai acuan kegiatan dakwah kepada ummat, baik ummat dakwah maupun ummat ijabah hendaklah mengacu kepada dakwah. Bahkan lebih dari itu, maksud dan tujuan dakwah adalah merupakan suatu yang senantiasa memberikan inspirasi dan motivasi yang menyebabkan mereka bersedia melakukan tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka.

Para ahli membagi tujuan dakwah atas tujuan utama dan tujuan Departemental, dan ada yang membagi atas tujuan individual, tujuan sosial dan tujuan ideal. Disamping itu ada yang membagi atas tujuan umum dan tujuan khusus. Ada ahli yang membagi tujuan dakwah dari sisi waktu, ialah dengan menggunakan istilah jangka pendek, jangka panjang dan tujuan pokok. Sebelum penulis mengemukakan tentang pendapat para ahli tersebut di atas mengenali tujuan dakwah itu berikut ini penulis kemukakan ta'rif tentang tujuan dakwah:

a. Menurut M. Natsir, tujuan dakwah adalah:

    1) Memanggil kita kepada syari'at, untuk memecahkan persoalan hidup.
    2) Memanggil kita kepada fungsi hidup kita sebagai hamba Allah di atas dunia yang terbentang luas ini.
    3) Memanggil kita kepada tujuan hidup kita yang hakiki, yakni menyembah Allah swt.[24]

Rumusan-rumusan tersebut dipertegas oleh M. Natsir dalam bukunya, Fiqhud Dakwah, yang secara eksplisit menyebutkan bahwa intisari yang dibawa oleh Rasulullah saw, yaitu petunjuk atau pedoman (huda) bagaimana manusia menjaga nilai dan martabat kemanusiaannya itu agar jangan sampai turun.[25] Dan sebaliknya, agar bakat potensinya berkembang dan kualitasnya meningkat sampai ke tingkat yang paling tinggi atau ke tingkat yang lebih tinggi. Bila diamati dengan seksama tujuan dakwah sebagaimana diungkapkan tadi, maka dapatlah di

[24] Natsir, *Dakwah dan Tujuan*, (Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia,No.28, 2017), h. 2-4.

[25]Natsir, *Dakwah dan Tujuan*, (Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia, No. 28, 2017), h. 4.

tangkap pemahaman yang lebih mendalam dari apa yang digambarkan tadi.

Pertama, tujuan dakwahnya memanggil manusia kembali pada syari'at atau hukum-hukum agama agar dapat mengatur dirinya sesuai agama. Di sini, agama bukan sekedar suatu sistem kepercayaan saja, tetapi di dalamnya terdapat multisistem untu mengatur kehidupan manusia, baik dalam garis vertikal dengan Allah SWT maupun horizontal terhadap manusia dan lingkungannya. Agama seharusnya menjadi pemimpin dan penuntun bagi manusia untuk mencapai perkembangan setinggi mungkin dalam kemampuan rohaniah, akhlak, intelektual dan fisik.

Selanjutnya, fungsi agama adalah menetapkan, memelihara dan menyelaraskanhubungan antara Tuhan dan insan dan juga antara manusia dengan manusia.[26] Kedua, tujuan dakwah Islam adalah mempertegas fungsi hidup manusia sebagai hamba Allah di muka bumi ini, yaitu mengabdikan kepada Allah SWT, sebagaimana firman-Nya QS. Al-Baqarah/2 : 201:

وَمِنْهُم مَّن يَقُولُ رَبَّنَآ ءَاتِنَا فِى ٱلدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِى ٱلْأَخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ ٱلنَّارِ ﴿٢٠١﴾

Terjemahnya :

> Dan di antara mereka ada orang yang bendoa: Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka.[27]

b. Menurut pendapat Rafiuddin,

Tujuan dakwah adalah mengajak manusia ke jalan Tuhan, jalan yang benar yaitu Islam, disamping itu dakwah bertujuan untuk mempengaruhi cara berpikir manusia, cara bersikap, berbicara atau berhubungan dengan sesama manusia sebagai makhluk sosial, dalam berhubungan dengan makhluk lain sebagai sesama makhluk yang diciptakan Tuhan dan hubungan manusia dengan Tuhan sebagai

---

[26]Natsir, *Kebudayaan Islam dalam Prospektif Sejarah*, (Jakarta: Giri Pustaka, 2019), h. 207.

[27]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (JakartaL Departemen Agama, 2014), h. 6.

hamba-Nya, agar dalam bertindak sesuai denagn prinsip-prinsip Islam. Hal tersebut dinyatakan pula dalam QS. Ali-Imran/ 3: 110 : Sebagai berikut:

كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُم ۚ مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Terjemahnya :

> Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. sekiranya ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.[28]

Firman Allah tersebut di atas, secara tegas mengajak manusia agar senantiasa beramal shaleh dan menyebabkannya memasuki surga Allah. Disamping itu, Allah juga mengajak kepada ampunan-Nya. Jangan menyekutukan-Nya serta jangan mengikuti hawa nafsunya.

C. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia adalah makhluk yang diciptakan Allah paling sempurna dengan struktur jasmaniah dan rohaniah terbaik di antara makhluk lainnya. Muzayyin Arifin mengatakan bahwa dalam struktur jasmaniah dan rohaniah itu Allah memberikan seperangkat kemampuan dasar yang memiliki kecenderungan berkembang yang menurut aliran psikologi behaviorisme disebut *pre potence reflex* (kemampuan dasar yang secara otomatis berkembang).[29]

Kemampuan dasar tersebut kemudian dikenal dengan istilah sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) secara konseptual memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani. Oleh sebab itu, kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat

[28]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya,* (JakartaL Departemen Agama, 2014), h. 41.

[29]Muzayyin Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h. 88.

dilihat sebagai sinergistik antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan.

Kualitas jasmani dan rohani tersebut oleh Emil Salim disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik. Lebih lanjut, wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan, dan kesegaran jasmani. Dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas non fisik manusia mencakup ranah (*domain*) kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kualitas ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas ranah afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara itu, kualitas ranah psikomotorik di cerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas, dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.[30]

Sebenarnya tiga kata yang terdapat dalam istilah sumber daya manusia, yaitu: sumber, daya, dan manusia, tak ada satupun yang sulit untuk dipahami. Ketiga kata itu tentu mempunyai arti dan dengan mudah dapat dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kemampuan, tenaga, energi, atau kekuatan (*power*).[31]

Walaupun demikian, istilah sumber daya manusia telah didefinisikan bermacam-macam oleh para pakar pendidikan maupun psikologi. Diantaranya ialah apa yang telah diutarakan oleh Yusuf Suit yang mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah “kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi

[30]Anggan Suhandana, *Pendidikan Nasional Sebagai Instrumen Pengembangan SDM*, (Cet. III, Bandung: Mizan, 2019), h. 151.

