Print ISSN 2654-2749
E-ISSN 2685-9041

URGENSI DAKWAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KECAMATAN MASALLE KABUPATEN ENREKANG

(The Urgency Of Dakwah In An Effort To Improve The Quality Of Human Resources In Masalle District, Enrekang District)

Agussalim
agussalim@gmail.com
Program Studi Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Parepare

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan unruk mengetahui Peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan sifat penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan, .

Hasil Penelitian yang didapatkan adalah, peningkatan kualitas disiplin kerja SDM di Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang dengan melalui dsiplin kerja karena merupakan sikap dasar yang harus dimiliki oleh pegawai. Kinerja yang baik melalui perumusan tujuan terlebih dahulu, umpan balik, pengukuran kinerja, perbaikan kinerja, kompetensi pegawai pegawai, spesialis kerja, peningkatan kualitas kerja dan tanggung jawab.

Kata Kunci : urgensi dakwah, sumber daya manusia

ABSTRACT

This thesis aims to determine the improvement of the quality of human resources. The type of research used is field research with qualitative research properties. Data collection techniques used are observation, interview, and documentation. Data analysis techniques used are data reduction, data presentation, data verification and conclusion,.

The results obtained are, improving the quality of human resources work discipline in Masalle District of Enrekang Regency through work discipline because it is a basic attitude that must be owned by employees. Good performance through the formulation of goals in advance, feedback, performance measurement, performance improvement, employee competence of employees, work specialists, improving the quality of work and responsibility.

Keywords: urgency of Da'wah, human resources

PENDAHULUAN

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 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, 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]

---

[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.

[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.

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

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. Dengan kata lain, bagaimana kegiatan dakwah itu dapat berhasil dengan baik dna meningkat kualitasnya dengan 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 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).

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

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan jenis penelitian Lapangan. 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.[7] 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

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

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

suatu fenomena yang lebih komprehensif.[8] 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 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.[9] 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,[10] misalnya; di Kantor Camat. Sumber data sekunder diperoleh dalam melakukan penelitian yaitu dokumen yang membahas Sumber Daya Manusia (SDM) .

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang akan di amati.[11] 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.[12] 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.[13] Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu proses wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara tertulis yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan pada informan.

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

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

[9]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.

[10]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.

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

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

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

seseorang dan lain-lain.[14] 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.[15] 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.

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.[16]

Penulisan dan penyusunan skripsi ini berpedoman pada buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Pare-Pare yang dikeluarkan pada tahun 2020[17] dan arahan yang diperoleh penulis dari pembimbing selama proses bimbingan skripsi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. 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:

1. Perumusan

Tujuan dakwah tidak lain adalah dalam rangka penyampaian pesan spiritual yang kemudian akan bermakna menyelamatkan umat dari berbagai permasalahan dalam hidup dan untuk

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

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

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

[17]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.

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.[18]

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.

2. 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.[19]

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

3. 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.[20]

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

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

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

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

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.

4. Perbaikan kinerja

Kinerja individu, kelompok, tim dalam suatu lembaga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai hasil yang 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.[21]

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.

5. 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:

> 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.[22]

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

6. 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

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

[22]Irfan, S. T Kepala Desa Tongkonan Basse. *Wawancara* pada tanggal 5 Oktober 2023.

pekerjaan dapat diselenggarakan dengan baik sesuai dengan rencana atau tujuan lembaga Penelitian.[23]

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.

7. 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. 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.[24]

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.

8. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam meningkatkan kualitas kinerja, dengan demikian, pegawai harus siap menerima dan memahami tanggung 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.[25]

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

[23]Risal, S. P Kepala Desa Masalle. *Wawancara* pada tanggal 9 Oktober 2023.

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

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

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.

B. 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

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.[26]

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 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.[27]

Dengan demikian, penjelasan di atas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia

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

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

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.[28]

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 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.[29]

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 sapong, 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.[30]
>
> Pelayanan yang diberikan Kantor desa buntu sapong sangat bagus.[31]

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

1. 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

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

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

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

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

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.[32]

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.

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.[33]

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 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

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

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

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.

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

SARAN

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.