[31]Buchori Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Gunung Agung, 2018), Cet. II, h. 57.

kesejahteraan kehidupan manusia.[32]

Kamus Besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.[33] Sedangkan dalam Kamus Webster, yang dimaksud sumber daya manusia ialah alat atau kekayaan yang tersedia (*available means*), kemampuan atau bahan untuk menyelesaikan masalah atau persoalan. Definisi dari dua kamus di atas diperkuat oleh pernyataan Deacon dan Malock dalam Gross Crandall dan Knol 1973 yang mendefinisikan sumber daya manusia sebagai alat atau bahan yang tersedia dan diketahui potensinya untuk memenuhi keinginan.[34]

Gunawan A. Wardhana sebagaimana yang dikutip oleh A.S. Munandar sepenggal kalimat kutipan dari Harbison menyatakan bahwa sumber daya manusia mencakup semua energi, keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang dipergunakan secara potensial dapat atau harus dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat.[35] Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia itu adalah tenaga atau kekuatan, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir, daya cipta, karsa dan karya yang masih tersimpan dalam dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya-daya berguna sesuai dengankeinginan manusia itu sendiri.

2. Karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berkualitas

Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat

---

[32]Yusuf Suit, *Sikap Mental dalam Manajemen SDM*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019),Cet. I, h. 35.

[33]Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet. X, Jakarta: Balai Pustaka, 1999), h. 973.

[34]Suprihatin Gunaharja, *Pengembangan Sumber Daya Keluarga*, (Cet. I, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 20017), h. 4.

[35]A.S. Munandar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Jakarta: Djaya Pirusa, 2020), h. 9.

pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru. Yaitu dunia tanpa batas yang berarti komunikasi antar manusia menjadi begitu mudah, begitu cepat, dan begitu intensif sehingga batas-batas ruang menjadi sirna. Adapun nilai-nilai tersebut antara lain; profesionalisme, kompetitif, efektif dan efisien dalam tata kerja, sehingga fungsi pendidikan tidak sekadar sebagai agen perubahan akan tetapi harus mampu mengakomodir pengalaman, keterampilan dan nilai-nilai globalisasi dalam satu paket pendidikan.[36]

Demikian orientasi pendidikan harus terkait dan sepadan dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang dengan berbagai sektor kebutuhan, terutama dunia industri dan dunia usaha. Sehingga perlu adanya pandangan baru tentang manusia berkualitas dalam pendidikan di abad globalisasi ini. Untuk itu, maka para pakar khususnya futurolog pendidikan telah menyusun berbagai skenario mengenai karakteristik manusia atau masyarakat abad 21, salah satunya sebagaimana pendapat Robert Reich yang dikutip oleh Prof. Dr. Mastuhu, M.Ed., mengemukakan bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain:

a. *Added Values* (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme)
b. *Abstraction System Thinking* (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif)
c. *Experimentation and Test* (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut)
d. *Collaboration* (mampu bekerja sama, bersinergi).[37]

Gambaran di atas jelas merupakan suatu karakteristik nilai-nilai

[36]Zainal Arifin, *Nuansa Teosentris Humanistik Pendidikan Islam, Signifikansi Pemikiran Hasan Langgulung dalam Konstalasi Reformasi Pendidikan Islam,* (STAIN Cirebon: Lektur- Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam), h. 76.

[37]Mastuhu, *Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba,* (Makalah: disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KI IAIN Jakarta, 13/12/98), h. 2.

mentalitas yang harus tampak pada profil dan penampilan sumber daya manusia abad 21. Dalam tingkat tertentu gambaran rumusan di atas relevan dengan ciri manusia modern seperti dirumuskan oleh Alex Inkeles sebagaimana dikutip oleh Syahrin Harahap, yaitu: kecenderungan menerima gagasan-gagasan baru,kesediaan menyatakan pendapat, kepekaan pada waktu dan lebih mementingkan waktu kini dan mendatang ketimbang waktu yang telah lalu, rasa ketepatan waktu lebih baik, keprihatinan yang lebih besar untuk merencanakan organisasi dan efisiensi, menghargai kekuatan ilmu dan teknologi serta keyakinan bahwa keadilan bisa ditegakkan.[38]

3. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkualitas

Konsep sumber daya manusia (*human resource*) berkembang ketika diketahui dan disadari bahwa manusia itu mengandung berbagai aspek sumber daya bahkan sebagai sumber energi. Manusia tidak hanya berunsur jumlah, seperti terkesan dari pengertian tentang penduduk, tetapi juga mutu, dan mutu ini tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya, tetapi juga pendidikannya atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya, dan sikapnya atau nilai-nilai yang dimilikinya.

Maksud dari pengembangan sumber daya manusia menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Dan secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja departemen atau lembaga-lembaga yang lain, maka sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau

[38]Syahrin Harahap, *Islam Dinamis, Menegakkan Nilai-nilai Ajaran al-Qur'an dalam Kehidupan Modern di Indonesia*, (Cet. I, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2018), h. 91-92.

karyawan maka yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (planning), pendidikan dan pelatihan (education and training), dan pengelolaan (management).[39]

H.A.R Tilaar, berpendapat aspek-aspek yang perlu dikembangkan meliputi:

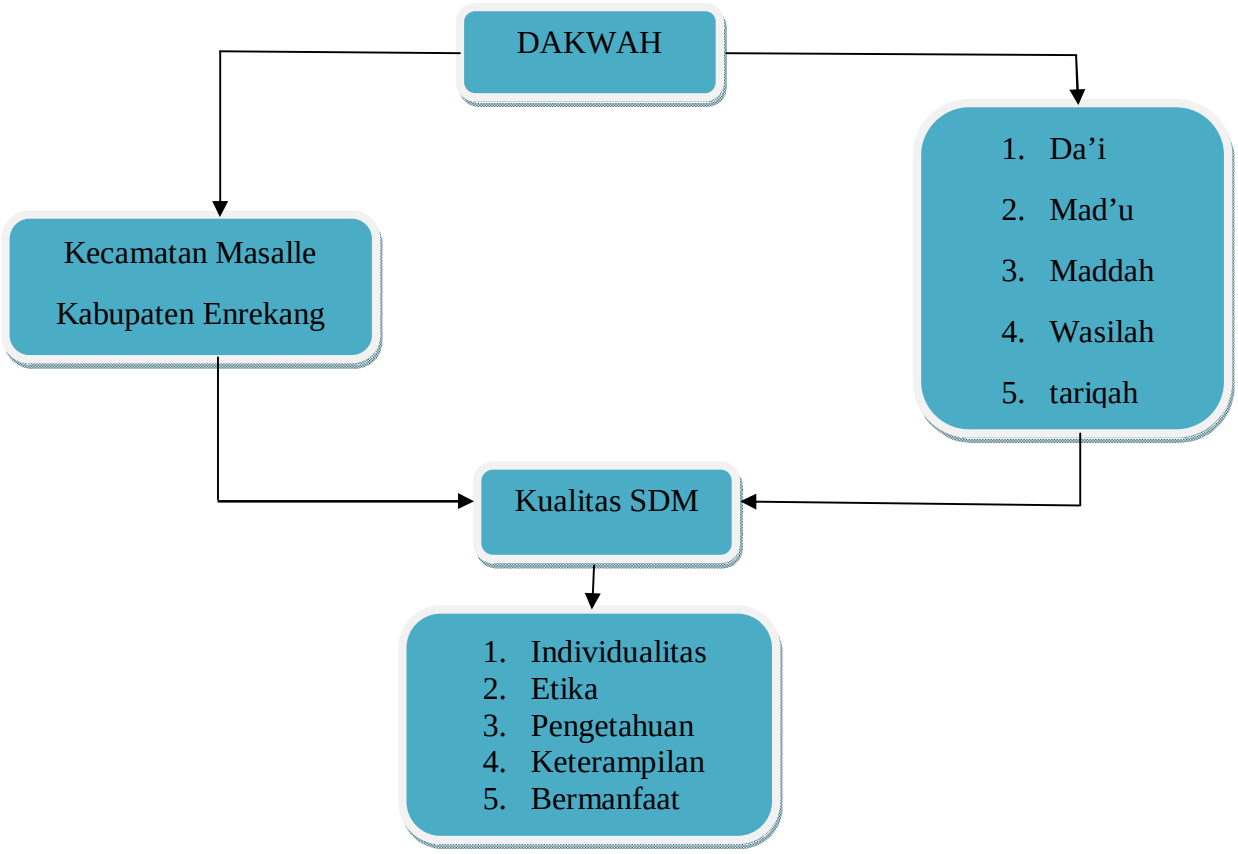
a. Individualitas, tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan kita masih bersifat kodian, artinya masih kurang memberikan perhatian kepada pengembangan individualitas yang mandiri. hampir seluruh kegiatandi sekolah di arahkan kepada kompormitas seperti mengejar ijasah, menjadi pegawai negeri dan sebagainya dan belum diarahkan kepada individu yang percaya pada kemamouan mandiri.
b. Etika, atau barang kali lebih tepat di sebut etos kerja merupakan daya merupakan daya penggerak dinamika suatu masyarakat. Kebudayaan kita cenderung di arahkan kepada budaya santai . Mungkin karena alamnya begitu murah dan kaya sehingga menumpulkan semangat manusianya untuk berusaha keras.
c. Pengetahuan, pengetahuan dalam kontek ini bukanlah pengetahuan tang sudeah tersedia, tetapi sikap mental ingin tau, ingin mengeksplorasi . Pendidikan dalam hal ini bukan mencekoki anak didik dengan pengetahuan siap tetapi kemampuan dan keterampilan untuk menggali ilmu pengetahuan. Selanjutnya ilmu pengetahuan yang diajarkan bukanlah hanya sekedar untuk mengetahui, sebagai bahan pelatihan mental, tetapi pengetahuan yang mempunyai relevansi dalam meningkatkan kualitas hidup anak didik dan masyarakat.
d. Keterampilan, pengembangan keterampilan bukan saja akan memperkuat individu seseorang dengan memberi rasa harga diri karena dapat berkarya, tetapi secara langsung akan ikut menyumbang bagi pembangunan nasional.
e. bermanfaat bagi pengembangan individu pemiliknya, juga merupakan aset nasional yang sangat penting. Bakat itun tidak timbul dengan sendirinya tetapi perlu ditemukan dan di kembangkan.[40]

D. Kerangka Pikir Penelitian

[39]Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Cet. II ; Jakarta: Rineka Cipta, 2019), h. 2-3.

[40] H.A.R. Tilaar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, Hermana Somantrie, 2019), h. 43.

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antara konsep dan variabel secara koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian. Dan kerangka pikir dikemukakan dengan bentuk skema atau bagan.



Kerangka Pikir penelitian I.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan jenis penelitian Lapangan dengan pendekatan studi kasus. Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti.[41] Penelitian lapangan biasa dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakuan di Kecamatan Masalle, Kabupaten Enrekang

B. Pendekatan Penelitian

1. Pendekatan Kualitatif

Metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif.[42] Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian ini dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai panduan agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. Hasil dari riset

[41]Wahyudin Darmalaksana, *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*, (Bandung : UIN Sunan Gunung Djati, 2020), h. 4-5.

[42]Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian* (Surabaya:Cipta Media Nusantara, 2021), h. 6-7

penelitian kualitatif memerlukan kedalaman analisis dari penelitian. Jadi secara umum penelitian kualitatif memperoleh data umum dari wawancara dan observasi.Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

2. Metode pendekatan manajemen dakwah

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendektan manajemen dakwah, namun dalam pendekatan manajemen dakwah peneliti lebih memfokuskan pada persoalan penerapan manajemen dakwah terhadap sumber daya manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

C. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh penulis dari sumber pertanyaan.[43] Sumber data utama dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu Bapak Camat Masalle, Para Kepala Desa yang ada di kecamatan Masalle, Tokoh Masyarat, dan tokoh agama di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data,[44] misalnya; di Kantor Camat. Sumber data sekunder diperoleh dalam melakukan penelitian yaitu dokumen yang membahas Sumber Daya Manusia (SDM) .

---

[43]Titin Pramiyati, *Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual Studi Kasus Skema Konseptual Basisdata Simbumil,* (Jurnal Simetris,No.2 Vol. 8 2017), h. 680.

[44]Irsandy Octovido, Nengah Sudjana, dan Devi Farah Azizah, *Analisis Efektivitas dan Konstribus Pajak Daerah Sebagai Sumber Pendapatan Asli Daerah Kota Batu Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Batu Tahun 2009-2013,*(Jurnal Administrasi Bisnis No. 1 Vol. 15 2014), h. 4.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang akan di amati.[45] Adapun instrumen yang digunakan pada penelitian tersebut antara lain :

1. Lembar observasi

Lembar observasi merupakan alat pengumpulan data yang memiliki ciri yang spesifik dengan mengunakan panca indra penglihatan sebagai alat bantu utama dalam mengamati kondisi lapangan sehingga dapat diperoleh data yang lengkap dan tajam.[46] Observasi yang penulis gunakan adalah observasi non partisipan yakni peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Peneliti mencatat, menganalisis dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan tentang Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara merupakan salah satu alat yang digunakan apabila peneliti ingin menemukan informasi dan permasalahan yang dilakukan secara tatap muka yang bersifat pribadi atau khusus dari respoden. Instrumen ini banyak digunakan dalam bentuk deskriptif kuantitatif.[47] Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu proses wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara tertulis yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan pada informan.

---

[45]Heri Retnawati, *Analisis kuantitatif Instrumen Penelitian Panduan Peneliti, Mahasiswa, dan Psikometri* (Cet. I; Yogyakarta : Parama Publishing, 2016), h. 6-7.

[46]Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet. I; Makassar: CV. Syakir Media Pres, 2021), h. 147.

[47]Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* , h. 143.

3. Pedoman dokumentasi

Pedoman dokumentasi adalah alat pengumpulan data yang digunakan dengan cara mengambil data melalui dokumen tertulis dan dalam sistem lain yang dapat berhubungan dengan masalah penelitian ini. Dokumentasi tersebut dapat berbentuk gambar, foto, tulisan karya-karya dari seseorang dan lain-lain.[48] Metode dokumentasi adalah salah satu bentuk cara mengumpulkan data yang paling mudah, sebab peneliti hanya mengamati benda mati dan jika mendapatkan kekeliruhan sangat mudah untuk merevisinya karena sumber datanya tidak akan berubah.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang di dapat melalui pengukuran- pengukuran tertentu, untuk digunakan sebagai landasan dalam menyusun argumentasi logis menjadi fakta.[49] Sedangkan fakta adalah kenyataan yang telah diuji kebenaranya secara empirik, antara lain melalui analisis data. Penelitian yang akan dilakukan mengunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian untuk mengumpulkan data tentan aktifitas peserta didik dalam pembelajaran.

---

[48]Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* , h. 150.

[49]Canggih Ajika Pamungkas, *Pengantar dan Implementasi Basis Data*, (Cet I.Yogyakarta. : CV. Budi Utomo, 2017), h.1.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara berkomunikasi secara langsung dengan responden. Metode ini bertujuan mengumpulkan data melalui studi pendahuluan secara lebih terbuka dan juga mengetahui hal-hal secara lebih mendalam tentang permasalahan yang harus diteliti dan dapat dilakukan secara lisan dalam pertemuan tatap muka individual atau kelompok.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang menggunakan bahan klasik untuk meneliti perkembangan yang khusus yaitu untuk menjawab pertanyaan atau persoalan-persolan tentang apa, mengapa, kenapa, dan bagaimana. Dokumentasi juga digunakan dalam mengumpulkan dokumen atau subjek tertentu untuk mendapatkan informasi yang valid dalam bentuk file, gambar, rekaman, arsip dan Vidio.

F. Teknik Analisis Data

Salah satu teknik pengolahan data adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah proses mengorganisir, menganalisis, dan menginterpretasikan data non-numerik menjadi sebuah informasi atau trend untuk nantinya digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan sebuah produk atau kebutuhan customer.[50] Penulisan dan penyusunan skripsi ini berpedoman pada buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Pendidikan Agama Islam Universitas

[50]Jogiyanto Hartono, *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data,* (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2018), h. 193.

Muhammadiyah Pare-Pare yang dikeluarkan pada tahun 2020.[51] dan arahan yang diperoleh penulis dari pembimbing selama proses bimbingan skripsi.

[51]Andi Abd.Muis,dkk, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Makalah,Artikel,Jurnal Ilmiah, Laporan PPL/Magang, Skripsi, dan Pembimbing* (LP2M Universitas Muhammadiyah Parepare,2020), h. 5.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Keadaan *Geografisnya*

1. Letak

Kecamatan Masalle adalah salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Enrekang, yang letaknya mempuntai batas-batas sebagai berikut:

a) Sebelah utara berbatasan dengab Kecamatan Baroko
b) Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Anggeraja
c) Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Tanah Toraja
d) Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Alla.

Dengan melihat batas-batas yang telah di uraikan di atas, maka dapat diketahui bahwa Kecamatan Masalle adalah salah satu kecamatan yang ada di daerah TK. II Enrekang yang letaknya berada diantara perbatasan Kabupaten Enrekang, Kabupaten Tana Toraja.

2. Luas Wilayahnya

Luas wilayah Kecamatan Masalle adalah sekitar 68,35 km², yang terdiri atas desa.

Data Kecamatan Masalle. Kecamatan Masalle yang berdiri pada tanggal 10 Juni 2007 merupakan kecamatan kesebelas di Kabupaten Enrekang. Kecamatan Masalle terdiri dari Enam desa dengan Ibu kota berada di Lo'ko Enam desa di kecamatan Masalle adalah:

a) Desa Masalle
b) Desa Buntu Sarong
c) Desa Rampunan
d) Desa Mundan

e) Desa Batu Ke'de

f) Desa TongkonanBasse

Batas-batas Kecamatan Masalle: Sebelah Timur Kecamatan Alla. Sebelah Barat Kecamatan Bongga karadeng Tana Toraja. Sebelah Utara Kecamatan Baroko. Sebelah Selatan Kecamatan Anggeraja.

Struktur Organisasi Kecamatan Masalle: Camat. Rusman Jalani, SP. Sekretaris camat. Darwis, Amd. Kepala urusan keuangan. Kamaruddin, S.AP.M.AP Kepala seksi pemerintahan. Jaya, SP. Kepala seksi Trantib. Nurdin, S.Kom. Kepala Seksi Pelayanan umum. Rahmatia Sitonda. Kepala Seksi Perencanaan pembangunan. Suardi,S.AP

B. Pentingnya Dakwah Islam dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

Dakwah merupakan suatu kebutuhan bagi beberapa organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Kualitas kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Pentingnya peningkatan sumber daya manusia untuk dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengarahkan semua metode dakwah yang diperlukan. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan peningkatan Sumber Daya manusia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari beberapa penjelasan dibawah:

a) Perumusan

Tujuan dakwah tidak lain adalah dalam rangka penyampaian pesan spiritual yang kemudian akan bermakna menyelamatkan umat dari berbagai permasalahan dalam hidup dan untuk mewujudkan cita-cita ideal masyarakat utama menuju kebahagian dan kesejahteraan hidup baik dunia mapun akhirat. Hal

ini senada dengan pernyataan Rusman jalan, S. P Camat di kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang :

> Dalam merumuskan tujuan maka langkah yang diambil adalah menyampaikan usulan kepada para kepala desa, selanjutnya tujuan yang telah dirumuskan tersebut dipertimbangkan kembali sehingga terperinci menjadi tujuan yang lebih sederhana yang mampu dipahami.[52]

Perumusan tujuan tersebut dilihat dari ruang lingkup dan wilayah yang menjadi sasaran penelitian yaitu Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Perumusan tujuan dengan melihat keadaan, kondisi lapangan artinya melihat realita dalam melakukan tugas-tugas penelitian sesuai dengan fungsional yang ditetapkan pada dakwah dan pengembangan agama di kecamatan masalle kabupaten majene. Maka dari itu hal yang penting diperhatikan dalam perumusan tujuan adalah melihat bagaimana keadaan suatu wilayah yang menjadi target atau sasaran penelitian yang dilakukan pendakwah baik secara individu maupun secara kelompok.

b) Umpan balik

Pelaksanaan dakwah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kecamatan masalle kabupaten enrekang memerlukan adanya umpan balik antara masyarakat yang dijadikan acuan terhadap tugas-tugas yang dilakukan para Da'i sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala balai bahwa masyarakat:

> Adanya umpan balik yang terjadi antara para Da'i dan masyarakat membuat keduanya merasa saling menghargai sehingga menjadi salah satu proses pendekatan dalam melakukan tugas-tugas Da'i sesuai dengan fungsional dan tanggung jawab masing-masing untuk memenuhi target penelitian.[53]

Beradasarkan pada pernyataan diatas, bahwa kinerja yang baik akan membawa dampak yang baik pula terhadap lingkungan masyarakat (wilayah

---

[52]Rusman jalani, S. P Camat di Masalle Kabupaten Enrekang. *Wawancara* pada tanggal 4 Oktober 2023.

[53]Turmizi, S, Ag kepala KUA di kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. *Wawancara* pada tanggal 6 Oktober 2023.

kerja). Dengan demikian, umpan balik dimaksudkan sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja yang akan datang, sehingga harus diberikan dalam bentuk cara yang baik untuk mencapai tujuan dan harapan.

c) Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian bagaiaman perkembangan atau kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnnya, termasuk informasi secara efisien dalam penggunaan sumber daya manusia untuk melahirkan kualitas kerja sesuai dengan fungsional yang diberikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Jabar selaku Tokoh agama, di kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang mengatakan bahwa:

> Pengukuran kinerja yang kita lakukan dengan cara melakukan evaluasi penilaian kerja dari hasil atau tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai yang melakukan penelitian, sehingga kita dapat mengidentifikasi kinerja pegawai dengan adanya kerja sama antara pegawai dan masyarakat yang dijadikan sebagai objek penelitian dalam pencapain tujuan yang ditetapkan.[54]

Dengan adanya pernyataan diatas, maka peneliti dapat memahami bahwa kerja sama antar pegawai dan masyarakat merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur atau target untuk mendapatkan suatu hasil yang maksimal. Maka dari itu pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana atau tujuan yang telah ditentukan, atau kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang mendorong perilaku kinerja sehingga perlu dipastikan bahwa mengukur sesuatu yang benar-benar membantu sasaran dan tujuan yang diharapkan.

d) Perbaikan kinerja

Kinerja individu, kelompok, tim dalam suatu lembaga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai hasil yang

[54]Jabar Tokoh agama, S. Ag. *Wawancara* pada tanggal 10 Oktober 2023.

diharapkan. Perbaikan kinerja harus dilakukan karena dengan prestasi kerja menjadi salah satu fakor penentu masa depan suatu lembaga untuk lebih baik sesuai dengan keinginan bersama. Perbaikan kinerjaa Menurut Supardi pida Kepala desa Batu ke'de mengatakan bahwa:

> Perbaikan kinerja dilakukan dengan cara melaksanakan rapat bersama para pegawai baik pegawai internal maupun pegawai ekternal yang ditugaskan sebagai penelitidi berbagai wilayah sesuai dengan fungsional. Dalam rapat tersebut pegawai diberikan bimbingan untuk kedepannya dan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah yang ada, seperti kurangnya respon masyarakat terhadap pegawai penelitiaan sehingga sasaran atau target yang diberikan tidak sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan.[55]

Sebagaimana pernyataan di atas, maka penulis menyatakan bahwa perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun perbaikan kinerja dilakukan agar prestasi kinerja tim atau kelompok telah mampu memberikan kinerja yang baik dimasa yang datang dengan target yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi pula sehingga tujuan dan harapan suatu lembaga dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

e) Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktifitas terhadap tugas dan fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang atau tugas yang dibebankan sebagai sesuatu hal yang penting sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu atau kelompok yang membuat mereka mampu untuk menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional terhadap hasil kerja yang diberikan. Menurut Irfan, S. T Kepala desa tongkonan basse bahwa:

[55]Supardi pida Kepala Desa Batu ke'de. *Wawancara* pada tanggal 12 Oktober 2023.

> Kompetensi sebagai salah satu upaya yang penting dalam suatu lembaga yang merupakan bagian dari karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan pekerjaan atau peran tertentu secara efektif baik dilihat dari segi internal maupun dilihat dari segi eksternal.[56]

Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis mengemukakan bahwa komepetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervice, manajemen kinerja dan program pengembangan sumber daya manusia.

f) Spesialisasi Kerja

Spesialisasi kerja adalah pembagian kerja berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sehingga tidak ada istilah dalam pemborongan tugas-tugas oleh setiap individu Berdasarkan hasil wawancara dengan Risal, S. P Kepala desa masalle yaitu:

> Mengatakan bahwa spesialisasi kerja pegawai dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang ditinjau dari segi pengalokasian atau posisi pekerjaan dalam melakukan penelitian di berbagai wilayah sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab pegawai, baik dilaksanakan secara fungsional maupun secara individu sehingga pekerjaan dapat diselenggarakan dengan baik sesuai dengan rencana atau tujuan lembaga Penelitian.[57]

Berdasarkan pernyataan di atas maka penulis memahami bahwa spesialisai kerja merupakan bagian dari bagaimana suatu lembaga memberikan tugas-tugas dan tanggung jawab kepada pekerja atau pegawai sesuai dengan kriteria serta keterampilan yang dimiliki sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

g) Peningkatan kualitas

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi lembaga atau organisasi. Maka dari itu, organisasi yang cerdas harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

---

[56]Irfan, S. T Kepala Desa Tongkonan Basse. *Wawancara* pada tanggal 5 Oktober 2023.
[57]Risal, S. P Kepala Desa Masalle. *Wawancara* pada tanggal 9 Oktober 2023.

Menurut Pak Camat Rusman jalan, S. P. penerapan yang harus ditempuh dalam meningkatkan kualitas kinerja yaitu:

a) Pembinaan pegawai/karyawan

> Pembinaan pegawai adalah salah satu proses yang diterapkan dalam suatu lembaga untuk meningkatkan kedisiplinan serta keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab dari lembaga dengan cara melakukan rapat bersama, baik pegawai yang terjung langsung ke lokasi penelitian maupun pegawai yang ditugaskan sebagai fungsional kantor atau bagian umum.[58]

Berdasarkan pada pernyataan di atas maka peneliti mengemukakan bahwa pembinaan pegawai atau karyawan suatu lembaga merupakan salah satu orientasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memperbaiki masalah atau kendala yang terjadi pada pegawai baik pegawai yang melakukan penelitian maupun pegawai fungsional atau bagian umum sehingga kinerja pegawai kedepannyadapat memberikan kinerja yang baik.

b) Pembinaan kualitas pegawai

agar lebih profesional Pembinaan kualitas pegawai agar lebih profesional adalah salah satu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pegawai yang dilakukan dengan cara memberikan motivasi serta mengadakan training tentang pembentukan kinerja yang baik dan berkualitas dalam lembaga sehingga para pegawai yang melakukan penelitian secara profesional dalam artian sebagai fungsional lembaga yang di tugaskan langsung untuk melakukan penelitian di wilayah yang ditentukan sesuai dengan bidang masing-masing.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam meningkatkan kualitas kinerja, dengan demikian, pegawai harus siap menerima dan memahami tanggung

[58]Rusman jalani, S. P Camat di Masalle Kabupaten Enrekang. *Wawancara* pada tanggal 4 Oktober 2023.

jawabnya sebagai pegawai yang bekerja dalam suatu lembag untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

> Menurut Sudarman Kepala desa buntu sapong dengan adanya rasa tanggung jawab pegawai terhadap lembaga maka tugas-tugas yang diberikan dapat terlaksana secara tepat waktu baik dilaksanakan dengan individu maupun sebagai tim untuk mencapai tujuan dan target serta perencanaan lembaga dapat terealisasikan secara efektif dan efisien.[59]

Dengan demikian tanpa adanya rasa tanggung jawab dalam diri manusia, maka pegawai tidak bisa amanah dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu dalam bekerja bukan hanya mengandalkan keahlian atau kecerdasan sebagai pegawai akan tetapi harus memiliki rasa tanggung jawab yang bisa dijadikan sebagai salah satu motivasi terbesar dalam diri manusia dalam melaksanakan tugas-tugas lembaga. Urgensi manajemen dakwah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang sudah terlaksana dengan baik menurut kriterianya, sehingga pada tahap kinerja dalam melakukan penelitian pada masyarakat efektif dan efisian untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Mulai dari perumusan tujuan, umpan balik, pengukuran kinerja, perbaikan kinerja, kompetensi pegawai, spesialisi kerja, peningkatan kualitas kinerja, serta tanggung jawab sudah diterapkan dengan sangat baik sehingga seluruh aktivitas kegiatan berjalan dengan lancar dan sesuai tujuan yang disepakati sebelumnya.

C. Kekuatan dan Kelemahan Manajemen Dakwah dalam meningkatkan Kualitas sumber daya Manusia di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

1. Kekuatan Dakwah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang:

    a) Disiplin kerja

[59]Sudarman, Kepala Desa Buntu Sapong. *Wawancara* pada tanggal 13 Oktober 2023.

Kedisiplinan merupakan sikap dasar yang harus dimiliki oleh sitiap pegawai dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja. Setiap organisasi atau lembaga perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh para anggotanya untuk mencapai standar yang dipenuhi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan para pegawai maka semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik dalam organisasi atau lembaga maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan atau hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala desa masalle, mengatakan bahwa disiplin kerja:

> Dengan adanya kedisiplinan kerja pegawai sebagai kekuatan lembaga sehingga aktivitas lembaga mampu terarah, tekun serta mentaati tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak adanya sikap yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti dari segi melakukan penelitian tentulah harus sesuai dengan fungsional masing-masing pada setiap wilayah dengan target atau ketetapan waktu yang diberikan agar tujuan dapat dicapai. Dengan demikian, kami melakukan tugas-tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing, baik dilakukan secara kelompok maupun individu sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal.[60]

Berdasarkan pada penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa pegawai desa di Masalle sudah mampu melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan fungsi dan ketentuan-ketentuan yang diberikan oleh lembaga baik dilakukan peneliti diberbagai wilayah maupun pegawai lainnya oleh karena adanya kedisiplinan kerja yang diterapkan di desa di Masalle kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.

b) Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau lembaga agar dapat menunjang dan melakukan pekerjaan serta tugas-tugas secara

[60]Risal, S. P Kepala Desa Masalle. *Wawancara* pada tanggal 8 Oktober 2023.

efektif. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam sebuah lembaga maka tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai karena sumber daya manusia sebagai dasar penggerak dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Sudarman Kepala desa buntu sapong mengatakan bahwa:

> Dilihat dari sumber daya manusia yang ada sudah sangat mumpuni dan amanah karena dari semua pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana hingga megister memiliki tanggung jawab besar dalam lembaga sehingga tugas-tugas dan fungsional terealisasikan secara efektif dengan tujuan yang ditetapkan.[61]

Dengan demikian, penjelasan di atas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia yang ada di desa buntu sapong Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang dapat dikatakan mumpuni dengan latar belakang pendidikan sarjana hingga megister maka faktor inilah yang dapat menunjang efektifnya pekerjaan di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang mengenai Meningkatnya kemampuan manajerial islami

Menurut Bapak Kepala desa Rampunan Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang, menjelaskan bahwa:

> Peluang yang didapatkan adalah dapat menghasilkan kinerja pegawai dengan baik karena pentingnya manajemen dakwah sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya meningkatnya kemampuan dalam manajerial yang islami, dengan kempuan menjalankan tugasnya juga tidak menghiraukan kewajiban sebagai umat islam dalam pencaian tujuan secara efektif dan efisien.[62]

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, digambarkan bahwa di desa Rampunan Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang semuanya berdampak positif. Hal tersebut membuktikan bahwa dengan hadirnya manajemen dakwah dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai sangat dibutuhkan disetiap instansi atau

[61]Sudarman Kepala Desa Buntu Sapong. *Wawancara* pada tanggal 6 Oktober 2023.

[62]Syamsir, Kepala Desa Rampunan. *Wawancara* pada tanggal 11 Oktober 2023.

lembaga karena mayoritas muslim yang perlu pemahaman tentang kedakwaan dengan di sandingkan dalam ilmu manajemen.

c) Pelayanan

Pelayanan adalah bentuk jasa yang diberikan oleh pegawai kantor desa mundan dengan tujuan untuk memberikan kenyamanan kepada masyarakat agar mereka merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Desa Mundan, yaitu:

> Kami memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat tanpa membeda-bedakan harkat derajat. Tidak hanya itu kami juga memberikan pelayanan dengan fasilitas yang cukup mewadai sehingga masyarakat tidak merasa bosan ketika berkunjung ke desa mundane kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang.[63]

Tingkat pelayanan yang baik terhadap masyarakat merupakan bentuk tanggungjawab yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap Masyarakat, pelayanan yang baik tentunya dapat meningkatkan semangat masyarakat yang akan melakukan interaksi intens. Pernyataan lain juga dikemukakan oleh Suherman Jakki masyarakat Desa buntu sarong, yaitu:

> Pelayanan yang diberikan oleh para pegawai KUA sangat bagus karena pegawainya sangat ramah dan murah senyum. Cara membimbingnya juga sangat bagus hal ini dapat dilihat ketika mengikuti kegiatan bimbingan pranikah dengan memberikan arahan yang mudah dipahami sehingga para calon pengantin tidak merasa pusing dengan kegiatan yang dilakukan.[64] Pelayanan yang diberikan Kantor desa buntu sapong sangat bagus.[65]

hal ini dibuktikan dengan wawancara dari salah satu masyarakat yang memberi tanggapan yang bagus terhadap bentuk pelayanan yang diberikan Kantor Desa buntu sapong

---

[63]Samsir, Kepala Desa Mundan. *Wawancara* pada tanggal 12 Oktober 2023.

[64]Suherman Jakki, Masyarakat Desa Buntu Sapong. *Wawancara* pada tanggal 7 Oktober 2023.

[65]Rahmat, S. Ag, Masyarakat Desa Buntu Sapong. *Wawancara* pada tanggal 7 Oktober 2023.

2. Kelemahan Dakwah Dalam Meningkatkan Kualitas sumber daya Manusia Di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang**:**

Kelemahan adalah salah satu hal yang mengahalangin kelancaran suatu aspek kegiatan, seperti halnya kelemahan yang timbul dalam meningkatkan kualitas sumber daya Manusia Di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada setiap lembaga atau organisasi tentulah terdapat kelemahan-kelemahan yang bisa saja terjadi dari banyaknya faktor yang mempengaruhi lembaga atau organisasi, sebagaimana yang dikatakan oleh Rusman jalan, Camat Di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang, terdapat beberapa kelemahan yang menjadi faktor berjalannya tugas-tugas penelitian yaitu:

a) Perbedaan persepsi

Perbedaan persepsi adalah salah satu kelemahan yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai bagian dari peneliti sehingga dalam melakukan wawancara diberbagai kalangan masyarakat pada umumnya dijadikan sebagai objek penelitian terkait bidang serta tujuan kelembagaan menimbulkan pengaruh serta menjadi salah satu kelemahan pada lembaga.[66]

Perbedaan ini sering terjadi karena adanya penolakan warga yang bersifat kritis terhadap peneliti, sehingga penelitian menunjukkan bahwa tujuan yang menantan dan sulit membawa kinerja yang lebih tinggi. Apabila tujuan diterima maka orang cenderung berusaha lebih keras untuk menutupi kelemahan-kelemahan yang ada.

Berdasarkan pada pernyataan di atas maka penulis memahami bahwa adanya perbedaan persepsi akan memengaruhi tingkah laku dan reaksi seseorang dalam bertindak akan tetapi tetapi tidak menjadi kemungkinan akan mempengaruhi proses manajemen dalam melaksanakan rangkaian kegiatan tersebut.

[66]Rusman jalani, S. P, Camat di Masalle Kabupaten Enrekang. *Wawancara* pada tanggal 4 Oktober 2023.

Kelemahan yang timbul dari luar lokasi penelitian Lokasi penelitian merupakan salah satu objek atau tempat dimana penelitian dilakukan dan merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian, sebagaimana yang dilakukan Kinerja pegawai di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. dengan situasi dan berbagai kalangan yang berbeda khususnya masyarakat atau wilayah yang di jadikan sebagai objek penelitian.

Menurut Rusman jalan, S. P Camat di Masalle Kabupaten Enrekang mengatakan bahwa:

> Dari berbagai riset yang dilakukan peneliti maka lokasi penelitian juga salah satu hambatan bagi lembaga dalam melakukan penelitian atau pengumpulan data. Karena lokasi penelitian seringkali tidak menerima peneliti untuk melakukan wawancara secara terbuka karena adanya perbedaan pendapat antara masyarakat dan pegawai. Dengan demikian, perbedaan pendapat dalam dunia riset, adalah sesuatu yang lumrah sebagaimana yang dikatakan Rusman jalan, S. P,bahwa masukan dan kritikan dari orang-orang yang berbeda pendapat, justru dianggap bisa mematangkan sebuah konsep dari apa yang diteliti.[67]

Berdasarkan pernyataan di atas maka penulis mengemukakan bahwa lokasi penelitian merupakan objek utama dalam melakukan riset yang ditentukan, dari berbagai kalangan yang berbeda-beda baik dari masyarakat ataukah dari wilayah penelitian yang memberikan kritikan atau penolakan terhadap peneliti dalam pengambilan data sehingga tujuan dan sasaran yang ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Dalam sebuah lembaga atau organisasi manapun tentu tidak lepas dari yang namanya kelemahan, baik kelemahan yang dihadapi secara individu maupun secara berkelompok. Maka dari itu kelemahan yang di timbul harus diminimalisir agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan.

Dengan demikian sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga, karena manajemen kinerja lembaga merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengatur kinerja pegawai dan dengan manajemen kinerja pula organisasi

[67]Rusman jalani, S. P Camat di Masalle Kabupaten Enrekang. *Wawancara* pada tanggal 4 Oktober 2023.

atau lembaga mampu memberikan peningkatan terhadap kualitas kinerja yang ada serta mampu membenahi dan mengembangkan kinerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan bersama umumnya dijadikan sebagai objek penelitian terkait bidang serta tujuan kelembagaan menimbulkan pengaruh serta menjadi salah satu kelemahan pada lembaga.

b) Implikasi

Penelitian Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melihat dari penelitian maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Kinerja pegawai di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang belum maksimal. Maka dari itu untuk menciptakan kinerja yang efekti dan efisien hal yang harus dilakukan pegawai di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang yaitu dengan mengembangkan potensi pegawai, menambah personil pegawai dan mengoptimalkan semua fungsi yang diberikan baik fungsional yang sudah ditetapkan maupun tata laksana bagian umum serta memberikan pelatihan pada setiap fungsi kinerja.
2. Kepada Kepala Kantor Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. perlu memperhatikan kinerja pegawai agar penelitian yang dilakukan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal yang harus dilakukan tersebut mengatur prosedur dan sistem penelitian sebelum melakukan riset sesuai dengan konsep yang ditentukan serta disiplin waktu.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai urgensi manajemen dakwah dalam meningkatkan kualitas di kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang anatara lain:

1) Perumusan Tujuan yaitu untuk menjalankan manajemen kinerja dimulai dengan perumusan tujuan dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai, Umpan balik, Pengukuran kinerja, Perbaikan kinerja, Kompetensi Pegawai, Spesialisasi kerja, Peningkatan kualitas kinerja, serta Tanggung jawab. Dari beberapa poin yang telah dijelaskan pada penelitian ini merupakan prinsip dasar dalam meningkatkan kualitas kinerja, dengan demikian, pegawai harus siap menerima dan memahami tanggung jawabnya sebagai pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
2) Kekuatan dan kelemahan berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kekuatan dan kelemahan yang timbul dalam meningkatkan kualitas kinera pegawai di kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang yaitu: Disiplin kerja yaitu merupakan sikap dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja, Perbedaan persepsi yaitu salah satu kelemahan yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai bagian dari peneliti sehingga dalam melakukan wawancara diberbagai kalangan masyarakat pada umumnya dijadikan sebagai objek penelitian terkait

bidang serta tujuan kelembagaan menimbulkan pengaruh serta menjadi salah satu kelemahan pada lembaga.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah melihat dari penelitian maka penulis memberikan saran yaitu:

1) Kinerja pegawai kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang belum maksimal. Maka dari itu untuk menciptakan kinerja yang efekti dan efisien, hal yang harus dilakukan yaitu dengan mengembangkan potensi pegawai, menambah personil pegawai dan mengoptimalkan semua fungsi yang diberikan, baik fungsional yang sudah ditetapkan maupun tata laksana bagian umum serta memberikan pelatihan pada setiap fungsi kinerja.
2) Kepada Camat Masalle Kabupaten Enrekang perlu memperhatikan kinerja pegawai agar penelitian yang dilakukan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal yang harus dilakukan tersebut mengatur prosedur dan sistem penelitian sebelum melakukan riset sesuai dengan konsep yang ditentukan serta disiplin waktu.

DAFTAR PUSTAKA

A Faqih. *Sosiologi Dakwah* Semarang: CV. Karya Abadi Jaya. 2015.

A, Arsyad. *Pokok-Pokok Manajemen.* Cet. I; Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016.

Abd R, Shaleh. *Manajemen Dakwah Islam.* Jakarta: Penerbit Bulan Bintang. 2017.

Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif* Cet. I; Makassar: CV. Syakir Media Pres, 2021.

Amin Samsul, Munir. *Ilmu Dakwah.* Jakarta: AMZAH, 2019

Arifin, M. *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2018.

Arifin, Muzayyin. *Ilmu Pendidikan Islam.* Jakarta: Bumi Aksara. 2019.

Darmalaksana,Wahyudin. *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*. Bandung : UIN Sunan Gunung Djati, 2020.

Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Jakarta: Balai Pustaka. 1999.

Fauziyah, Mira. *Urgensi Media Dan Dakwah,* Yogyakarta: AKGroup. 2006.

Gunaharja, Suprihatin. *Pengembangan Sumber Daya Keluarga.* Cet. I. Jakarta: BPK Gunung Mulia. 2017.

H.A.R, Tilaar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Hermana Somantrie, 2019.

Hafidhuddin, Didin. *The*, *Power of Zakat Studi Perbandingan Pengelolaan Zakat. Asia Tenggara.* Malang: UIN-Malang Press, 2008.

Heri, Retnawati. *Analisis kuantitatif Instrumen Penelitian Panduan Peneliti, Mahasiswa, dan Psikometri*. Cet. I; Yogyakarta : Parama Publishing. 2016.

Ilahi W, Munir M. *Manajemen Dakwah.* Jakarta: Rahmat Semesta. 2016.

Imam Zaidallah, Alwisral, *Strategi Dakwah Dalam Membentuk Da'i dan Khotib Proesional*. Jakarta: Kalam Mulia, 2012.

Jogiyanto Hartono. *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data.* Yogyakarta : Penerbit Andi. 2018.

M Masyhur, Amin. *Dakwah Islam dan Pesan Moral*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2018.

Mastuhu, *Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba*. Makalah: disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KI IAIN Jakarta, 13/12/98.

Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian.* Surabaya:Cipta Media Nusantara, 2021.

Muhyidin. Asep Agus Ahmad Safei. *Metode pengembangan dakwah*. Terbitan: Pustaka Setia 2012.

Muis, Andi Abd dkk, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Makalah,Artikel,Jurnal Ilmiah, Laporan PPL/Magang, Skripsi, dan Pembimbing*. LP2M Universitas Muhammadiyah Parepare. 2020.

Munandar, A,S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Jakarta: Djaya Pirusa, 2020.

Natsir, *Dakwah dan Tujuan*. Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia,No.28, 2017.

Nengah Sudjana, Octovido Irsandy. dan Devi Farah Azizah, *Analisis Efektivitas dan Konstribus Pajak Daerah Sebagai Sumber Pendapatan Asli Daerah Kota Batu Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Batu Tahun 2009-2013.* Jurnal Administrasi Bisnis No. 1 Vol. 15 2014.

Pamungkas, Canggih Ajika. *Pengantar dan Implementasi Basis Data*. Cet I.Yogyakarta: CV. Budi Utomo, 2017.

Pehainanto. *Internet Sebagai Media Dakwah Alternatif Pada Masyarakat Informasi*. Surabaya : Jurnal Ilmu Dakwah. Fakultas Dakwah IAIN SunanAmpel.Vol.4no2. 2001.

Pramiyati, Titin. *Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual Studi Kasus Skema Konseptual Basisdata Simbumil*. Jurnal SIMETRIS,No.2 Vol. 8 2017.

Rachmat Syafe'i, *Al-Hadis, Aqidah, Akhlak, Sosial, dan Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 2000.

Soekidjo, Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet. II Jakarta: Rineka Cipta, 2019.

Suhan, Anggan. *Pendidikan Nasional Sebagai Instrumen Pengembangan SDM*. Cet. III. Bandung: Mizan, 2019.

Suit, Yusuf. *Sikap Mental dalam Manajemen SDM*. Cet. I. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019.

-------, *Kebudayaan Islam dalam Prospektif Sejarah,* (Jakarta: Giri Pustaka,2019.

Syahrin, Harahap. *Islam Dinamis, Menegakkan Nilai-nilai Ajaran al-Qur'an dalam Kehidupan Modern di Indonesia.* Yogyakarta: Tiara Wacana, 2018.

Wibowo.*Manajemen Kinerja.* Edisi revisi V: Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Zainal. *Nuansa Teosentris Humanistik Pendidikan Islam, Signifikansi Pemikiran Hasan Langgulung dalam Konstalasi Reformasi Pendidikan*

Islam. STAIN Cirebon: Lektur- Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam. Seri VIII/Th. Ke-5/98.

Zainun Buchori, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. II. Jakarta: Gunung Agung, 2018.